

**ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL  
EN FRANCE**  
**Instances & Agenda Social**  
*Au 1<sup>er</sup> juillet 2019*



**DANONE**  
ONE PLANET. ONE HEALTH

BC AC UP  
nos

## ENTRE

---

Danone, pour les sociétés en France représenté par :

- Marc-Olivier BLAIN, Directeur des Ressources Humaines Cluster France

## ET

---

Les Organisations Syndicales représentatives pour les sociétés en France représentées par :

- CFDT, représentée par Mr Bruno LARGILLIERE
- CGT, représentée par Mr Denis ENFERT
- FGTA-FO, représenté par Mr Laurent POUILLEN
- SNI2A CFE-CGC, représentée par Mr Michel COUDOUGNES

Les représentants sont dûment mandatés.

Il a été conclu le présent accord en application des dispositions des articles L2232-30 et suivants (notamment l'article L2232-33) du code du travail

# Sommaire

Sommaire.....	3
1. Préambule .....	6
Objet de l'Accord Collectif France.....	6
Champ d'application de l'Accord Collectif France .....	7
2. Etablissements distincts.....	8
3. Instances locales.....	9
3.1. Le Comité Social et Economique d'Entreprise ou d'Etablissement (CSE) .....	9
3.1.1. Prérogatives du CSE .....	9
3.1.2. Composition du CSE .....	12
<b>3.1.2.1. Représentation de la direction au sein du CSE .....</b>	<b>12</b>
<b>3.1.2.2. La représentation élue du personnel au sein du CSE – la délégation du personnel</b>	<b>12</b>
3.1.3. Durée et limitation des mandats.....	13
3.1.4. La représentation syndicale au CSE .....	13
3.1.5. Fonctionnement général du CSE .....	14
<b>3.1.5.1. Bureau du CSE et règlement intérieur.....</b>	<b>14</b>
<b>3.1.5.2. Ordre du jour des réunions du CSE.....</b>	<b>15</b>
<b>3.1.5.3. Convocation des membres titulaires du CSE.....</b>	<b>15</b>
<b>3.1.5.4. Transmission des informations aux membres titulaires et aux membres suppléants du CSE .....</b>	<b>16</b>
3.1.5.5. Règles de suppléance.....	16
3.1.5.6. Participation de salariés volontaires au CSE .....	16
3.1.5.7. Nombre de réunions ordinaires du CSE par an .....	17
<b>3.1.5.8. Réunions du CSE consacrées aux sujets de la santé, sécurité et conditions de travail</b>	<b>17</b>
3.1.5.9. Modalités de vote des CSE.....	18
3.1.5.10. Temps passé en réunion .....	18
3.1.5.11. Procès-verbal des réunions.....	18
3.1.6. Moyens du CSE .....	19
3.1.6.1. Heures de délégation des membres titulaires du CSE.....	19
3.1.6.2. Réunions préparatoires au CSE des membres titulaires du CSE.....	21
3.1.6.3. Utilisation de la visioconférence .....	21
3.1.6.4. Déplacements et restauration .....	22
3.2. Politique Santé/Sécurité de Danone : rôles et responsabilités associés .....	22

UC  
BC NC  
002

3.2.1	Le cycle de régulation sociale.....	22
3.2.2	Modalités de fonctionnement des différentes instances en charge des questions de Santé Sécurité et Conditions de travail.....	23
3.2.3	La Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT) du Comité Social & Economique d'Établissement / d'entreprise et les Représentants de Proximité (RP) .....	24
3.2.3.1.	Mise en place.....	24
3.2.3.2.	Attributions & prérogatives.....	24
3.2.3.3.	Composition & désignation .....	25
3.2.3.4.	Moyens .....	26
3.2.3.5.	Fonctionnement.....	27
3.2.3.6.	Spécificité de l'établissement Logistique de la société DPFF .....	28
3.3.	Les commissions obligatoires du Comité Social et Economique (hors CSSCT) .....	31
3.3.1.	Dans les établissements d'au moins 300 salariés.....	32
3.3.2.	Dans les entreprises de plus de 1000 salariés.....	32
4.	Les instances centrales.....	33
4.1	Le Comité Social et Economique Central (CSEC).....	33
4.1.1.	Attributions du CSE Central .....	33
4.1.2.	Composition du CSE Central .....	33
4.1.2.1.	Représentation de la Direction au sein du CSE Central .....	33
4.1.2.2.	Délégation élue du personnel au CSE Central .....	34
4.1.2.3.	Bureau du CSE Central et règlement intérieur .....	34
4.1.3.	Fonctionnement du CSE Central.....	34
4.1.3.1.	Ordre du jour du CSE Central.....	34
4.1.3.2.	Convocation des membres titulaires du CSE Central et information des membres suppléants	35
4.1.3.3.	Règles de suppléance .....	35
4.1.3.4.	Nombre de réunions ordinaires par an du CSE Central .....	35
4.1.3.5.	Réunion préparatoire aux réunions du CSE Central .....	36
4.1.3.6.	PV des réunions du CSE Central.....	36
4.2.	La commission centrale Santé, Sécurité et Conditions de travail (CCSSCT).....	36
5.	Agenda social .....	38
5.1.	Informations/consultations récurrentes (I/C) .....	38
5.1.1.	Politique sociale .....	38
5.1.2.	Situation Economique et Financière et Orientations Stratégiques .....	38
5.1.3.	Délai de remise d'avis .....	38
5.2.	Information en vue de consultation ponctuelles.....	39

5.2.1.	Périmètre .....	39
5.2.2.	Délai de remise d'avis .....	39
5.2.3	Expertise.....	39
5.3.	Accord : modalités de conclusion .....	40
5.4.	Négociations obligatoires .....	40
5.4.1.	Négociation portant sur la Rémunération et le Temps de Travail .....	40
5.4.2.	Négociation Egalité Professionnelle .....	40
5.4.3.	GEPP (Gestion des Emplois et Parcours Professionnels).....	40
6.	BDES.....	41
6.1.	Organisation et architecture au niveau CSE central et local.....	41
6.2.	BDES France.....	42
6.3.	Droits d'accès .....	42
6.4.	Support .....	42
6.5.	Confidentialité .....	42
7.	Dispositions Finales .....	43
7.1.	Commission de Suivi de la mise en place de l'accord Dialogue Social France .....	43
7.2.	Durée .....	43
7.3.	Révision et dénonciation .....	43
7.4.	Publicité et dépôt.....	44

# 1. Préambule

## Objet de l'Accord Collectif France

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives du personnel partagent la conviction que la qualité du dialogue social nécessite une représentation optimale des salariés permettant la meilleure gestion des enjeux et des objectifs stratégiques de l'entreprise. Les parties reconnaissent également qu'un dialogue social constructif entre la Direction et les partenaires sociaux contribue au bon fonctionnement de l'entreprise et à la bonne représentation des salariés, et à ce titre, s'engagent à respecter les principes généraux établis par le présent accord.

La négociation d'un accord France sur le dialogue social s'inscrit dans un contexte spécifique : les ordonnances n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle Organisation du Dialogue Social et Economique dans l'entreprise et n°2017-1718 du 20 décembre 2017, ainsi que la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018 ont profondément modifié le cadre législatif des institutions représentatives du personnel en instituant une instance unique, le Comité Social et Economique (CSE), ayant vocation à remplacer le Comité d'Entreprise, le CHSCT et les Délégués du Personnel dès les prochaines élections professionnelles, et en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2019.

Danone et les Organisations syndicales souhaitent promouvoir un dialogue social au cœur des enjeux sociaux et du business. L'implémentation des ordonnances dites « Macron » ouvre la possibilité pour Danone en France d'ouvrir une négociation nationale sur son Dialogue Social. Une occasion pour l'ensemble des CBU's, pour les organisations syndicales et la direction de se poser la question de la nature et de l'exécution du dialogue social que nous souhaitons collectivement en France.

Les parties se sont attachées en priorité à déterminer les modalités de fonctionnement du Comité Social et Economique, avec la volonté de faire vivre un dialogue social positif et constructif basé sur la confiance et la transparence en tenant compte de l'organisation et du fonctionnement du groupe et des diverses CBU's ainsi que de la nécessité de disposer d'une représentation du personnel rassemblée et associée aux enjeux du groupe.

