

ACCORD D'ENTREPRISE N° 2023.3**PORTANT AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE 2019.4
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL**

.....

ENTRE :**APRR, représentée par Monsieur Guillaume HERENT, son Directeur Général,****D'UNE PART,****ET :****Les organisations syndicales représentatives suivantes :**

- CFDT représentée par *Stéphane GARNIER*
- CFE – CGC représentée par *Thierry DECORSIER*
- CGT représentée par *Frédéric BERNADET*
- SUD représentée par *Pascal GRAPPIN*

D'AUTRE PART,

Paraphes

<i>PB</i>	<i>GP</i>	<i>FB</i>
<i>TD</i>		<i>SG</i>



PRÉAMBULE

Le 19 juillet 2019, les partenaires sociaux ont signé un accord d'entreprise 2019.4 relatif au dialogue social afin de définir les modalités de fonctionnement du CSE qui allait être mis en place fin 2019, dans le cadre des évolutions apportées par l'ordonnance du 22 septembre 2017.

Cet accord, conclu pour une durée indéterminée, prévoyait que dans les 3 mois précédant la date du 1er tour des élections professionnelles 2023, les parties se réuniraient pour éventuellement négocier un avenant.

C'est dans ce contexte que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et la direction se sont réunies le 30 mai 2023 et le 30 juin 2023.

Ces 2 réunions de négociation ont également eu pour objectif de :

- Définir le périmètre des établissements distincts en vue des élections professionnelles de fin 2023, suite au projet de fusion des régions Paris et Rhin présenté au CSE-C le 20 mars 2023, en actant la création d'un nouvel établissement distinct Paris-Rhin (en plus de Rhône et Directions centrales),
- D'encadrer la dévolution des patrimoines respectifs des 2 CSE Paris et Rhin au futur CSE Paris-Rhin,
- De définir les moyens alloués aux membres des instances renouvelées à compter du 11 décembre 2023,
- D'actualiser les dispositions de l'accord d'entreprise de 2019 suite aux évolutions législatives et règlementaires intervenues depuis 2019.

C'est l'objet du présent avenant à l'accord d'entreprise 2019.4 relatif au dialogue social.

Afin de faciliter l'appropriation des nouvelles dispositions définies par cet accord d'entreprise et la lecture des évolutions intervenues, un document regroupant les dispositions conventionnelles de l'accord d'entreprise 2019.4 et du présent avenant en une version consolidée sera mise à disposition des organisations syndicales et de la filière RH d'APRR, après signature du présent avenant. Il est précisé qu'il s'agira uniquement d'un document de travail et que seuls les accords d'entreprise 2019.4 et 2023.3 signés par la direction et les organisations syndicales ont une valeur juridique.

ARTICLE I : ACTUALISATION DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

I – A : Actualisation des dispositions transitoires

Les dispositions de l'article 1 – C de l'accord d'entreprise 2019.4 « Dispositions transitoires », devenues sans objet, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le mandat des actuels membres des CSE d'établissement et du CSE central s'achèvera le 10 décembre 2023. Jusqu'à cette date, ils exerceront leurs missions dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise 2019.4. »

Paraphes

PBi GP RB
SG TD



Les futurs membres titulaires et suppléants des CSE et du CSE central exerceront leurs missions dans les conditions prévues par le présent avenant à compter du 11 décembre 2023.

Par ailleurs, les organisations syndicales et les actuels titulaires d'un mandat syndical exerceront leurs missions dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise 2019.4, jusqu'au 8 novembre 2023, date du 1^{er} tour des élections professionnelles. ».

I – B: Actualisation du cadre de mise en place de la représentation du personnel

Les dispositions de l'article 1 – D de l'accord d'entreprise 2019.4 « cadre de mise en place de la représentation du personnel », qui doivent être adaptées au nouveau découpage des établissements distincts, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2313-2 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent qu'à compter des élections 2023, les élections auront vocation à être organisées dans le cadre des 3 établissements distincts suivants :

- *Directions centrales ;*
- *Direction régionale Paris-Rhin ;*
- *Direction régionale Rhône.*

L'annexe 2 précise le périmètre de chacun de ces établissements distincts.

Le présent article implique par voie de conséquence la perte de la qualité d'établissement distinct des anciens établissements distincts Paris et Rhin, au terme des mandats actuels de leurs membres.

Dans ces conditions, les parties conviennent qu'il sera mis en place :

- *Un Comité Social et Économique d'établissement (CSE) au sein de chacun des 3 établissements distincts ;*
- *Un Comité Social et Économique Central (CSE-C) au niveau de la société.*

Les salariés relèvent du CSE dont le périmètre couvre leur lieu de prise de poste, quel que soit leur rattachement ou affectation hiérarchique.

À ce titre, il est précisé que toute référence à la région ou à la direction régionale Paris et à la région ou à la direction régionale Rhin dans l'accord d'entreprise 2019.4 est remplacée par la référence à la région Paris-Rhin ou à la direction régionale Paris-Rhin. ».

Paraphes
AB, GP PB
SG TD



I – C : Dévolution des patrimoines

Les dispositions de l'article 1 – E de l'accord d'entreprise 2019.4 « transfert de patrimoine », devenues sans objet, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La perte de la qualité d'établissement distinct des anciens établissements distincts Paris et Rhin, et la reconnaissance d'un nouvel établissement distinct Paris-Rhin, impliquent la dévolution au CSE Paris-Rhin de l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des actuels CSE Paris et CSE Rhin, au profit du futur CSE Paris-Rhin, par délibérations des Comités concernés.

Lors de leur dernière réunion, le CSE Paris et le CSE Rhin réaliseront un inventaire et décideront de l'affectation des biens de toute nature dont ils disposent à destination du futur CSE Paris-Rhin, et le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Puis, lors de sa première réunion, le CSE Paris-Rhin décidera, à la majorité des membres titulaires présents, soit d'accepter les affectations décidées par le CSE Paris et par le CSE Rhin, soit d'affectations différentes.

Par ailleurs, les anciennes instances réaliseront une clôture prévisionnelle des comptes au plus près de la date de renouvellement des CSE, qui sera à approuver lors de la dernière réunion des CSE Paris et Rhin. La nouvelle instance CSE Paris-Rhin prendra acte, dès sa première réunion, de la situation comptable à la date de transfert. L'ancien trésorier et l'ancien secrétaire de chacun de ces 2 CSE seront invités à cette réunion s'ils ne sont pas membres de la nouvelle instance CSE Paris-Rhin.

Le CSE Paris et le CSE Rhin pourront se faire assister d'un cabinet d'expertise pour réaliser ces différentes opérations. Dans ce cas, les coûts d'expertise seront intégralement pris en charge par l'entreprise. Si besoin, ils pourront également bénéficier des conseils des différentes directions de la société selon leur domaine de compétences respectif. ».

ARTICLE II : ACTUALISATION DES DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT SYNDICAL

À titre préliminaire, il est précisé que toute référence à l'Intranet dans l'accord d'entreprise 2019.4 est remplacée, par le présent avenant, par la référence à digidOK.

II – A : Actualisation des dispositions relatives au délégué syndical d'établissement (DSE)

Compte-tenu de la création de l'instance CSE Paris-Rhin constituant un établissement de plus de 1000 salariés, les dispositions de l'article 2 – B – 1 – b de l'accord d'entreprise 2019.4 relatives au délégué syndical d'établissement (DSE) sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

Paraphes

BSi GP FB
SG TD



« Conformément aux articles L.2143-3, R.2143-2 et R. 2143-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative au niveau d'un établissement peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux d'établissement pour la représenter auprès du chef d'établissement et, le cas échéant, participer à la négociation des accords collectifs d'établissement.

Compte-tenu des effectifs de chaque établissement distinct, le nombre de DSE pouvant être désigné est le suivant :

- CSE Paris-Rhin : 2
- CSE Rhône : 1
- CSE Directions centrales 1

Par ailleurs, en application de l'article L.2143-4 du code du travail, dans les établissements d'au moins 500 salariés, toute organisation syndicale représentative dans un établissement peut désigner un délégué syndical supplémentaire si elle a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège exécution (ouvriers et employés) lors de l'élection du CSE et si elle compte au moins un élu dans le collège maîtrise ou le collège cadre.

Ce délégué syndical supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE de son établissement. ».

II – B : Actualisation des dispositions relatives à la diffusion dématérialisée de l'information syndicale

L'avant dernier alinéa de l'article 2 – C – 2 – d est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La société communiquera chaque année sur l'existence de l'espace d'expression syndicale. Concernant spécifiquement l'année 2023, année du renouvellement des instances représentatives du personnel, la direction s'engage à renforcer sa communication relative à l'existence de cet espace dédié. ».