Le présent accord porte sur le bloc 1 (Les Instances et l'agenda social) du Dialogue Social de Danone en France. Le présent accord ne peut en aucune manière se substituer à des dispositions d'ordre public quelles qu'elles soient.

L'avenant n°1 du 19 avril 2019 à l'accord de méthode prévoit d'ouvrir la négociation sur le bloc 2 ( Le droit syndical et la valorisation et la reconnaissance des parcours élus et mandatés ) d'ici à mars 2020.

## Champ d'application de l'Accord Collectif France

Le champ d'application du présent accord est l'ensemble des entités juridiques et managériales de Danone en France citées ci-dessous et rappelées en Annexe 1 du présent accord.

- Blédina SAS ;
- Danone SA ;
- Danone Produits Frais France (DPFF) ;
- Nutricia Nutrition Clinique ;
- Société Anonyme des Eaux Minérales d'Evian (SAEME) ;
- Société des Eaux de Volvic (SEV) ;
- Danone Research SAS
- Danone Nutricia Africa & Overs (DNAO)
- Evian Resort SAS

Le présent accord, à la mise en place des nouvelles instances à l'issue des prochaines élections, se substitue dans son intégralité et exclusivement à l'ensemble des stipulations des accords collectifs existants dans les CBU's relatives aux mêmes thèmes : instances représentatives du personnel existantes et agenda social dans les dispositions visées dans le présent accord. Elles cesseront de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) conformément aux dispositions de l'article 9 VII de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 Septembre 2017.

Il se substitue également à l'ensemble des dispositions conventionnelles existantes à date, usages et engagements unilatéraux existant au sein de la Société portant sur les instances et l'agenda social dans les dispositions visées dans le présent accord.

Sur d'éventuels sujets locaux relatifs aux Instances & Agenda Social ( et qui ne relèveraient ni du droit syndical ni de la valorisation des parcours) non traités dans le présent accord. les parties pourront décider d'un commun accord d'engager des discussions au sein de l'entreprise concernée.

Il est également rappelé que l'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des établissements des sociétés citées ci-dessus et que, sauf stipulations expresses du présent accord, il ne pourra y être dérogé ni par accord d'établissement ni par les protocoles d'accord pré-électorales desdits établissements.

Enfin, les parties souhaitent que lors des élections professionnelles de 2019 qui aboutiront à la mise en place des nouvelles instances dans les différents établissements, les scrutins se déroulent sur une même période, d'Octobre à Novembre 2019. Ainsi, afin de faire coïncider le terme des mandats des différentes IRP avec la date de mise en place des CSE, les CBU's seront amenées à réduire ou à proroger les mandats pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise.

BC

## 2. Etablissements distincts

Un tableau récapitulatif des établissements distincts à date de signature du présent accord au sein des entités juridiques de Danone en France couvertes par l'accord est porté en annexe. (Cf. Annexe 1 – Liste des Entreprises et Etablissements couverts par l'accord).

Le découpage a été réalisé afin de permettre une représentation efficace des salariés dans chaque établissement distinct au sens des institutions représentatives du personnel. Dans chaque établissement distinct, il sera mis en place un CSE.

Pour chaque établissement distinct déterminé, les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues à l'article L. 1111-2 du Code du Travail; elles permettront également de déterminer les seuils d'effectifs dans les protocoles d'accord pré-électoraux.

Le découpage issu de ce tableau récapitulatif pourra être amené à évoluer selon les éventuelles modifications de l'organisation des sociétés ou du groupe. Il pourra de la même façon être amené à évoluer en cas d'entrée et de sortie de sociétés au sein du groupe de sociétés.

Conformément aux dispositions du code du travail, chaque BU par accord d'entreprise pourra décider d'une configuration des établissements distincts modifiant le découpage figurant en annexe. L'ensemble de ces dispositions s'entend sans préjudice de la perte de qualité d'établissement distinct au sens des dispositions de l'article L 2313-6 du Code du Travail. Le constat de la perte de qualité d'établissement distinct pourra être opéré par la société concernée.

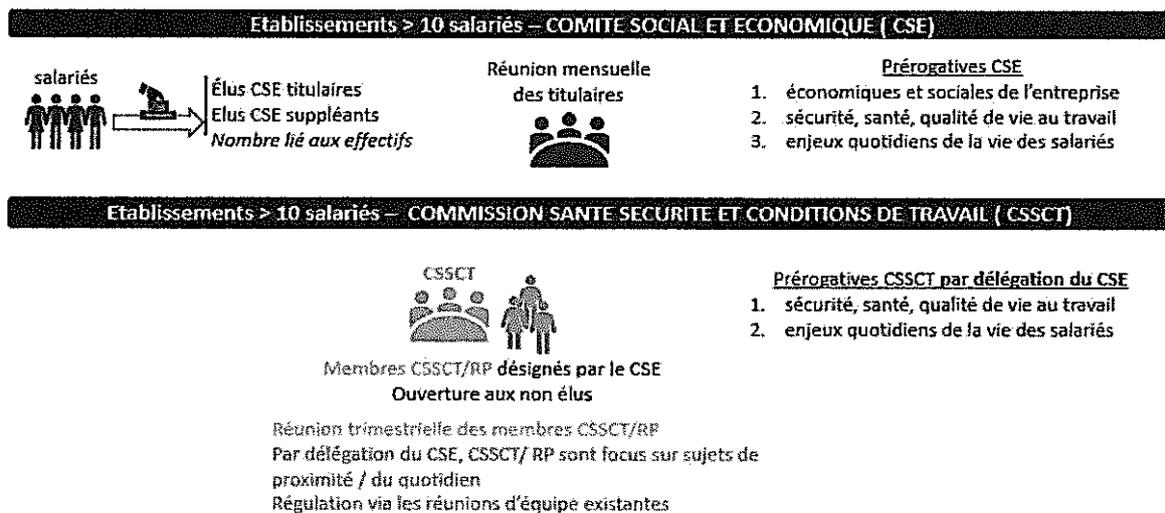
### 3. Instances locales

Au sein de cette partie, sont évoquées les CSE d'entreprise dans les entreprises mono établissement et les CSE d'établissements dans les entreprises pluri établissements. Le CSE central fait l'objet de développements particuliers ultérieurs.

L'architecture des instances locales se structure autour du Comité Social et Economique qui devient le socle du dialogue social/l'instance n°1 dans tous les Etablissements distincts avec des prérogatives renforcées liées :

- Aux enjeux économiques et sociaux de l'entreprise
- Aux enjeux de sécurité, santé, qualité de vie au travail des salariés pour lesquels l'employeur a une obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et morale de ses salariés et assurer leur sécurité.
- Aux enjeux quotidiens de la vie des salariés

#### Schéma - Architecture générale des instances représentatives locales



### 3.1. Le Comité Social et Economique d'Entreprise ou d'Etablissement (CSE)

#### 3.1.1. Prérogatives du CSE

Le Comité Social et Economique (CSE) des Etablissements/Entreprises a pour mission d'assurer une expression collective des salariés en permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise/l'établissement, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

BC  
UR  
AC  
NB

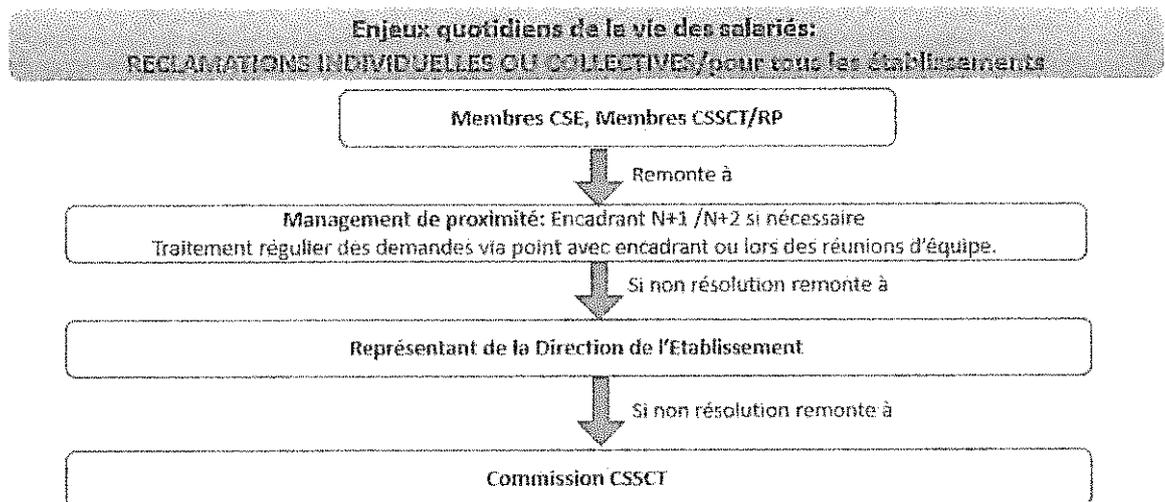
A ce titre et pour répondre aux enjeux du Dialogue Social cités précédemment, ses prérogatives sont de 4 ordres :

- Réclamations individuelles ou collectives
- Santé, Sécurité et Conditions de Travail
- Economiques et professionnelles
- Activités sociales et culturelles

### Réclamations individuelles ou collectives

La délégation du personnel au CSE a 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 et/ou l'établissement. Afin d'assurer un traitement de proximité de ces attributions du CSE, celles-ci seront déléguées aux membres CSSCT/RP (Représentant de Proximité). Il conviendra de se référer au chapitre 3.2.1. et plus particulièrement au cycle de régulation sociale qui y est présenté afin de bien comprendre le fonctionnement du traitement des réclamations individuelles ou collectives.

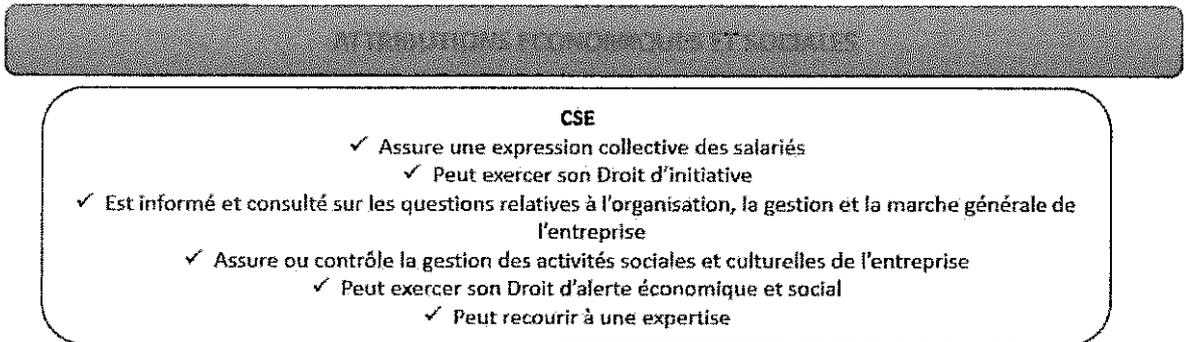
*Schéma de traitement des réclamations individuelles ou collectives conformément au cycle de régulation sociale présenté au chapitre 3.2.1.*



## Attributions économiques et sociales

Le CSE est doté d'une compétence générale sur les questions d'ordre économique et social relevant de la direction.

### Schéma récapitulatif des attributions économiques et sociales du CSE



A ce titre, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise/ l'établissement (articles L.2312-8 et suivants du Code du travail).

➤ De manière récurrente sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

(Cf Art 5.1 du présent accord)

➤ De manière ponctuelle, en matière de :

- Questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, au sens de l'article L2312-8 du code du travail,
- Questions relevant de plusieurs domaines aux termes de l'article L2312-37 et suivants du code du travail.

### Santé, Sécurité et conditions de travail :

Le CSE contribue à la promotion et à la prévention de la santé physique et mentale, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et dispose ainsi d'une compétence générale dans ce domaine et doit être consulté de façon récurrente et ponctuelle dans ce dernier conformément aux termes des articles L2312-5 et L2312-8. Par ailleurs, il veille à l'observation des prescriptions légales dans ces domaines, tout en s'attachant à améliorer les règles en vigueur dans l'entreprise. Il est également chargé de certaines missions conformément aux termes des articles cités précédemment comme l'analyse des risques professionnels, les inspections en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Afin de répondre aux enjeux et ambitions du Groupe dans le domaine de la Santé et de la Sécurité, les attributions du CSE dans ce domaine sont complémentaires avec les différentes instances en charge de la Santé Sécurité qui sont précisées et détaillées dans le chapitre 3.2 selon la taille de l'établissement.

## Activités sociales et culturelles

Cette prérogative n'est pas traitée dans le cadre de cet accord et le sera au niveau de chaque entreprise ou établissement.

## Droit d'alerte

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte de 5 ordres :

- Droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes (Article L2312-59)
- Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (Article L2312-60 et L4131-2 et suivants)
- Droit d'alerte économique (Article L2312-63 et suivants)
- Droit d'alerte social (Article L2312-70 et suivants)
- Droit d'alerte en matière de santé publique et environnementale (Article L4133-1 et suivants)

### 3.1.2. Composition du CSE

#### 3.1.2.1. Représentation de la direction au sein du CSE

##### Présidence du CSE

Le CSE d'établissement/d'entreprise est présidé par l'employeur, représenté par le directeur de site ou d'usine, ou tout représentant de la Direction-à qui il aura été donné une délégation de pouvoirs à cet effet.

##### Les assistants du Président

Lors des réunions du CSE, le Président du CSE peut se faire assister au plus de de 3 assistants conformément aux dispositions légales en vigueur. Ces derniers peuvent ainsi s'exprimer et donner leur point de vue lors des réunions mais ne prennent cependant pas part au vote.

#### 3.1.2.2. La représentation élue du personnel au sein du CSE – la délégation du personnel

La délégation élue du personnel comporte un nombre égal de membres titulaires et suppléants déterminé par décret en fonction des effectifs de l'établissement distinct selon les modalités suivantes :

Effectif de l'établissement	Nombre membres titulaires CSE	Nombre membres suppléants CSE
11 à 24	1	1
25 à 49	2	2
50 à 74	4	4
75 à 99	5	5
100 à 124	6	6
125 à 149	7	7
149 à 174	8	8
174 à 199	9	9
200 à 249	10	10
250 à 299	11	11
300 à 399	11	11
400 à 499	12	12
500 à 599	13	13
600 à 699	14	14
700 à 749	14	14
749 à 800	14	14
800 à 899	15	15
900 à 999	16	16
1000 à 1249	17	17
1250 à 1499	18	18
>1500	20	20

Il est rappelé que le suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel telle qu'elle résulte de la composition des collèges électoraux sera négociée au niveau du protocole d'accord préélectoral.

Il est précisé que les membres du CSE conservent leur mandat sur le collège dans lequel ils ont été élus en cas de changement de CSP en cours de mandat.

### 3.1.3. Durée et limitation des mandats

La durée des mandats est fixée à 4 ans.

Pour les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, nous dérogeons à la limitation à trois mandats successifs. La mise en œuvre de cette dérogation se fera à travers le PAP de chaque entreprise ou établissement concerné.

### 3.1.4. La représentation syndicale au CSE

Dans une société dont l'effectif est d'au moins 300 salariés, chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de l'entreprise ou des établissements la composant pourra désigner un Représentant Syndical au CSE d'entreprise/établissement, dans les conditions fixées par la loi (article L.2314-2 du Code du travail).

Dans une société dont l'effectif est inférieur à 300 salariés, chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de l'entreprise ou des établissements la composant pourra désigner un Représentant syndical au CSE d'entreprise/d'établissement distinct du délégué syndical. Il pourra

BL NC U  
NB

siéger, en lieu et place dudit délégué syndical, en CSE sous réserve que ce dernier renonce à la qualité de représentant syndical de droit au CSE au profit du représentant syndical.

La validité de la désignation d'un représentant syndical qui ne serait pas le délégué syndical est également subordonnée à l'engagement ferme par l'organisation syndicale de renoncer aux dispositions de l'article L.2143-22 au sein du courrier de désignation du représentant syndical.