II – C : Actualisation des dispositions relatives au local syndical

Compte-tenu de la création de l'instance CSE Paris-Rhin constituant un établissement de plus de 1000 salariés, les dispositions de l'article 2 – C – 4 de l'accord d'entreprise 2019.4 relatives au local syndical sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale reconnue comme étant représentative au niveau de la société dispose d'un local syndical au siège social de l'entreprise. Le local doit, dans la mesure du possible, être de dimension comparable et aménagé dans les mêmes conditions.

Paraphes
B. G P P B
S G T D



Les parties reconnaissent qu'en vertu des dispositions de l'article L.2142-8 du code du travail, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'établissement Paris-Rhin a le droit de disposer d'un local, situé au siège de l'établissement à Semoutiers, dans la mesure où l'effectif de cet établissement est d'au moins 1000 salariés. Toutefois, elles conviennent d'écarter ces dispositions légales au profit de la mise à disposition d'un local commun à l'ensemble des sections syndicales, situé dans chacune des structures administratives de l'établissement Paris-Rhin, à savoir Besançon, Nemours et Semoutiers.

Au sein de la Direction régionale Rhône, un local commun est mis à la disposition des sections syndicales dans chacune des structures administratives (Beaune, Gannat et Genay).

Au niveau des directions centrales, un local commun est mis à disposition des sections syndicales qui ne sont pas déjà dotées du local visé au 1^{er} alinéa.

Tout local doit au moins être équipé :

- De tables et de chaises, d'un meuble bureau et d'une armoire de rangement fermant à clé pour chacune des organisations syndicales ;
- D'un accès au réseau APRR et à Internet ;
- D'une ligne téléphonique fixe directe pour chacune des organisations syndicales (les communications sont prises en charge par l'entreprise, sous réserve qu'elles soient limitées à des appels vers des postes fixes ou portables en France métropolitaine).

Le libre accès aux locaux syndicaux, même en présence d'un dispositif de sécurisation du site, doit être assuré, y compris après l'heure de fermeture des bureaux. ».

II – D : Actualisation des dispositions relatives aux moyens informatiques et bureautiques

Le bénéfice d'une clé USB est supprimé de la liste des moyens énumérés à l'article 2 – C – 5 de l'accord d'entreprise 2009.4.

II – E : Actualisation des dispositions relatives aux moyens de communication

Le montant de la dotation financière de 700 € mentionné à l'article 2 – C – 6 « Moyens de communication » est annulé et remplacé par la somme de 1 000 €.

Paraphes
PB, GP FB
SG TD



II – F : Actualisation des dispositions relatives au véhicule

L'article 2 – C – 8 « Véhicule » est annulé et remplacé comme suit :

« Un véhicule léger de service est affecté individuellement à chaque délégué syndical central et à chaque délégué syndical d'établissement, pour faciliter l'exercice des missions et des déplacements liés aux négociations d'accords d'entreprise. »

Les véhicules doivent être utilisés conformément aux règles générales applicables aux véhicules de service dans la société. ».

ARTICLE III : ACTUALISATION DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

III – A : Évolutions terminologiques

- Le premier alinéa de l'article 3 – D – 1-a est modifié comme suit « Une négociation portant sur les mesures salariales est engagée chaque année ».
- Afin de tenir compte des évolutions intervenues depuis 2019, à l'article 3 – D – 1 – b « Partage de la valeur ajoutée », le terme « PERCO » est remplacé par le terme « PERECO ».

III – B : Actualisation des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie et des conditions de travail

- Afin de se conformer aux dispositions légales actuellement en vigueur, l'article 3 – D – 2 est annulé et remplacé par l'article 3 – D – 2 ainsi rédigé :

« La direction et les organisations syndicales signataires décident de conduire, tous les 4 ans, cette négociation qui s'inscrit dans la démarche diversité, égalité des chances et inclusion commune aux sociétés APRR et AREA. ».

- Afin de se conformer aux dispositions légales actuellement en vigueur, l'article 3 – D – 2 – a est annulé et remplacé par l'article 3 – D – 2 – a ainsi rédigé :

« 3 – D – 2 – a : Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie et des conditions de travail »

Paraphes
B, GP FB
SG TD



Dans le cadre de cette négociation, sont abordés :

- *L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;*
- *Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois.
Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;*
- *Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, en favorisant notamment les conditions d'accès aux critères définis aux II et III de l'article L. 6315-1 ;*
- *Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise ;*
- *L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;*
- *Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique central. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.*
- *Les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1, lorsque cinquante salariés au moins sont employés sur un même site*

Cette négociation est conduite en prenant appui sur le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes, l'index de l'égalité professionnelle, ainsi que les indicateurs prévus par l'accord d'entreprise relatifs à cette thématique. Ces documents permettent le suivi des engagements pris par la direction.

Paraphes
B.G.P. FB
S.S. TD



L'accord d'entreprise 2022.4 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie et des conditions de travail ayant été conclu le 12 juillet 2022, la prochaine négociation se tiendra 4 ans plus tard, soit en juillet 2026. ».

III – C : Actualisation des dispositions relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Afin de se conformer aux dispositions légales actuellement en vigueur, l'article 3 – D – 2 – b est annulé et remplacé par l'article 3 – D – 2 – b ainsi rédigé :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur, la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie et des conditions de travail peut également porter sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap. ».

L'accord d'entreprise 2019.6 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et du maintien dans l'emploi ayant été conclu le 31 octobre 2019, la prochaine négociation se tiendra 4 ans plus tard, soit en octobre 2023. À cette occasion, les parties signataires décideront de l'opportunité d'intégrer la thématique de l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la négociation prévue à l'article 3 – D – 2 – a ou de poursuivre une négociation distincte.

En tout état de cause, la négociation s'appuie sur les données figurant dans le rapport annuel relatif au handicap et au maintien dans l'emploi. Le suivi des engagements pris par la direction est opéré par la présentation au CSE-C et aux CSE du rapport visé ci-dessus. ».

III – D : Actualisation des dispositions relatives au droit à la déconnexion

Les dispositions relatives au droit à la déconnexion ayant été intégrées à la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie et des conditions de travail, l'article 3 – D – 2 – c de l'accord d'entreprise 2019.4 est supprimé.

III – E : Actualisation des dispositions relatives à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Afin de se conformer aux dispositions légales actuellement en vigueur, les dispositions de l'article 3 – D – 3 « Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels » sont réécrites comme suit :

Paraphes
B: GP FB
SG TD



« La direction et les organisations syndicales prennent l'engagement d'ouvrir, tous les 4 ans, une négociation relative à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnelles (GEPP) et à la mixité des métiers portant sur :

- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés;
- Les grandes orientations à quatre ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;
- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord par la Direction.

Cette négociation peut également porter :

- Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée ;
- Sur la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

Paraphes
PB: GP FB
SG TD



Cette négociation s'appuie sur le rapport annuel des indicateurs de suivi GPEC. Ces derniers permettent d'assurer le suivi des engagements de la direction.

L'accord d'entreprise 2020.9 ayant été signé le 16 décembre 2020, la prochaine négociation se tiendra courant 2024. ».

ARTICLE IV : ACTUALISATION DES DISPOSITIONS RELATIVES AU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL (CSE-C)

IV – A : Évolution terminologique

- Les termes « BDES » et « Base de données économiques et sociales » sont remplacés respectivement par les termes « BDESE » et « Base de données économiques, sociales et environnementales » dans l'intégralité de l'accord d'entreprise 2019.4.
- À l'article 4 – E – 1 – a, le terme « tribunal d'instance » est remplacé par « tribunal judiciaire ».
- Le terme « représentant du service prévention et santé Groupe » est remplacé par le terme « représentant du département prévention » dans l'intégralité de l'accord d'entreprise 2019.4.