Les moyens supra-légaux accordés aux représentants syndicaux dans le cadre du Comité d'entreprise ou de la Délégation Unique du Personnel persistent dans le cadre du Comité Social & Economique jusqu'à la fin de la négociation France sur le Droit Syndical prévue au 31 mars 2020.

### **3.1.5. Fonctionnement général du CSE**

#### **3.1.5.1. Bureau du CSE et règlement intérieur**

Le CSE est doté d'un bureau composé :

- D'un secrétaire,
- D'un secrétaire adjoint,
- D'un trésorier,
- D'un trésorier adjoint

Le secrétaire et trésorier du bureau du CSE sont désignés par le CSE parmi ses membres titulaires, à la majorité de ses membres présents lors du vote.

Le secrétaire et le trésorier adjoint du bureau du CSE sont désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants, à la majorité de ses membres présents lors du vote. S'ils sont suppléants du CSE, ils n'assistent en qualité de secrétaire ou trésorier aux réunions du CSE qu'en cas d'absence du secrétaire ou du trésorier titulaire.

Ils sont dotés des prérogatives définies par la loi, notamment :

- Pour le secrétaire : l'établissement conjoint de l'ordre du jour des réunions du CSE ainsi que l'établissement des procès-verbaux des réunions dans les délais légaux (articles L.2315-29, L.2325-34, R.2325-25 du Code du travail) ;
- Pour le trésorier : la gestion des ressources et la tenue de la comptabilité de l'instance. Il est précisé ici que conformément aux dispositions légales la tenue des comptes annuels est soumise à des obligations différentes selon la taille du CSE auxquelles le CSE devra se conformer.

#### **Règlement intérieur**

Le CSE est tenu d'établir un règlement intérieur afin de déterminer les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice de ses missions. Il doit obligatoirement prévoir les modalités selon lesquelles les comptes annuels sont arrêtés, le CSE établit un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.

Handwritten notes: *nc*, *103*, *BC*, *UR*

### 3.1.5.2. Ordre du jour des réunions du CSE

L'ordre du jour des réunions du CSE est fixé conjointement entre le président et le secrétaire du CSE, ou le secrétaire adjoint en l'absence de ce dernier, dans les conditions fixées par la loi (article L.2315-29 du Code du travail).

Le Président et le Secrétaire établiront conjointement l'ordre du jour et la tenue des débats sera régie conformément aux dispositions légales.

Les membres de la délégation du personnel au CSE devront transmettre leurs questions et points au secrétaire ou au secrétaire adjoint, afin que le secrétaire soit en mesure d'apprécier l'opportunité de les prendre en compte dans le cadre de la préparation de l'ordre du jour avec la direction de l'établissement qui interviendra dans les 8 jours ouvrables avant la date du CSE.

L'ordre du jour est communiqué par voie électronique aux membres du CSE au moins 3 jours ouvrables avant la réunion en même temps que la convocation par mail ainsi que les documents de travail nécessaires à la bonne tenue de l'instance.

Les délais de convocation précisés ici s'entendent sauf cas d'urgence expressément motivée et justifiée par des circonstances exceptionnelles.

Le calendrier prévisionnel des réunions du CSE et de ses commissions est établi par le président après échange avec le secrétaire au plus tard en janvier de l'année en cours en tenant compte du calendrier social France et de la CBU qui sont prioritaires.

Ce calendrier sera présenté à l'ensemble des membres du CSE en réunion et sera diffusé et actualisé régulièrement.

Concernant la première réunion du CSE, il est rappelé que conformément aux dispositions légales, l'ordre du jour de la première réunion du CSE qui suit les élections est fixé unilatéralement par le président. A l'occasion de cette première réunion, le quitus des comptes sera notamment à l'ordre du jour pour faire suite à l'arrêté comptable du CE qui aura eu lieu lors de la dernière réunion de ce dernier. Lors de leur dernière réunion, les anciennes IRP décident de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur CSE.

#### Les intervenants

Outre les 3 personnes susceptibles d'accompagner et d'assister le président du CSE, le Président et le Secrétaire ou son adjoint en son absence, en fixant l'ordre du jour, pourront inviter ponctuellement, en fonction des sujets portés à l'ordre du jour, des intervenants experts ou spécialistes pour traiter d'un point particulier. Après accord du Président et des Elus, la participation de ces intervenants sera mentionnée à l'ouverture de la réunion. Ces intervenants ne seront présents en réunion uniquement pour le ou les point(s) les concernant.

### 3.1.5.3. Convocation des membres titulaires du CSE

Conformément aux dispositions légales, seuls les membres titulaires et les membres suppléants remplaçant un membre titulaire absent siègent aux réunions du CSE. Toutefois, l'ordre du jour et la

BL

RC

UR

NSB

convocation aux réunions du CSE sont communiqués par voie électronique aux membres titulaires et aux membres suppléants du CSE ainsi qu'à leur supérieur hiérarchique.

Cette transmission aux membres suppléants du CSE a notamment pour objet de les informer de l'ordre du jour de la réunion afin qu'ils puissent, le cas échéant, remplacer un titulaire absent et cela vaudra convocation dans l'hypothèse où ils auront vocation à siéger en lieu et place d'un membre titulaire.

L'ordre du jour, la convocation aux réunions du CSE sont également adressés aux Représentants Syndicaux du CSE, aux DS Etablissement ainsi qu'aux personnes externes au CSE qui peuvent assister aux réunions du CSE avec voix consultative sur les parties qui les concernent, notamment lorsque les réunions sont en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail (médecin du travail, responsable sécurité, inspection du travail, ...).

Les PV seront également envoyés aux délégués syndicaux d'établissement.

#### **3.1.5.4. Transmission des informations aux membres titulaires et aux membres suppléants du CSE**

Les informations jointes avec l'ordre du jour et la convocation des réunions du CSE sont transmises aux membres titulaires, aux Représentants Syndicaux et aux membres suppléants afin que ces derniers disposent des mêmes informations, dans les mêmes délais prévus par l'art 3.1.5.2. du présent accord, que les membres titulaires, leur assurant ainsi une parfaite information des points inscrits à l'ordre du jour, et ce notamment dans l'hypothèse où ils seraient amenés à remplacer un titulaire absent.

#### **3.1.5.5. Règles de suppléance**

Conformément aux dispositions légales en vigueur (article L.2314-37 du Code du travail), lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions en raison de son décès, de sa démission, de la rupture de son contrat de travail, de la perte des conditions requises pour être éligible, ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé :

- Par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.
- S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.
- A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution en cas de cessation définitive des fonctions du titulaire.

#### **3.1.5.6. Participation de salariés volontaires au CSE**

Dans un objectif pédagogique de découverte et de valorisation du dialogue social, les parties décident que le CSE ordinaire peut être ouvert à la participation de salariés volontaires dans la limite d'un salarié

différent par CSE. Ce participant est en écoute silencieuse. Comme pour les intervenants externes, l'accord du Président et des Elus sera demandé en début de réunion.

Si plusieurs salariés souhaitent participer au même CSE, le process de sélection se fait par tirage au sort conjointement par la Direction et le Secrétaire du CSE.

Les salariés volontaires n'assisteront pas aux points considérés comme confidentiels inscrits à l'agenda de la réunion.

Le temps passé par le salarié au sein du CSE ordinaire est considéré comme temps de travail dans la limite d'une journée de travail.

### **3.1.5.7. Nombre de réunions ordinaires du CSE par an**

Les CSE (d'entreprise /d'établissement) tiendront 12 réunions ordinaires par an, soit une par mois.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les CSE (à la majorité des membres présents) et la Direction pourront décider d'un commun accord de réduire le nombre de réunions dans l'année avec un minimum de six par an.

Il est rappelé que des réunions extraordinaires peuvent également se tenir sur convocation du président ou sur demande des membres du CSE selon les modalités suivantes

1° A la majorité des membres du CSE dans le cas général - C. trav., art. L. 2315-28, al. 3.

2° A la demande de 2 membres du CSE dans le domaine de la santé, sécurité et conditions de travail (la demande doit être motivée par deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.) - C. trav., art. L. 2315-27, al. 2.

Les cas suivants peuvent donner également lieu à l'organisation d'une réunion extraordinaire :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement - C. trav., art. L. 2315-27, al. 2.

### **3.1.5.8. Réunions du CSE consacrées aux sujets de la santé, sécurité et conditions de travail**

Parmi ces réunions ordinaires du CSE, conformément aux dispositions légales, quatre seront consacrées en tout ou partie aux attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Elles se tiendront à échéance trimestrielle.

Lors des réunions trimestrielles portant sur les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité, sont membres de droit du CSE :

- L'inspecteur du travail
- Le médecin du travail (ou un membre de l'équipe pluridisciplinaires du service de santé au travail à qui le médecin aura donné délégation),
- L'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale

Le responsable interne du service de santé, de sécurité et des conditions de travail est systématiquement invité à ces réunions.

Ces membres n'ont vocation à être présents que durant le temps où les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité sont abordées et n'ont qu'une voix consultative, ils ne prennent donc pas part aux votes.

L'entreprise informe annuellement l'inspecteur du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions du CSE consacrées aux sujets de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Elle leur confirme la tenue de ces réunions, par écrit, au moins 15 jours avant la tenue de la réunion via envoi de la convocation et de l'ordre du jour de la réunion par voie électronique conformément à l'article 3.1.5.3.

La présence d'un ou plusieurs membres CSSCT aux 4 CSE ordinaires lors du point de l'ordre du jour traitant spécifiquement des problématiques Santé & Sécurité pourra être discutée d'un commun accord entre les parties dans le Règlement intérieur des CSE d'établissement. L'utilisation de la visioconférence sera privilégiée pour les membres CSSCT qui ne sont pas présents sur le site où se tiendra la réunion du CSE.

#### **3.1.5.9. Modalités de vote des CSE**

Lors des votes, seuls les membres disposant d'une voix délibérative (titulaire ou suppléant remplaçant un titulaire), peuvent voter.

En conséquence, les personnes qui assistent à l'instance avec voix consultative sont exclues du vote ; il en est ainsi notamment des représentants syndicaux et des invités.

Le CSE détermine, via le règlement intérieur, conformément aux dispositions légales, le mode de scrutin selon lequel les votes sont effectués. Le vote à main levée est donc possible, sauf lorsque la loi en dispose autrement ou que le vote à bulletin secret est demandé par les élus présents.

#### **3.1.5.10. Temps passé en réunion**

Les parties au présent accord conviennent que le temps passé en réunion du CSE et de la commission SSCT, qui intervient sur convocation de l'employeur, est payé comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation des membres de la délégation du personnel du CSE.

Le Président a notamment pour objectif de faire tenir les débats dans le temps imparti à l'ordre du jour.

#### **3.1.5.11. Procès-verbal des réunions**

L'établissement final du procès-verbal et le contrôle de sa rédaction restent de la responsabilité du secrétaire. Le PV précisera notamment l'heure de début et de fin de la réunion.

Pour autant, les CSE pourront décider de confier à un prestataire extérieur la rédaction matérielle des procès-verbaux des délibérations du CSE.

Les modalités de financement de la rédaction des PV est renvoyée à discussion en local.

BC AC LR  
AD3

### 3.1.6. Moyens du CSE

#### 3.1.6.1. Heures de délégation des membres titulaires du CSE

##### Contingent d'heures mensuel

Les membres titulaires du CSE bénéficient, pour l'exercice de leurs fonctions, d'un crédit d'heures mensuel qui varie en fonction de l'effectif de l'établissement/l'entreprise :

Effectif de l'établissement	Nombre heures délégation membres titulaires CSE
11 à 24	10
25 à 49	10
50 à 74	18
75 à 99	19
100 à 124	21
125 à 149	21
149 à 174	21
174 à 199	21
200 à 249	22
250 à 299	22
300 à 399	22
400 à 499	22
500 à 599	24
600 à 699	24
700 à 749	24
749 à 800	24
800 à 899	24
900 à 999	24
1000 à 1249	24
1250 à 1499	24

Compte tenu de la spécificité de leur rôle au sein du CSE, il est attribué des heures de délégation mensuelles supplémentaires au secrétaire et au trésorier du CSE selon les dispositions suivantes :

BC AC  
ADR CP

Effectif de l'établissement	Nombre heures délégation secrétaire	Nombre heures délégation trésorier
11 à 24	10	10
25 à 49	10	10
50 à 74	10	10
75 à 99	10	10
100 à 124	10	10
125 à 149	10	10
149 à 174	10	10
174 à 199	10	10
200 à 249	15	15
250 à 299	15	15
300 à 399	20	20
400 à 499	20	20
500 à 599	20	20
600 à 699	20	20
700 à 749	20	20
749 à 800	20	20
800 à 899	20	20
900 à 999	20	20
1000 à 1249	25	25
1250 à 1499	25	25
>1500	25	25

### Mutualisation/annualisation des heures de délégation

Les membres suppléants du CSE ne bénéficient pas, en tant que tels, d'un crédit d'heures, contrairement aux membres titulaires. Toutefois, les membres titulaires du CSE ont la possibilité de cumuler leur crédit d'heures sur une période de 12 mois, appréciés dans le cadre de l'année civile (annualisation) et/ou de répartir (mensualisation) ces heures entre les titulaires et les suppléants au CSE. Il n'y a pas de possibilité de transférer les heures de délégation éventuelles restantes en fin d'année civile l'année suivante.

Les parties au présent accord ont souhaité préciser que la mutualisation des heures de délégation interviendra par organisation syndicale ou groupe d'indépendants le cas échéant.

Conformément aux dispositions réglementaires (article R. 2315-5 du Code du travail), la mise en œuvre de ces règles ne pourra pas conduire un membre du CSE à bénéficier, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel d'un titulaire.

Sauf cas exceptionnels, les membres du CSE devront informer l'employeur, pris en la personne du RH de l'établissement, dès que possible ou au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation des heures annualisées ou mutualisées, sur la base d'un document écrit précisant, en cas de mutualisation, l'identité des membres concernés ainsi que le nombre d'heures réparties entre chacun d'eux.

### Suivi des heures liées au mandat

Dans le cadre de l'exercice de leurs mandats, les membres élus du CSE qui n'ont pas accès à un logiciel de suivi du temps de travail devront utiliser des bons de délégation existant au sein de l'établissement/entreprise, ou qui y seront mis en place, et précisant notamment :

DC DC  
AOS UR

- Le nom du membre du CSE
- La date et l'heure de départ en heure de délégation
- A titre indicatif : La durée présumée de l'absence en raison de la délégation

Les heures passées en réunion préparatoire doivent également faire l'objet d'une déclaration.

De la même façon, chaque membre élu du CSE devra tous les mois communiquer à la Direction

- Le volume des heures transféré à un autre membre du CSE en précisant son nom
- Le solde des heures du mois non prises à transférer pour le suivi de l'annualisation

Pour les membres élus du CSE qui ont accès à un logiciel de suivi du temps de travail :

- Tout départ, dans le cadre de l'exercice de ses mandats, doit faire l'objet d'une information préalable auprès de son responsable hiérarchique qui constitue une information administrative et non une autorisation préalable.
- Puis le membre élu devra faire une déclaration de ses heures réellement prises dans l'outil de gestion des temps

### 3.1.6.2. Réunions préparatoires au CSE des membres titulaires du CSE

Le temps passé en réunion préparatoire sera payé comme temps de travail et non décompté du crédit d'heures à hauteur de 4h consécutives au maximum par réunion préparatoire, pour préparer chaque CSE ordinaire. Les titulaires du CSE pourront bénéficier d'une réunion préparatoire dans les mêmes conditions pour les réunions extraordinaires si la situation le justifie (étude de documents etc.) et après accord de la Direction.

Le secrétaire du CSE doit informer le Président du CSE de la date de la tenue des réunions préparatoires au moins 1 mois avant.

L'utilisation de la visioconférence est possible pour les réunions préparatoires.

Les Représentants Syndicaux pourront participer à cette réunion préparatoire.