IV – B : Actualisation des dispositions relatives aux attributions

Compte-tenu des évolutions intervenues depuis 2019, les dispositions de l'article 4 – A de l'accord d'entreprise 2019.4 évoluent ainsi :

- L'article 4 – A – 2 « Consultations récurrentes » est complété par un nouvel alinéa précisant que : *« Au cours de ces consultations, le CSE-C est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. ».*
- L'article 4 – A – 2 –a « Modalités de consultation » est annulé et remplacé, comme suit :
« Les parties signataires décident d'adapter les modalités de consultation prévues par les dispositions légales dans les conditions suivantes :
 - *Les orientations stratégiques de l'entreprise pour les 4 années à venir ont fait l'objet d'une information-consultation du CSE-C le 20 octobre 2021. Par conséquent, les parties conviennent de porter cette consultation sur une période quadriennale. La prochaine consultation se tiendra donc en 2025. ».*

Paraphes
PB, GP, FB
SG, TD



- Les années où le CSE-C n'est pas consulté, il est procédé à une information sur la mise en œuvre des orientations stratégiques.
En cas de modification apportée aux orientations stratégiques susceptible d'avoir un impact sur l'emploi, la société procédera à une consultation ponctuelle.
Le CSE-C est informé ou consulté au cours d'une réunion se déroulant selon les échéances déterminées à l'annexe 3 ;
 - Chaque année, le CSE-C est informé et consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise, au cours d'une réunion se déroulant selon les échéances déterminées à l'annexe 3 ;
 - Le CSE-C est informé et consulté tous les ans sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, lors d'une réunion se tenant dans les délais fixés à l'annexe 3 ;
Dans le cadre de cette consultation, et comme l'autorise l'article L. 2312-26 du code du travail, les parties signataires décident que le CSE-C ne se prononcera plus par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes évoqués lors de cette consultation mais par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes ».
 - La commission économique et la commission sociale assistent le CSE-C dans la préparation des consultations récurrentes ;
 - L'annexe 3 du présent accord précise les informations transmises aux membres du CSE-C pour chacune des 3 consultations ;
 - Les informations sont communiquées dans les meilleurs délais, si possible 15 jours au moins avant la réunion, par mise à disposition des documents dans la BDESE. En tout état de cause, les informations seront disponibles au plus tard en même temps que l'ordre du jour.
- L'article 4 – A – 2 –b « Recours à un expert » est annulé et remplacé, comme suit :

« En application de l'article L. 2315-79 du code du travail, le CSE-C peut recourir à un expert dans les conditions suivantes :

Le CSE-C peut, s'il l'estime nécessaire, se faire assister par un expert-comptable chaque année ;

L'expert-comptable établit deux rapports distincts. Un premier rapport, concernant la situation économique et financière de l'entreprise et un second rapport, concernant la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, sont présentés au CSE-C selon les échéances définies à l'annexe 3.

Les travaux de l'expert doivent prendre en compte les orientations stratégiques de l'entreprise ;

La direction prend en charge l'intégralité des coûts d'expertise et fournit à l'expert les informations devant lui être transmises. ».

Paraphes
PS, GP FB
SG TD



IV – C : Actualisation des dispositions relatives aux réunions

Afin de permettre aux membres du CSE-C de disposer du temps nécessaire à la préparation des réunions de cette instance, régulièrement sollicitée du fait de la prise de décisions qui intéressent essentiellement l'ensemble de la société et non un établissement en particulier, les dispositions relatives aux réunions préparatoires, prévues par l'article 4 – F – 5 de l'accord d'entreprise 2019.4 évoluent en ce sens :

« Les membres titulaires et suppléants, ainsi que les représentants syndicaux au CSE-C, peuvent tenir, sur convocation du secrétaire, une réunion préparatoire en amont de chaque réunion du CSE-C, qu'il s'agisse d'une réunion ordinaire ou d'une réunion extraordinaire. »

Le temps passé par les participants à ces réunions est pris en charge par la direction, selon les modalités prévues au titre 7 du présent accord. ».

ARTICLE V : ACTUALISATION DES DISPOSITIONS RELATIVES AU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

V – A : Préambule

Le préambule du titre 5 de l'accord d'entreprise 2019.4 est ainsi modifié, afin de tenir compte de la création de l'établissement Paris-Rhin, par fusion des deux établissements Paris et Rhin :

« Un Comité Social et Économique d'établissement (CSE) est mis en place dans chacun des 3 établissements distincts. ».

V – B : Évolution terminologique

- Dans l'ensemble de l'accord d'entreprise 2019.4, le terme « commission diversité et égalité des chances » est renommé « commission diversité, égalité des chances et inclusion ».

V – C : Actualisation des dispositions relatives aux attributions des CSE

- Le contenu de l'article 5 – A – 1 « Attributions générales », est actualisé conformément à la législation en vigueur :

« Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions, au niveau de l'établissement. »

Paraphes
AB: GP FR
SG TD



Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement, notamment sur:

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures ci-dessus mentionnées.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE peut notamment procéder à des inspections et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Il contribue à la résolution des problèmes liés à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail. Il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement et des agissements sexistes.

Le CSE a également pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Le comité assure la gestion des activités sociales et culturelles de l'établissement, prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires. ».

V – D : Actualisation des dispositions relatives aux moyens accordés aux CSE

- Afin de tenir compte de l'évolution de l'organisation de l'entreprise et du périmètre des établissements distincts défini par le présent accord, le 1^{er} alinéa de l'article 5 – D – 2 – a « Local », est actualisé comme suit :

« Chaque CSE bénéficie d'au moins un local afin de permettre aux membres d'assurer leurs réunions internes (Saint-Apollinaire pour le CSE des directions centrales ; Nemours, Besançon et Semoutiers pour le CSE Paris-Rhin ; Genay, Beaune et Gannat pour le CSE Rhône). ».

Paraphes
PB: GP FB
SG TD



- Il est précisé au 2^{ème} alinéa de l'article 5 – D – 2 – b « Moyens informatiques et bureautiques » que les membres du CSE visés par la possible mise à disposition d'un ordinateur sont les membres titulaires et suppléants des CSE ainsi que les représentants syndicaux aux CSE.
- Afin de tenir compte de l'évolution de l'organisation de l'entreprise et du périmètre des établissements distincts défini par le présent accord, l'article 5 – D – 3 « Heures de délégation-Frais de déplacement », est actualisé comme suit :

« Pour l'exercice de ses fonctions, chaque membre titulaire des CSE dispose d'un crédit d'heures mensuel, mentionnée à l'annexe 6 du présent accord (crédit qui inclut le crédit légal).

Le secrétaire dispose, pour l'exercice de ses missions, d'un crédit mensuel supplémentaire de 16 heures de délégation (crédit mensuel accordé mentionné en annexe 6).

Le trésorier dispose, pour l'exercice de ses missions, d'un crédit mensuel supplémentaire de 8 heures de délégation (crédit mensuel accordé mentionné en annexe 6).

Pour assurer la gestion des œuvres sociales et culturelles, chaque CSE bénéficie d'un crédit annuel commun conventionnel, détaillé dans l'annexe 6. Ces heures peuvent être octroyées aux membres titulaires et suppléants du CSE. La gestion du crédit d'heures est placée sous la responsabilité de secrétaire du CSE.

Les modalités d'utilisation des heures de délégation sont fixées par le titre 6 du présent accord.

Celles relatives à la prise en charge des frais exposés à l'occasion de l'utilisation des heures de délégation figurent au titre 9 du présent accord. ».

V – E : Actualisation des dispositions relatives aux ressources financières et obligations comptables des CSE

Afin de tenir compte de l'évolution de l'organisation de l'entreprise et du périmètre des établissements distincts défini par le présent accord, le 1^{er} alinéa de l'article 5 – E – 1 – b « Répartition entre les établissements » est actualisé comme suit :

« La répartition entre les 3 établissements de la subvention de fonctionnement globale et de la contribution aux œuvres sociales globale de l'année N est effectuée au prorata de l'effectif de chacun d'entre eux, constaté au 31 décembre de l'année N-1 (l'effectif d'un établissement correspond au nombre de salariés dont le lieu de prise de poste se situe au sein de celui-ci). ».

- Pour des raisons de simplification et de rationalisation des délais de versement de la subvention de fonctionnement, l'alinéa 3 de l'article 5 – E – 1 – c « Subvention de fonctionnement » devient :

Paraphes
M. GP FRZ
SB TD



« La part revenant à chaque CSE est versée le 15 avril de l'année N+1. »

- L'alinéa 3 de l'article 5 – E – 1 – d « Contribution aux œuvres sociales » est annulé et remplacé comme suit :

« La contribution de l'année N est calculée sur la base de la masse salariale brute totale de l'entreprise constatée au 31 décembre N-1 (y compris la masse salariale correspondant aux rémunérations des salariés en contrats d'alternance).

La répartition de la somme entre les établissements est effectuée sur la base de l'effectif global de l'établissement (y compris la prise en compte de l'effectif moyen pondéré des salariés en contrats d'alternance).

L'équivalent de 90% de la part revenant à chaque CSE est versée au cours de l'année N (60% le 25 janvier N et 40% le 25 juillet N). Le solde de l'année N est versé au cours du mois de février N+1. ».

V – F : Actualisation des dispositions relatives aux réunions des CSE

- L'article 5 – F – 2 « Lieu des réunions » est ainsi rédigé :

« Le règlement intérieur du CSE fixe le(les) lieu(x) de réunion du CSE. À défaut, les réunions se tiennent au siège de l'établissement.

Afin de limiter les déplacements, le recours à la visioconférence pourra intervenir dans les conditions et limites fixées par le code du travail. ».

V – G : Actualisation des dispositions relatives aux commissions des CSE

- Comme indiqué à l'article 5 – 2 du présent accord, la « commission diversité et égalité des chances » est renommée « commission diversité, égalité des chances et inclusion ».
- Par ailleurs, afin de tenir compte de l'évolution de l'organisation de l'entreprise et du périmètre des établissements distincts défini par le présent accord :
- L'article 5 – G – 1 – b relatif à la composition de la CSSCT est annulé et remplacé par l'article suivant :

Paraphes
B. G P FB
Se TD



« La CSSCT est composée :

- Du président du CSE (ou son représentant), qui en assure la présidence ;
- Du responsable du département prévention ou la personne chargée de le suppléer en cas d'absence ;
- De membres titulaires ou suppléants du CSE désignés par ce dernier par une résolution adoptée à la majorité des membres présents.
La CSSCT des directions centrales est composée de 4 membres, dont au moins un salarié maîtrise et au moins un salarié cadre.
La CSSCT Paris-Rhin est composée de 12 membres, dont au moins 2 salariés maîtrise ou cadre.
La CSSCT Rhône est composée de 8 membres, dont au moins un salarié maîtrise ou cadre ;
- Du médecin du travail du lieu où se tient la réunion ;
- De l'agent de contrôle de l'inspection du travail du lieu où se déroule la réunion ;
- Des agents des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale (« ingénieur CARSAT ») du lieu où se tient la réunion.

Le chef d'établissement (ou son représentant) peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisi en dehors du CSE. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel. ».

- Le 1^{er} alinéa de l'article 5 – G – 1 – c est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Chaque CSSCT bénéficie d'au moins un local afin de permettre aux membres d'assurer leurs réunions internes (Saint-Apollinaire pour la CSSCT des directions centrales ; Nemours, Besançon et Semoutiers pour la CSSCT Paris-Rhin ; Genay, Beaune et Gannat pour la CSSCT Rhône). ».

- L'article 5 – G – 1 – d relatif aux heures de délégation – Frais de déplacement de la CSSCT est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour l'exercice de ses fonctions, chaque membre des CSSCT dispose d'un crédit mensuel, tel que mentionné à l'annexe 6 du présent accord.

Pour l'exercice de ses missions, le rapporteur de la commission dispose d'un crédit mensuel supplémentaire de 8 heures de délégation (crédit total mensuel mentionné à l'annexe 6).

Les modalités d'utilisation des heures de délégation de la CSSCT sont fixées par le titre 6 du présent accord.

Paraphes
B. GP FB
SG TD



Celles relatives à la prise en charge des frais exposés à l'occasion de l'utilisation de ces heures figurent au titre 9 du présent accord. ».

- L'article 5 – G – 2 – a « Attributions » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La commission est chargée :

- *De préparer les délibérations du CSE dans les domaines qui relèvent de la diversité, de l'égalité des chances et de l'inclusion, notamment en matière d'égalité professionnelle, d'emploi des jeunes et des seniors, et du handicap ;*
- *De préparer la consultation sur la politique sociale de l'établissement, les conditions de travail et l'emploi visée à l'article 5 – A – 2, en analysant le rapport sur la situation comparée femmes-hommes, le bilan social et le rapport handicap ;*
- *D'étudier les voies et moyens permettant de favoriser la diversité, l'égalité des chances et l'inclusion au sein de l'établissement et de faire toute proposition en ce sens. ».*

ARTICLE VI : ACTUALISATION DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX HEURES DE DÉLÉGATION

VI – A : Actualisation des bénéficiaires des crédits d'heures de délégation

- Afin de tenir compte de la possibilité légale offerte aux organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement Paris-Rhin, dont l'effectif est supérieur à 1000 salariés, de désigner un second délégué syndical d'établissement (cf. articles L. 2143-3, R.2143-2 et R. 2143-3 du code du travail et article 2-1 du présent accord) :
- L'article 6 – A – 1 est modifié comme suit concernant le délégué syndical d'établissement :
« Délégué(s) syndical(-aux) d'établissement, dès lors que l'organisation l'(les) ayant désigné(s) ne bénéficie pas d'un autre délégué syndical ou d'un délégué syndical supplémentaire sur le même établissement au titre de l'article L. 2143-4 du code du travail. »
- L'article 6 – A – 2 – a « Délégués syndicaux d'établissement » est modifié en ce sens :
« Lorsqu'une section syndicale dispose de plusieurs délégués syndicaux au sein d'un établissement, ceux-ci peuvent répartir entre eux les crédits d'heures dont ils disposent, dans les limites prévues aux articles 6 – D – 1 et 6 – D – 2 du présent accord ».

Paraphes
PB. GP FB
SB TD



- Afin de prendre en compte le nouveau périmètre de l'établissement Paris-Rhin et de permettre aux membres des CSE de disposer du temps nécessaire à l'analyse des dossiers qui leur sont soumis et de se déplacer sur des périmètres géographiques étendus :
- L'annexe 6 précise les nouveaux crédits d'heures qui leur sont alloués.
- Compte-tenu de ces évolutions, l'article 6 – A – 2 – b « Membres de la délégation du personnel au CSE » est ainsi réécrit :

« Les membres titulaires du CSE peuvent se répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent, dans les limites prévues à l'article 6 – D.

S'agissant du secrétaire ou du trésorier du CSE, la possibilité de mutualisation ne concerne que la fraction du crédit d'heures mensuel de délégation dont il bénéficie en tant que membre du CSE. En cas d'absence temporaire, la fraction du crédit d'heures attribuée spécifiquement au titre des missions de secrétaire (16 heures mensuelles de délégation) ou de trésorier (8 heures mensuelles de délégation) est dévolue, selon le cas, au secrétaire adjoint ou au trésorier adjoint.

S'agissant du rapporteur de la commission diversité, égalité des chances et inclusion ou du rapporteur de la commission formation, la possibilité de mutualisation ne concerne que la fraction du crédit d'heures mensuel de délégation dont il bénéficie en tant que membre du CSE. En cas d'absence temporaire, la fraction du crédit d'heures attribuée spécifiquement au titre des missions de rapporteur (8 heures annuelles de délégation) est dévolue au membre qui remplace éventuellement ledit rapporteur.

En cas d'absence définitive d'un membre titulaire du CSE, le suppléant qui le remplace peut faire usage du crédit d'heures non utilisé par le titulaire. ».

- Compte-tenu de la création de l'établissement Paris-Rhin, l'article 6 – A – 2 – c « Membres de la CSSCT » est ainsi réécrit :

« Les membres de la CSSCT peuvent se répartir entre eux le crédit d'heures de délégation dont ils disposent, dans les limites prévues à l'article 6 – D.

S'agissant du rapporteur de la CSSCT, la possibilité de mutualisation ne concerne que la fraction du crédit d'heures mensuel de délégation dont il bénéficie en tant que membre de la CSSCT. En cas d'absence temporaire, la fraction du crédit d'heures attribuée spécifiquement au titre des missions de rapporteur (8 heures mensuelles de délégation) est dévolue au membre qui remplace éventuellement ledit rapporteur.

Compte tenu de l'absence de suppléants au sein de la CSSCT, en cas d'absence définitive d'un membre de la commission, le crédit d'heures restant est automatiquement attribué au membre du CSE nouvellement nommé à la CSSCT. ».

Paraphes
PB. CP FR
SG TD



- Compte-tenu de la création de l'établissement Paris-Rhin, un 3^{ème} alinéa est ajouté à l'article 6 – A – 3 « Crédits d'heures collectifs ». Il est ainsi rédigé :

« Afin de faciliter la mise en œuvre organisationnelle du CSE Paris-Rhin nouvellement créé, la Direction accepte d'octroyer un crédit d'heures de 8 heures / mois / membre titulaire élu du CSE Paris-Rhin, pour la période du 11 décembre 2023 au 29 février 2024.

Ce crédit d'heures d'un total de 24 heures, attribué à chacun des membres titulaires élus au CSE Paris-Rhin pourra être mutualisé entre les membres titulaires élus du CSE Paris-Rhin durant la période précitée.

Au 1^{er} mars 2024, les crédits non utilisés seront définitivement perdus et ne feront l'objet d'aucune compensation, ni en temps ni en rémunération. ».