Les membres suppléants du CSE pourront également participer à la réunion préparatoire à la place du titulaire (sous réserve qu'ils remplacent effectivement le membre titulaire lors de la réunion du CSE préparée).

Par dérogation au paragraphe précédent, chaque organisation syndicale représentative au sein de l'établissement pourra désigner un membre suppléant du CSE de son organisation qui pourra participer à la réunion préparatoire. Pour tout suppléant supplémentaire, le temps passé dans la réunion préparatoire sera pris sur les heures de délégation mutualisées.

### 3.1.6.3. Utilisation de la visioconférence

L'éloignement géographique et la limitation des déplacements des membres élus de la délégation du personnel amènent les parties à permettre le recours à la visioconférence pour certaines réunions du CSE dans les conditions prévues aux articles L.2315-4 et D.2315-1 et suivants du code du travail ainsi que pour des réunions préparatoires.

Sur les 12 CSE annuels, chaque membre de la délégation du personnel ou de la direction pourra assister en visioconférence à 3 CSE ou plus. En cas de vote/décision majoritaire étant entendu que lorsque des votes à bulletins secrets doivent intervenir en réunion, les membres du CSE ne pourront assister à la réunion par visioconférence.

AC  
No 3  
UR

#### 3.1.6.4. Déplacements et restauration

En cas de déplacements nécessaires dans le cadre de leurs missions, les modalités de voyage, déplacement et restauration le cas échéant seront conformes à la politique voyage France Danone en vigueur sauf existence d'accords spécifiques sur ce sujet.

### 3.2. Politique Santé/Sécurité de Danone : rôles et responsabilités associés

Danone considère depuis longtemps que l'animation de la sécurité et de la santé au travers de la démarche WISE<sup>2</sup> est au cœur de ses priorités et a réaffirmé ses engagements en matière de Qualité de Vie au Travail en signant un accord sur ce sujet en juillet 2017. L'accord Dialogue Social vient renforcer et soutenir ces politiques.

#### 3.2.1 Le cycle de régulation sociale

Le premier acteur de la régulation sociale est le manager de proximité qui a un rôle essentiel dans l'organisation et le pilotage de l'activité de ses équipes. Les parties conviennent de renforcer et d'appuyer ce rôle.

Etape 1 : Renforcer la régulation sociale sur le terrain en engageant le management de proximité à résoudre les irritants du quotidien qui impactent soit les conditions de travail soit les conditions d'exécution du contrat de travail. Les demandes des salariés seront régulièrement traitées lors d'un point avec le manager ou lors des réunions d'équipe (SIM, TOP, autres...). Le plan d'action collectif sera suivi et accessible à l'équipe dans le secteur concerné (modalités à définir en local).

Etape 2 : Lorsque l'étape 1 n'est pas adaptée (sujet complexe, besoin d'interlocuteurs etc.) ou n'a pas abouti, le membre CSSCT/Représentant de Proximité (RP) pourra demander un point ad hoc avec un représentant de la Direction de l'établissement. Lorsque le sujet a une portée générale ou concerne un collectif, la fonction RH apportera une réponse écrite.

Etape 3 : Seront portés à l'ordre du jour de la CSSCT : les sujets qui n'ont pas trouvé de réponse dans les deux premières étapes de la régulation ou dont la réponse nécessite pour la bonne information de tous d'être portée au compte-rendu de la commission.

AC BL  
ADB UR

### Cycle de régulation sociale

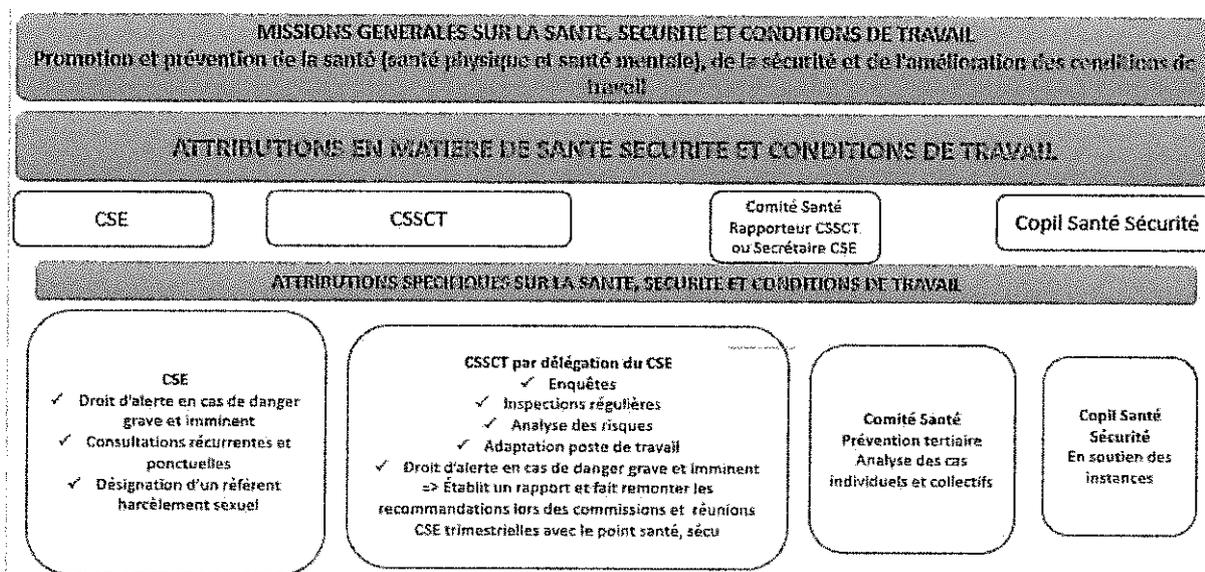
Etape	Interlocuteur	Régulation	Formalisation	Périodicité
Etape 1	Manager de proximité	Rituel d'animation d'équipe avec le manager ou point adhoc membre CSSCT/RP et manager	Relevé de décisions par affichage ou mail	Mensuel
Etape 2	Représentant de la Direction	Point adhoc entre membre CSSCT/ RP et un Représentant de la Direction du périmètre concerné	Relevé de décisions par affichage ou mail	Mensuel
Etape 3	Commission	Point en commission CSSCT	Rapport écrit de la CSSCT	Trimestriel

### 3.2.2 Modalités de fonctionnement des différentes instances en charge des questions de Santé Sécurité et Conditions de travail

Plusieurs acteurs interviennent sur le champ de la sécurité de la santé et des conditions de travail. Leurs rôles sont complémentaires et servent un objectif commun dans l'entreprise qui est d'améliorer la sécurité, la santé et les conditions de travail des salariés. Les Présidents devront veiller à la complémentarité et à la fluidité des échanges d'information entre le CSE, la CSSCT, le comité santé et le copil Santé Sécurité.

Le Copil Santé Sécurité est un comité de pilotage complémentaire et en support des instances. Il permet de faciliter la mise en œuvre des sujets santé/sécurité en les anticipant au mieux : proposition de la feuille de route annuelle santé/sécurité du site ou de l'établissement, suivi régulier des indicateurs santé sécurité permettant l'ajustement des priorités, mise en place de groupes de travail spécifiques quand nécessaire, suivi des plans d'action de diminution ou de suppression des risques.

### Schéma Attributions Santé Sécurité et Conditions de Travail



BL  
AC  
NOS

### **3.2.3 La Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT) du Comité Social & Economique d'Etablissement / d'entreprise et les Représentants de Proximité (RP)**

#### **3.2.3.1. Mise en place**

Conformément aux dispositions légales, la Commission SSCT sera mise en place dans les établissements distincts/entreprise dotés d'un CSE

#### **3.2.3.2. Attributions & prérogatives**

La Commission SSCT est une émanation du CSE. Elle a vocation à préparer les réunions et les délibérations du CSE sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

La Commission SSCT se voit confier, par délégation du CSE, toutes les attributions du CSE relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception de la décision de recourir à un expert qui appartient au CSE conformément aux dispositions légales, et qui s'exprime dans le cadre d'une délibération votée à la majorité de ses membres titulaires.

De même, en cas de consultation du CSE sur une question relative à la santé, la sécurité et les conditions de travail, l'avis est rendu par la majorité des membres titulaires du CSE présents au vote et non pas par la Commission SSCT qui n'a pas d'attribution consultative.