VI – B : Actualisation des dispositions relatives à la gestion annualisée des crédits d'heures

L'alinéa 4 de l'article 6 – C de l'accord d'entreprise 2019.4 est ainsi actualisé :

« Compte-tenu de la date des élections professionnelles 2023, les crédits d'heures pourront être cumulés sur une période de 12 mois, allant du 1^{er} décembre de l'année N au 30 novembre de l'année N+1. ».

Concernant spécifiquement les salariés titulaires d'un mandat désignatif, dont le mandat expire à la date du 1^{er} tour des élections professionnelles, soit le 8 novembre 2023, il est convenu que :

- *Pour la période du 1^{er} au 8 novembre 2023, les salariés actuellement titulaires d'un mandat désignatif bénéficieront de 30% des crédits d'heures auxquels ils peuvent prétendre au titre de l'annexe 6 du présent avenant.*
- *Pour la période du 9 au 30 novembre 2023, les salariés nouvellement désignés par les organisations syndicales bénéficieront de 70% des crédits d'heures auxquels ils peuvent prétendre au titre de l'annexe 6 du présent avenant.*

Les crédits d'heures de novembre 2023 non utilisés ne pourront donc pas être reportés sur la période de 12 mois qui s'ouvrira le 1^{er} décembre 2023.».

VI – C : Actualisation des dispositions relatives aux bons de délégation

Pour faire suite à la mise en place de l'outil de gestion dématérialisée des heures de délégation, DIGIDEL, le 1^{er} décembre 2022, l'article 6 – F – 2 « Bons de délégation » est annulé et remplacé par cette nouvelle rédaction :

« Les représentants du personnel doivent remplir, avant de faire usage de leur crédit d'heures, ou très exceptionnellement a posteriori, un bon de délégation.

L'utilisation de bons de délégation a pour objet exclusif de permettre à l'employeur d'être informé de l'utilisation du crédit d'heures et de comptabiliser les heures de délégation effectivement prises. Il ne s'agit en aucun cas d'une demande d'autorisation d'absence.

Paraphes

PS, GP, AB

Se TD



Le bon de délégation indique, outre le nom du représentant du personnel (ou du salarié), le mandat de représentation dont il est fait usage, la date et la durée réelle ou prévisible de l'absence.

Le bon de délégation est saisi :

- *Pour les crédits d'heures individuels, par le titulaire du mandat.*
- *Pour les crédits d'heures collectifs, par le représentant du personnel qui en assure la gestion (le secrétaire du CSE-C, le secrétaire du CSE, le délégué syndical central ou la personne désignée en charge du crédit d'heures visé à l'article 2 – C – 1 – a).*

Au moment de la validation de la saisie d'un bon de délégation, celui-ci est horodaté automatiquement et une notification par email est envoyée au manager, au gestionnaire RH et au représentant du personnel concerné dans l'hypothèse d'un remplacement ou d'un don.

Les représentants du personnel doivent préciser lorsqu'ils font usage des facultés de mutualisation et/ou de report d'heures de délégation. ».

ARTICLE VII : ACTUALISATION DES DONNÉES RELATIVES À LA GESTION ET AU DÉCOMPTE DES TEMPS DE RÉUNION

- Le dernier alinéa des articles 7 – D – 2, 7 – D – 3 et 7 – D – 4 est ainsi modifié :

« La participation à une réunion sur un jour de repos est laissée à l'appréciation du salarié, après information du supérieur hiérarchique, dans le respect des dispositions applicables. ».

- Un article 7 – D – 5 « Dématérialisation de la comptabilisation des temps de réunions » est créé. Il est ainsi rédigé :

« Afin de répondre à la demande des organisations syndicales, la Direction s'engage à étudier la possibilité d'étendre les fonctionnalités de l'outil de gestion dématérialisée actuellement mis en place pour la gestion des heures de délégation (DIGIDEL), à la gestion des heures de réunion, afin de faciliter le suivi des heures de réunions utilisées et notamment de générer, en temps réel, l'état récapitulatif prévu par l'article 7 – D – 4 de l'accord d'entreprise 2019.4. ».

ARTICLE VIII – ACTUALISATION DES DONNÉES RELATIVES À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET SALARIALE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'article 10 – B – 1 « Entretien de prise du mandat » est complété par un 5^{ème} alinéa ainsi rédigé :

« Au cours de cet entretien, le salarié peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel prévu à l'article 10 – C – 1 du présent accord. ».

Paraphes
B. GP FB
S. TD



- Afin de tenir compte de l'évolution des consignes au sein d'APRR, le 2^{ème} alinéa de l'article 10 – B – 1 « Entretien de prise du mandat » est ainsi modifié :

« Les autres représentants du personnel bénéficient de l'entretien d'évaluation (entretien de progrès annuel et entretien professionnel annuel) prévu par l'accord d'entreprise relatif à la GEPP.

L'entretien est conduit par le chef du service ressources humaines pour les délégués syndicaux d'établissement. Le manager peut participer à l'entretien.

Pour les autres représentants du personnel, l'entretien est conduit par la ligne managériale. ».

Le 3^{ème} alinéa de ce même article est en conséquence supprimé. ».

ARTICLE IX – ACTUALISATION DES DONNÉES RELATIVES AUX CONGÉS DE FORMATION

IX – A : Actualisation des dispositions relatives à la formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le terme « formation économique, sociale et syndicale » est remplacé par le terme « formation économique, sociale, environnementale et syndicale » dans l'ensemble de l'accord d'entreprise 2019.4.

IX – B : Actualisation des dispositions relatives à la formation économique

Afin de tenir compte des évolutions législatives intervenues depuis 2019, le 2^{ème} alinéa de l'article 11 – A – 2 est ainsi actualisé :

« La formation a essentiellement pour objet de présenter les notions essentielles concernant le fonctionnement juridique, comptable et financier des sociétés, ainsi que les mécanismes et notions de base de la comptabilité et de l'analyse financière Elle peut également porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises. ».

IX – C : Actualisation des dispositions relatives à la formation en santé, sécurité et conditions de travail

- Afin de se conformer aux dispositions légales en vigueur :
- L'article 11 – A – 3 de l'accord d'entreprise 2019.4 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

Paraphes
B. GP FB
SB TD



« En application de l'article L. 2315-18 du code du travail, les membres de la délégation du personnel du CSE (titulaires et suppléants) ainsi que le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Elle a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail, mais aussi de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

Cette formation peut être renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant une durée de 4 ans, consécutive ou non. Dans ce cas, elle doit avoir un contenu adapté, dans une logique d'actualisation des connaissances et de spécialisation. ».

- Un article 11 – A – 4 libellé « Formation renforcée à la sécurité des membres des CSSCT et CSSCT-C » est créé. Il est ainsi rédigé :

« En application de l'article L. 2315-41 du code du travail, les parties au présent accord conviennent des conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise, pourra être dispensée aux membres des CSSCT et de la CSSCT-C.

Ainsi, sur la base du volontariat, ils pourront être :

- Formés à la démarche de prévention de la société ;
- Sensibilisés, informés et formés, en fonction de leurs besoins respectifs, sur les risques liés aux différentes activités de l'entreprise. Ces actions prendront la forme de présentations, de visites de sites ou de toute autre action utile. Elles seront placées sous la responsabilité du service prévention de l'entreprise, en lien avec la Direction des ressources humaines, et seront mises en œuvre tout au long de l'exercice de leur mandat.

Les dispositions du présent article étant spécifiques, elles ne se verront pas appliquer les principes figurant aux articles 11 – B, 11 – C et 11 – D. Les dispositions des articles 11 – E, 11 – F et 11 – G leur seront applicables. ».

- L'article 11 – B – 3 « Formation en santé, sécurité et conditions de travail » de l'accord d'entreprise 2019.4 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« La formation en santé, sécurité et conditions de travail a une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel et de 5 jours pour les membres de la CSSCT.

Elle est en principe réalisée en une seule fois, sauf accord de l'employeur pour la fractionner en deux parties.

Paraphes
PB, G P FR
SG TD



Cette formation n'est pas imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévue à l'article 11 – B – 1. ».

- L'article 11 – F « Rémunération » est ainsi modifié :

« Les formations réalisées dans le cadre des articles 11 – A – 1 à 11 – A – 4 donnent lieu au maintien de la rémunération que le salarié aurait perçue avec certitude s'il avait accompli son travail habituel. La prime de panier et l'indemnité d'éloignement ne sont pas maintenues, sauf dans le cas où le salarié participe à une formation d'une demi-journée et travaille l'autre demi-journée. ».

- L'article 11 – G « Frais de déplacement et de formation » est annulé et remplacé, comme suit :

« Les frais de déplacement et de formation exposés dans le cadre de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale (prévue aux articles 11 – A – 1 et 11 – B – 1) ne sont pas pris en charge par l'entreprise. Le cas échéant, tout ou partie des frais sont pris en charge par le CSE, dans le cadre du budget de fonctionnement et selon les modalités définies par le règlement intérieur.

Les frais de déplacement et de formation exposés dans le cadre de la formation économique (prévue aux articles 11 – A – 2 et 11 – B – 2) sont pris en charge par l'entreprise, pour les membres titulaires des CSE élus pour la 1^{ère} fois et les membres titulaires du CSE-C, à condition de ne pas en avoir déjà bénéficié au titre de leur mandat de membre titulaire du CSE.

Dans les autres situations, l'entreprise ne prend pas en charge les frais de déplacements et de formation exposés dans le cadre de la formation économique. Le cas échéant, tout ou partie des frais sont pris en charge par le CSE, dans le cadre du budget de fonctionnement et selon les modalités définies par le règlement intérieur.

Les frais de formation exposés dans le cadre de la formation en santé, sécurité et conditions de travail (prévue aux articles 11 – A – 3 et 11 – B – 3) sont pris en charge par l'entreprise conformément aux dispositions légales. Les formations en santé, sécurité et conditions de travail prévues à l'article L. 2315-18 peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences au titre de la section financière mentionnée au 2^o de l'article L. 6332-3, selon des modalités prévues par décret en Conseil d'État L.2315-22-1 CT crée le 31/3/22). Les frais de déplacement sont pris en charge dans les conditions prévues par le titre 9 du présent accord. ».

Les frais de formation exposés dans le cadre de la formation renforcée à la sécurité des membres des CSSCT et CSSCT-C (prévue à l'article 11 – A – 4) sont pris en charge par l'entreprise conformément aux dispositions légales. ».

Paraphes
PS: GP FR
SB TD



ARTICLE X – ACTUALISATION DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

X – A : Évolution terminologique

Les termes « Base de données économiques, et sociales » et « BDES » sont remplacés respectivement par les termes « Base de données, économiques, sociales et environnementales » et « BDESE » dans l'ensemble de l'accord d'entreprise 2019.4.

X – B : Actualisation du préambule du titre 12 de l'accord d'entreprise 2019.4

Le préambule du titre 12 de l'accord d'entreprise 2019.4 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément aux article L. 2312-18 et suivants du Code du travail, la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente aux CSE sont mis à la disposition de leurs membres dans la BDESE et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au CSE. ».

En application de l'article L. 2312-21 du code du travail, les parties signataires sont convenues d'adapter :

- *L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDESE ;*
- *Les modalités de fonctionnement de la BDESE, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation. La base de données comporte au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, 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'entreprise et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.*

Elle intègre également les informations nécessaires aux négociations obligatoires prévues à l'article L. 2242-1, au 1° de l'article L. 2242-11 ou à l'article L. 2242-13 et aux consultations ponctuelles du comité social et économique prévues à l'article L. 2312-8 et aux articles L. 2312-37 à L. 2312-58 du Code du travail.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.

Tel est l'objet des dispositions du présent titre 12. ».

Paraphes
B. GP FB
SG TD



X – C : Actualisation des données relatives au fonctionnement de la BDESE

- L'article 12 – B de l'accord d'entreprise 32019.4 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Un guide utilisateur est disponible dans la BDESE.

La BDESE repose sur une solution technique de type « iExtranet », accessible via une connexion Internet. Il s'agit d'un espace de stockage sécurisé, situé en dehors du système d'information du Groupe APRR.

Un autre dispositif, présentant les mêmes fonctionnalités et les mêmes garanties en terme de sécurité pourra, le cas échéant, lui être substitué après information des représentants du personnel.

Sauf de manière très exceptionnelle (ex : maintenance), la BDESE est accessible 24h/24h, 365 jours par an, depuis un poste informatique interne ou externe à APRR, connecté à Internet.

Tous les documents peuvent être consultés, téléchargés et imprimés. Un moteur de recherche est également disponible dans l'application. Il permet de procéder à une recherche sur un mot clé figurant dans le nom d'un document de la BDESE.

Lorsque la solution technique le permettra, l'utilisateur pourra souscrire à un système d'abonnement lui permettant d'être informé lorsque le contenu de la BDESE est actualisé. La société sensibilisera alors les intéressés sur l'intérêt de ce système et les modalités de sa mise en place.

La BDESE est régulièrement mise à jour, par intégration, dès qu'ils sont disponibles, des informations et documents qui doivent y figurer. ».

ARTICLE XI – ACTUALISATION DES DISPOSITIONS FINALES

Le présent article annule et remplace dans son intégralité le titre 13 de l'accord d'entreprise 2019.4, qui est désormais ainsi rédigé :

XI – A : Entrée en vigueur – durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à la date de sa signature concernant le périmètre des établissements distincts (sous réserve des dispositions transitoires ayant pour objet de permettre aux membres actuels des CSE Paris et Rhin d'achever normalement leur mandat, et de reporter au terme de ces mêmes mandats la perte de qualité d'établissement distinct des actuels établissements Paris et Rhin).

Paraphes

AB. GP AB

SG TD



Les dispositions relatives aux mandats désignatifs entreront en vigueur à la date du 8 novembre 2023, date du 1^{er} tour des élections professionnelles 2023.

Les dispositions relatives aux mandats électifs entreront en vigueur à la date du 11 décembre 2023, date d'entrée en fonction des membres de la délégation du personnel des CSE.

Au cours du 1^{er} semestre 2027, la direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de la société se réuniront aux fins de décider de reconduire les dispositions de cet avenant ou de négocier un nouvel avenant qui annulera et remplacera celui-ci.

XI – B : Adhésion – révision - dénonciation

Toute organisation non signataire de l'accord pourra y adhérer conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé par avenant conclu entre la direction et au moins une des organisations syndicales signataires ou adhérentes dans les formes prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En cas de modification ou d'abrogation des dispositions législatives ou réglementaires citées par le présent accord, ces références seront caduques, sans qu'il puisse être considéré qu'elles perdurent à titre conventionnel ou au titre du principe de faveur. Les nouvelles dispositions légales reçoivent application immédiatement.

Paraphes
PB, GP FB
SG TD



XI – C : Publicité – dépôt

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord sera déposé de manière dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail. Un exemplaire sera également transmis au greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Cet accord sera porté à l'affichage général. Il sera disponible sur l'espace Ressources Humaines dans Digidok et dans la BDESE.

Fait à Saint-Apollinaire, le 19 juillet 2023

Le Directeur général
Guillaume HERENT

par délégation

Le Directeur des ressources humaines
Pascal BILLARD

CFDT

représentée par

Stéphane Garnier

CFE – CGC

représentée par

Thierry DECORSIER

CGT

représentée par

Frédéric BERNARD

SUD

représentée par

Pascal GRAPPIN

Avec réserve suivante :

*L'article III du présent accord
Actualisation des dispositions
Relatives à la négociation collective
Reprend toute une série d'accords
d'entreprise pour lesquels SUD
n'est pas signataire. C'est pourquoi
Sud émet une réserve quant à
cet article III qui devrait
faire l'objet d'un avenant
pour chacun des accords
cités dans cet article III*



**LA PRÉSENTE ANNEXE 2 ANNULE ET REMPLACE L'ANNEXE 2
DE L'ACCORD D'ENTREPRISE 2019.4**

ANNEXE 2 : PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

La société APRR est constituée de 3 établissements distincts (Direction régionale Paris-Rhin, Direction régionale Rhône, Directions centrales). La présente annexe précise les sites, structures, agences et districts qui sont rattachés à chaque établissement.