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

De plus, l'accord QVT France ayant prévu une commission de suivi au niveau de chaque site et au niveau de la CBU, les parties décident d'intégrer les prérogatives de cette commission de suivi à l'agenda de la CSSCT locale dans un souci de lisibilité et d'efficacité de nos plans d'action pendant la durée de validité de l'accord QVT France de juillet 2017. Pour les CBU multi-établissements, la commission de suivi centrale de l'accord QVT demeure.

Par ailleurs, la CSSCT veille localement à ce que les problématiques en matière d'organisation et de conditions de travail soient traitées au bon niveau et avec efficacité de manière à ce que ces sujets soient traités en proximité.

Les membres CSSCT assureront également une fonction de Représentant de Proximité (RP). Ils joueront ainsi un rôle de facilitateur et de liant entre les salariés et les différentes strates managériales pour éviter les éventuelles difficultés (notamment présentation à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives relatives notamment à l'application du code du travail et des conventions et accords applicables dans l'entreprise).

De ce fait, les membres qui composent la CSSCT sont également RP.

### 3.2.3.3. Composition & désignation

La CSSCT est présidée par l'employeur ou toute autre personne ayant reçu délégation pour présider la CSSCT. L'employeur pourra se faire assister de collaborateurs RH, préventeurs, responsable d'unité pour participer à cette commission, leur nombre y compris le président de la CSSCT ne pourra être supérieur à celui des membres désignés.

Sont informés et invités aux réunions de la commission (L2314-3) :

- Le médecin du travail
- Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut l'animateur chargé de la sécurité et des conditions de travail.
- L'agent de contrôle de l'Inspection du travail (L 8112-1)
- Les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale

Lors de la première réunion de chaque CSE suivant les élections, il est procédé à la désignation des membres CSSCT/ RP selon les dispositions suivantes :

Effectifs de l'entreprise	Nombre membres CSSCT/ RP
11 à 24	3
25 à 49	3
50 à 74	3
75 à 99	3
100 à 124	3
125 à 149	3
149 à 174	4
174 à 199	4
200 à 249	5
250 à 299	5
300 à 399	7
400 à 499 *	7
500 à 599 *	9
600 à 699 *	9
700 à 749 *	9
749 à 800 *	9
800 à 899 *	9
900 à 999 *	9
1000 à 1249 *	11
1250 à 1499 *	13
>1500 *	13

\* +1 membre à ajouter dans les établissements industriels & force de vente

Il est convenu que dans les établissements distincts de plus de 400 salariés à dominante industrielle (usine, base logistique) ou force de vente, un membre supplémentaire CSSCT/ RP sera ajouté.

Dans chaque CSSCT, un membre représentant le second collège (incluant les agents de maîtrise) ou le cas échéant le 3ème collège (incluant les cadres) au minimum sera désigné conformément aux dispositions de l'article L2314-11 du code du travail.

CR  
DL  
MC  
Nob

Pour chaque siège de la CSSCT, il sera plus précisément effectué un appel à candidature parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE pour les 3 sièges accordés aux membres du CSE.

Au-delà des 3 sièges attribués de droit aux élus du CSE, les autres sièges pourront être attribués à des salariés non élus. La direction et les Organisations Syndicales qui le souhaitent procéderont à un affichage pour faire connaître cette disposition aux salariés. Dans le cadre de leur mandat CSSCT/RP, les salariés membres de la commission bénéficieront de la même protection spéciale contre le licenciement prévue à l'article L2411-8 alinéa 1.

Les membres titulaires du CSE procèdent à la désignation des membres CSSCT/RP. Les suppléants ne prennent pas part au vote, sauf s'ils remplacent des titulaires absents. Le Président du CSE ne vote pas, mais proclame les résultats.

Les trois sièges réservés aux membres élus du CSE sont attribués au scrutin majoritaire.

Les autres sièges seront pourvus proportionnellement à la représentativité des organisations Syndicales au sein du CSE. Le calcul de cette représentativité sera effectué en tenant compte des trois sièges attribués aux membres issus du CSE.

La représentativité est celle obtenue lors du 1<sup>er</sup> tour des élections des membres titulaires du CSE. S'il reste des sièges à pourvoir, ceux-ci seront attribués selon la règle de la plus forte moyenne.

Il est procédé à un vote successivement pour chaque siège. Lorsqu'il n'y a aucune candidature, le siège est déclaré vacant.

La durée des mandats des membres CSSCT/RP prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE d'Etablissement.

#### **Le rapporteur**

Chaque CSSCT désigne un rapporteur parmi les membres CSSCT/RP issus des membres titulaires du CSE.

Le rapporteur de la CSSCT est l'interlocuteur privilégié du président de la CSSCT pour établir le calendrier des commissions trimestrielles, leur ordre du jour et la planification des travaux associés. Il en sera de même, en cas d'évènement soudain, nécessitant une information de la commission. Il dispose de 8h de délégation par mois afin d'assurer cette mission.

Le président de la CSSCT et le rapporteur feront le lien avec le secrétaire du CSE afin de porter à l'ordre du jour trimestriel desdites réunions les sujets ayant été délégués par le CSE à la commission.

#### **3.2.3.4. Moyens**

##### **Heures de délégation**

Au regard de l'importance de leurs prérogatives, il est accordé à chaque membre de la CSSCT/RP un crédit d'heures mensuel spécifique.

AC Du  
No3 UR

Effectifs de l'entreprise	Nombre heures de délégation membres CSSCT/ RP
11 à 24	6
25 à 49	6
50 à 74	6
75 à 99	6
100 à 124	6
125 à 149	6
149 à 174	6
174 à 199	6
200 à 249	6
250 à 299	6
300 à 399	8
400 à 499	8
500 à 599	10
600 à 699	10
700 à 749	10
749 à 800	10
800 à 899	12
900 à 999	12
1000 à 1249	14
1250 à 1499	14
>1500	14

Les heures de délégation des membres CSSCT/ RP sont annualisables et mutualisables de manière similaire au fonctionnement des heures de délégation des membres du CSE.

Il est rappelé que le temps passé par les membres de la Commission SSCT aux réunions de ladite Commission sur convocation de l'employeur, est payé comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation.

#### Réunions préparatoires aux commissions SSCT

Le temps passé en réunion préparatoire sera payé comme temps de travail et non décompté du crédit d'heures à hauteur de 2h consécutives au maximum par réunion préparatoire, pour préparer chaque commission CSSCT ordinaire (4/an). La visioconférence peut être utilisée pour les préparatoires.

#### 3.2.3.5. Fonctionnement

##### Fréquence

La Commission SSCT se réunit au moins une fois par trimestre en amont du CSE dont l'ordre du jour prévoit les sujets santé, sécurité et conditions de travail. Des commissions SSCT extraordinaires pourront être organisées après accord conjoint du Président et du Secrétaire du CSE en cas de danger grave et imminent, d'enquête d'accident, d'analyse de risque professionnel...

DL U  
AC  
MB

## Ordre du jour

L'ordre du jour des réunions de la CSSCT est arrêté conjointement entre le Président et le rapporteur de ladite Commission et intégrera le suivi de l'accord QVT.

Les membres de la commission de suivi de l'accord QVT France seront invités 2 fois par an aux CSE trimestriels pour la partie consacrée au suivi du plan d'action QVT.

## Convocation

La CSSCT se réunit sur convocation du président.

Les convocations aux réunions de la CSSCT ainsi que l'ordre du jour et les documents associés le cas échéant, sont transmis à ses membres selon les mêmes modalités que celles prévues pour le CSE.

Comme pour les réunions du CSE, l'envoi de la convocation, de l'ordre du jour et des documents associés se fera par voie électronique.

Certaines réunions de la CSSCT pourront se tenir en visio avec autorisation conjointe du Président et du rapporteur soit pour des raisons d'éloignement géographique, de réunion exceptionnelle, ou de réunion de courte durée pour lesquelles le temps de trajet serait supérieur à la durée de la réunion.