Direction régionale Paris-Rhin (CSE Paris-Rhin)

Structure administrative de Besançon

District du Morvan		
Auxerre	Pouilly	Avallon

District de Champagne		
St Thibault	Magnant	Rolampont
Semoutiers		

Structure administrative de Nemours

Agence Franche-Comté		
Besançon	Courlaoux	Choisey
St Maurice	Fontaine	Dole

District du Dijonnais		
Chevigny	Til-Châtel	

Structure administrative de Semoutiers

Agence Sud-Francilien		
Nemours	Myennes	Marolles
Eprunes	Pouilly	Courtenay
Fleury	Val de Loing	Auxerre

Agence Champagne-Lorraine		
Semoutiers	Crimolois	St Thibault
Bulgnéville	Gye	Rolampont

District du Jura		
Choisey	Courlaoux	

District de la Brie		
Marolles	Soucy	Eprunes

District du Comtois		
Besançon	Dole	

District de Lorraine		
Allain	Bulgnéville	TML

District du Gâtinais		
Nemours	Montargis	Courtenay
Briare		

District de Belfort-Montbéliard		
Belfort	Villars	

Salariés rattachés hiérarchiquement à une direction centrale (DGA Expl. DMME, DTST, DGA IC, DO, DPA, DISI, DIRFI, DIRCOM, DHA, DRH DCL, DPE) mais exerçant habituellement son activité sur l'un des sites de la DR Paris-Rhin : (Besançon, Nemours, Semoutiers, TML)

Direction régionale Rhône (CSE Rhône)

Structure administrative de Beaune

Agence Sud Bourgogne-Ain		
Beaune	Chalon	Bourg
Macon	Genay	St Martin

District Centre Bourgogne	
Beaune	Chalon

Structure administrative de Gannat

Agence Portes de Lyon		
Genay	Limas	Beynost

District du Haut-Bugey	
St Martin	

Structure administrative de Genay

Agence Massif Central		
Gannat	Clermont	Montmarault
Montluçon		

District du Val de Saône	
Macon	Villefranche Limas

District d'Auvergne		
Riom	Gannat	Montmarault
Dompierre		

District de l'Ain	
Bourg	Dagneux

District Centre de la France	
Levet	Maillet

Salariés rattachés hiérarchiquement à une direction centrale (DGA Expl. DMME, DTST, DGA IC, DO, DPA, DISI, DIRFI, DHA, DCRO, DIRCOM, DCL, DPE) mais exerçant habituellement son activité sur l'un des sites de la DR Rhône (Genay, Beaune, Gannat, Macon).

Paraphes

PB, GP, FB

SE, TD



Direction centrales (CSE des Directions Centrales)

Agence Champagne-Lorraine
St Apollinaire

Électeurs rattachés hiérarchiquement à une direction centrale (DGA Expl., DMME, DTST, DGA IC, DO, DPA, DISI, DG, DIRFI, DHA, DJ, DCRO, DRH, DIRCOM, DCL, DPE) et exerçant habituellement son activité sur l'un des 3 sites suivants : St Apollinaire, Jonage ou Vélizy

Paraphes
B, GP FB
SG TD



**LA PRÉSENTE ANNEXE 3 ANNULE ET REMPLACE L'ANNEXE 3
DE L'ACCORD D'ENTREPRISE 2019.4**

ANNEXE 3 : CONSULTATIONS RÉCURRENTES DU CSE-C

Consultations	Supports d'information communiqués
Orientations stratégiques de l'entreprise Réunion avant le 30/06/N (consultation tous les 4 ans)	Orientations stratégiques de l'entreprise, ainsi que 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
	Orientations de la formation professionnelle
	Rapport relatif aux indicateurs de suivi GEPP de l'année N-1 et aux prévisions des effectifs pour les années N, N+1, N+2 et N+3
	Comptes rendus de la commission GEPP
Situation économique et financière de l'entreprise Réunion avant le 30/06/N (consultation tous les ans)	Rapport de l'expert-comptable relatif à la situation économique et financière de la société de l'exercice N-1
Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi Réunion au cours du 4 ^{ème} trimestre N (consultation tous les ans)	Rapport sur la participation de l'employeur à l'effort de construction (action logement) de l'année N-1
	Suivi du plan de développement des compétences de la société des années N-1 et N et programme de formation société pour l'année N+1 (y compris alternance)
	Bilan social de l'année N-1
	Rapport relatif à la situation comparée femmes/hommes de l'année N-1
	Index de l'égalité professionnelle de l'année N-1
	Bilan « diversité, égalité des chances et inclusion » de l'année N-1
	Rapport concernant l'insertion des salariés en situation de handicap de l'année N-1 et déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (non nominative) de l'année N-1
	Rapport relatif à la GEPP de l'année N et perspectives de l'année N+1
	Rapport de l'expert-comptable concernant la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi de l'année N-1
Comptes rendus de la commission GEPP, de la commission sociale et de la CSSCT-C.	

Paraphes
EB, GP FB

SG TD



**LA PRÉSENTE ANNEXE 4 ANNULE ET REMPLACE L'ANNEXE 4
DE L'ACCORD D'ENTREPRISE 2019.4**

ANNEXE 4 : CONSULTATION RÉCURRENTÉ DU CSE

Consultation	Supports d'information communiqués
Politique sociale de l'établissement, conditions de travail et emploi	Rapport relatif aux indicateurs de suivi GEPP de l'année N-1 et aux prévisions des effectifs pour les années N, N+1, N+2 et N+3
	Bilan social de l'année N-1
	Rapport relatif à la situation comparée femmes/hommes de l'année N-1
	Rapport concernant l'insertion des salariés en situation de handicap de l'année N-1
	Bilan du volume des heures supplémentaires et complémentaires de l'année N-1
	Rapport relatif à l'hygiène, la santé et aux conditions de travail de l'année N-1 et programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'année N
	Bilan du travail à temps partiel de l'année N-1
	Rapport relatif à l'alternance de l'année N-1
	Rapport relatif aux conditions d'accueil des stagiaires de l'année N-1
	Suivi du plan de développement des compétences des années N-1 et N et programme de formation pour l'année N+1
	Comptes rendus de la commission diversité, égalité des chances et inclusion, de la commission formation et de la CSSCT

Paraphes

PB, GP, FB
SG, TD



**LA PRÉSENTE ANNEXE 5 ANNULE ET REMPLACE L'ANNEXE 5
DE L'ACCORD D'ENTREPRISE 2019.4**

**ANNEXE 5 : CALENDRIER INDICATIF DE PRÉSENTATION
DES INFORMATIONS RÉGULIÈRES AUX CSE**

Périodicité	Thèmes
Janvier	Examen des réclamations individuelles et collectives Examen des points relatifs à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement
	Rapport sur la situation de l'emploi du trimestre précédent (information)
Février	Examen des réclamations individuelles et collectives Examen des points relatifs à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement
	Bilan du volume des heures supplémentaires et complémentaires de l'année N-1 (consultation) Bilan du travail à temps partiel de l'année N-1 (consultation)
Mars	Examen des points relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail Examen des réclamations individuelles et collectives Examen des points relatifs à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement
Avril	Examen des réclamations individuelles et collectives Examen des points relatifs à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement
	Rapport relatif à la situation comparée femmes/hommes de l'année N-1 (consultation) Rapport sur la situation de l'emploi du trimestre précédent (information)
Mai	Examen des réclamations individuelles et collectives Examen des points relatifs à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement
	Rapport relatif aux indicateurs de suivi GEPP de l'année N-1 et aux prévisions des effectifs pour les années N, N+1, N+2 et N+3 (consultation)
Juin	Examen des points relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail Examen des réclamations individuelles et collectives Examen des points relatifs à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement
	Rapport relatif à l'hygiène, la santé et aux conditions de travail de l'année N-1 et programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'année N (consultation) Rapports d'activité des médecins du travail (information)

Paraphes

PB, GP, FB
SB, TD



Périodicité	Thèmes
Juillet	
Août	Examen des réclamations individuelles et collectives Examen des points relatifs à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement
	Bilan social de l'année N-1 (consultation) Rapport concernant l'insertion des salariés en situation de handicap de l'année N-1 (consultation) Rapport société relatif aux comptes annuels de la mutuelle/prévoyance (information) Rapport sur la situation de l'emploi du trimestre précédent (information)
Septembre	Examen des points relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail Examen des réclamations individuelles et collectives Examen des points relatifs à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement
	Orientations stratégiques de l'entreprise, ainsi que 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 (information) Orientations de la formation de l'année N+1 et des années suivantes, au niveau société (information)
Octobre	Examen des réclamations individuelles et collectives Examen des points relatifs à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement
	Calendrier des périodes de saison (information) Rapport sur la participation de l'employeur à l'effort de construction (action logement) de la société, de l'année N-1 (information) Rapport sur la situation de l'emploi du trimestre précédent (information)
Novembre	Examen des réclamations individuelles et collectives Examen des points relatifs à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement
	Bilan « diversité et égalité des chances » de la société, de l'année N-1 (information)
Décembre	Examen des points relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail Examen des réclamations individuelles et collectives Examen des points relatifs à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement
	Suivi du plan de développement des compétences des années N-1 et N et programme de formation pour l'année N+1 (consultation) Rapport relatif à l'alternance de l'année N-1 (consultation) Rapport relatif aux conditions d'accueil des stagiaires de l'année N-1 (consultation)

Sauf mention contraire, les documents présentent les informations de l'établissement.

Paraphes
FB, GP, FB
SG, TD



LA PRÉSENTE ANNEXE 6 ANNULE ET REMPLACE L'ANNEXE 6 DE L'ACCORD D'ENTREPRISE 2019.4

ANNEXE 6 : CRÉDITS D'HEURES DE DÉLÉGATION

Mandat	Volume d'heures			Équivalence annuelle posté 3x8	Mutualisation		Plafond mensuel
	Mensuel	Annuel (report)			Bénéficiaire(s)	Heures mutualisables	
Droit Syndical	100h	1200h					
	50h	600h	72 postes	Autre délégué syndical de l'établissement	50h		
	60h	720h	87 postes		60h		
	8h	96h	12 postes				
Organisation syndicale représentative au niveau société		280h + 12h par membre tit ou sup élu au CSE		Salariés	Totalité du crédit		
Bureau		200h		Membres du bureau	200h		
Représentant syndical	24h	288h	35 postes				36h / 5 postes
Membre de la CSSCT-C		40h	5 postes	Autres membres de la CSSCT-C	40h		
Rapporteur de la CSSCT-C *		48h	6 postes		40h		
Rapporteur de la commission sociale *		8h	1 poste	Remplaçant	8h		
Rapporteur de la commission économique *		8h	1 poste	Remplaçant	8h		

* En cas d'absence temporaire, les heures accordées pour l'exercice des missions de rapporteur, peuvent être accordées au remplaçant

Paraphes
 B. G. P. AS
 S. G. ID



Mandat	Volume d'heures			Mutualisation		Plafond mensuel
	Mensuel	Annuel (report)	Equivalence annuelle posté 3x8	Bénéficiaire(s)	Heures mutualisables	
Membre titulaire	Directions centrales	516h	62 postes	Titulaires et suppléants	43h	65h / 8 postes
	Rhône	624h	75 postes		52h	78h / 10 postes
	Paris-Rhin	720h	87 postes		60h	90h / 11 postes
Secrétaire *	Directions centrales	708h	85 postes		43h	89h / 11 postes
	Rhône	816h	98 postes		52h	102h / 13 postes
	Paris-Rhin	912h	110 postes		60h	114h / 14 postes
Trésorier *	Directions centrales	612h	74 postes		43h	77h / 10 postes
	Rhône	720h	87 postes		52h	90h / 11 postes
	Paris-Rhin	816h	98 postes		60h	102h / 13 postes
Représentant syndical		480h	58 postes			60h / 8 postes
Membre de la CSSCT	Directions centrales	192h	23 postes	Autres membres de la CSSCT	16h	24h / 3 postes
	Rhône	288h	35 postes		24h	36h / 5 postes
	Paris-Rhin	384h	46 postes		32h	48h / 6 postes
Rapporteur de la CSSCT *	Directions centrales	288h	35 postes		16h	36h / 5 postes
	Rhône	384h	46 postes		24h	48h / 6 postes
	Paris-Rhin	480h	58 postes		32h	60h / 8 postes
Rapporteur de la commission diversité égalité des chances et inclusion *		8h	1 poste	Remplaçant	8h	
Rapporteur de la commission formation *		8h	1 poste	Remplaçant	8h	
Œuvres sociales et culturelles	Directions centrales	200h		Titulaires et suppléants		
	Rhône	320h				
	Paris-Rhin	360h				

CSE

* En cas d'absence temporaire, les heures accordées pour l'exercice des missions de rapporteur, de secrétaire ou de trésorier peuvent être accordées au remplaçant

Accord d'entreprise 2023.3 portant avenant à l'accord d'entreprise 2019.4
relatif au dialogue social

- 36 -

Paraphes

AB, G.P

FB

SG TD



**LA PRÉSENTE ANNEXE 7 ANNULE ET REMPLACE L'ANNEXE 7
DE L'ACCORD D'ENTREPRISE 2019.4**



ANNEXE 7 : CONTENU DE LA BDESE



Thèmes	Documents	Niveau de présentation	Périodicité
INFORMATIONS GÉNÉRALES			
Activité de l'entreprise	Données relatives au trafic (dernières données connues)	Groupe APRR Société	Mensuelle
	Données relatives à la sécurité du réseau (dernières données connues)	Groupe APRR Société	Mensuelle
Emploi	Rapport sur la situation de l'emploi du trimestre précédent	Établissements	Trimestrielle
Environnement	Document d'Enregistrement Universel EIFFAGE	Société	Annuelle
	Plan d'action biodiversité EIFFAGE		/
	Rapport climat EIFFAGE		Annuelle
Temps de travail	Bilan du volume et de l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires de l'exercice N-1	Établissements	Annuelle
	Rapport sur le temps partiel de l'année N-1	Établissements	Annuelle
	Calendrier des saisons de l'année N+1	Établissements	Annuelle
Mutuelle – Prévoyance	Plaquettes de présentation	Société	/
	Compte de résultats N-1 de la mutuelle	Société	Annuelle
	Compte de résultats N-1 de la prévoyance	Société	Annuelle
Hygiène – Sécurité	Accidents du travail – statistiques (dernières données connues)	Établissements	Mensuelle
	Document unique d'évaluation des risques professionnels	Établissements	/
	Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail	Établissements	Annuelle
	Rapport « hygiène, santé et conditions de travail » de l'année N-1	Établissements	Annuelle
Droit d'expression	Comptes rendus des réunions	/	/
NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES			
Rémunération et temps de travail	Rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes de l'exercice N-1	Société	Annuelle
	Dossier NAO	Société	Annuelle
Partage de la valeur ajoutée	Présentation générale de l'épargne salariale	Société	/
	Rapport relatif à la participation et l'intéressement pour l'année N-1	Société	Annuelle
	Plans d'épargne	Groupe Eiffage	/
Égalité professionnelle et qualité de vie au travail	Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes de l'exercice N-1	Société	Annuelle
	Indicateurs de l'accord d'entreprise	Société	Quadriennale
	Index de l'égalité professionnelle	Société	Annuelle
Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	Rapport concernant l'insertion des salariés en situation de handicap de l'année N-1	Société	Annuelle
Gestion des emplois et des parcours professionnels	Rapport concernant la gestion des effectifs au 31/12/N-1, ainsi que les prévisions des effectifs de l'année N, N+1, N+2 et N+3	Société Établissements	Annuelle
	Rapport relatif à la GEPP de l'année N et perspectives de l'année N+1	Société	Annuelle

Accord d'entreprise 2023.3 portant avenant à l'accord d'entreprise 2019.4
relatif au dialogue social

- 37 -

Paraphes



Thèmes	Documents	Niveau de présentation	Périodicité
CONSULTATIONS OBLIGATOIRES			
Situation économique et financière de l'entreprise	Comptes consolidés	Groupe APRR	Annuelle
	Comptes sociaux	Société	Annuelle
	Rapport de gestion	Société	Annuelle
	Rapport des commissaires aux comptes	Société	Annuelle
	Rapport de l'expert concernant les comptes annuels de l'exercice N-1 et les comptes prévisionnels de l'exercice en cours	Société	/
Orientations stratégiques de l'entreprise	Orientations stratégiques pour l'exercice en cours, ainsi que 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	Société	Quadriennale
	Orientations de la formation de l'année N+1 et des années suivantes	Société	Quadriennale
	Rapport concernant la gestion des effectifs au 31/12/N-1, ainsi que les prévisions des effectifs de l'année N, N+1 et N+2	Société Établissements	Annuelle
	Compte-rendu de la commission GEPP	Société	Bisannuelle
Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi	Rapport sur la participation de l'employeur à l'effort de construction de l'année N-1	Société	Annuelle
	Suivi du plan de développement des compétences des années N-1 et N et programme de formation de l'année N+1	Société Établissements	Annuelle
	Bilan social de l'année N-1	Société Établissements	Annuelle
	Rapport relatif à la GEPP de l'année N et perspectives de l'année N+1	Société	Annuelle
	Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes de l'année N-1	Société Établissements	Annuelle
	Bilan « diversité, égalité des chances et inclusion » de l'année N-1	Société	Annuelle
	Index de l'égalité professionnelle N-1	Société	Annuelle
	Rapport concernant l'insertion des salariés en situation de handicap de l'année N-1	Société Établissements	Annuelle
	DOETH de l'exercice N-1	Établissements	Annuelle
	Rapport de l'expert sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi	Société	/
	Rapport de l'année N-1 concernant l'alternance	Société Établissements	Annuelle
Rapport de l'année N-1 relatif aux conditions d'accueil des stagiaires	Société Établissements	Annuelle	
PROCÈS-VERBAUX			
CSE-C	Procès-verbaux	Société	/
CSE	Procès-verbaux	Établissements	/
Droit d'expression	Comptes rendus	/	Annuelle

Paraphes
 AB, GP, FB
 SG, TD