## Comptes-rendus

La CSSCT rend compte de ses travaux au CSE par le biais d'un compte-rendu synthétique écrit élaboré par le rapporteur et partagé avec le Président de la Commission, actant des recommandations, qui sera présenté en séance plénière et/ou préparatoires du CSE et transmis 15 jours ouvrables avant le CSE aux membres du CSE par le rapporteur de la CSSCT.

La CSSCT établit le bilan annuel de son activité en prévision de sa présentation dans le cadre des politiques sociales.

Le DUER est présenté par l'employeur à la CSSCT pour être discuté et enrichi avant sa présentation en CSE.

### 3.2.3.6. Spécificité de l'établissement Logistique de la société DPFF

Compte de sa configuration, une architecture d'instance spécifique est mise en place pour l'établissement logistique.

#### a. La CSSCT

##### Attributions et prérogatives :

Voir paragraphe 3.2.1.2.

##### Désignation des membres CSSCT :

Le nombre de membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail de l'établissement logistique de DPFF sera équivalent au nombre de bases logistiques DPFF en France si plus favorable (exemple : 8 membres au CSSCT logistique DPFF dans une configuration organisationnelle avec 8 bases logistiques DPFF en France).

Un Siège de la CSSCT sera réservé à chaque base logistique : les membres de la CSSCT seront désignés parmi les membres titulaires du CSE ou parmi les suppléants. Si toutefois, une base logistique n'était pas représentée au CSE, un salarié non élu de cette base pourrait être désigné.

### Mode de désignation des membres de la CSSCT

Les membres titulaires du CSE procèdent à la désignation des membres de la CSSCT. Les suppléants ne prennent pas part au vote, sauf s'ils remplacent des titulaires absents. Le Président du CSE ne vote pas, mais proclame les résultats.

Les trois sièges réservés aux membres issus du CSE sont attribués au scrutin majoritaire.

Les autres sièges seront pourvus proportionnellement à la représentativité des organisations Syndicales au sein du CSE. Le calcul de cette représentativité sera effectué en tenant compte des trois sièges attribués aux membres issus du CSE.

Il est procédé à un vote successivement pour chaque siège.

La durée des mandats des membres de la CSSCT prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE d'Etablissement.

### Moyens des membres CSSCT :

Voir paragraphe 3.2.1.4.

#### b. Les représentants de proximité :

#### Attributions :

Le rôle des représentants de proximité consiste à veiller localement à ce que les problématiques en matière d'organisation et de conditions de travail soient traitées au bon niveau et avec efficacité de manière à ce que ces sujets soient traités en proximité. Ils jouent un rôle de facilitateur et de liant entre les salariés et les différentes strates managériales pour éviter les éventuelles difficultés.

Détail des attributions :

- Contribution à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement
- Présentation à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du code du travail et des conventions et accords applicables dans l'entreprise.
- Réalisation de visites d'inspection régulières et rédaction du compte-rendu associé
- Recommandation des adaptations de postes de travail

#### Désignation des représentants de proximité :

Le CSE Logistique désigne deux représentants de proximité par base logistique en plus du membre de la CSSCT susvisé (qui assure également la fonction de RP).

Ces deux RP sont désignés parmi les salariés élus ou non élus de la base logistique concernée.

Les sièges des RP seront attribués proportionnellement à la représentativité des Organisations Syndicales au sein du CSE. La représentativité est celle obtenue lors du 1<sup>er</sup> tour des élections des membres titulaires du CSE. S'il reste des sièges à pourvoir, ceux-ci seront attribués selon la règle de la plus forte moyenne.

La durée des mandats des RP prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE d'Etablissement.

Moyens des RP :

Au regard de l'importance accordée à la prévention, de la sécurité et au lien de proximité avec le terrain, il est accordé à chaque représentant de proximité un crédit d'heures mensuel spécifique de 8h en tout.

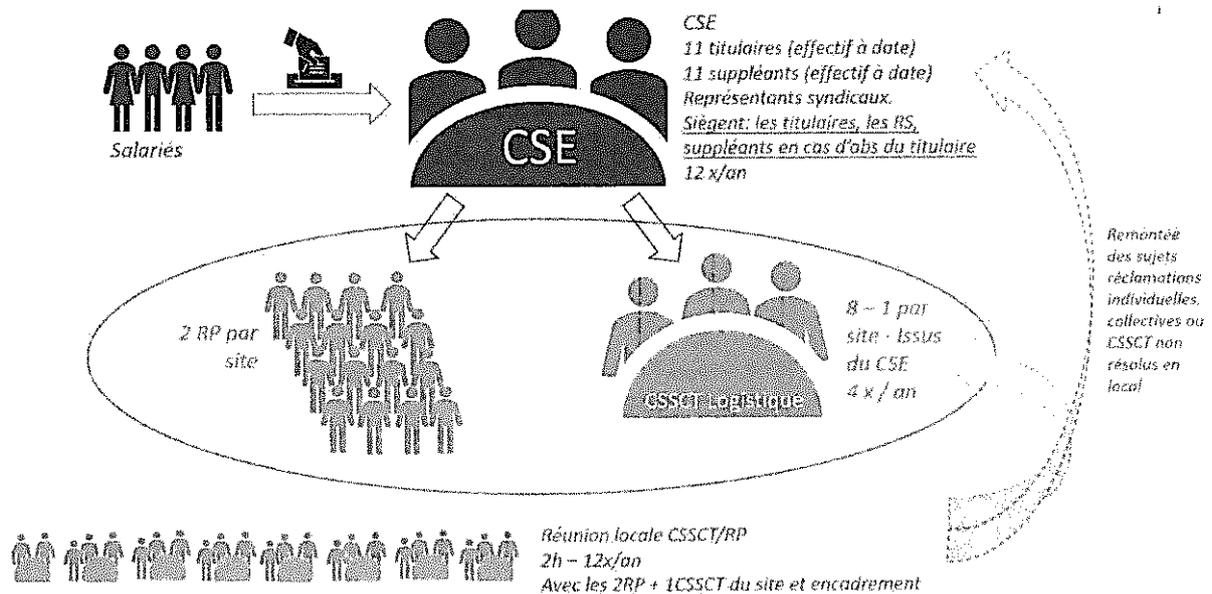
Chaque RP pourra bénéficier des actions de formation en santé, sécurité et conditions de travail prévues aux articles L.2315-18 et R..2315-9 et suivants du code du travail.

Le RP est soumis à confidentialité dans l'exercice de ces missions. Le CSE formalisera dans son règlement intérieur la mise en place de cette obligation de confidentialité.

Les représentants de proximité bénéficieront par ailleurs de la même liberté de circulation que les autres représentants du personnel ainsi que de la protection prévue par les articles L2411-8 et 9 du code du travail.

- Mode de régulation sociale :

Dans chaque base logistique, une réunion mensuelle de 2 heures sera organisée entre la Direction et les 2 RP et le représentant CSSCT/RP afin de traiter les réclamations individuelles ou collectives locales. Le temps passé en réunion sera payé comme du temps de travail effectif et non décompté du crédit d'heures (dans la limite de 2h/mois).



RC  
AS  
B. L.

### 3.3. Les commissions obligatoires du Comité Social et Economique (hors CSSCT)

Le CSE est composé de plusieurs commissions. Le présent accord s'attache à encadrer le fonctionnement des 4 commissions suivantes dont l'existence est conditionnée pour certaines par le seuil d'effectifs :

- La commission d'information et d'aide au logement
- La commission Formation
- La commission Egalité Professionnelle
- La commission économique

La composition fixée par le présent accord pour les commissions obligatoires, hors CSSCT (article 3.2) est un cadre minimal pour la France. Cette composition pourra être aménagée en local au sein du Règlement intérieur du CSE ou du CSEC.

Dans les sociétés mono-établissement, ces commissions seront mises en place au niveau du CSE d'entreprise.

Les parties décident que les entreprises couvertes par un accord collectif Egalité Professionnelle (accord d'établissement, accord d'entreprise ou accord France) ne tiendront pas de commission Egalité Professionnelle issue du CSE mais travailleront cette thématique à travers la commission de suivi annuelle de l'accord concerné (le niveau de mise en place de la commission de suivi sera discuté dans l'accord).

Dans un souci de cohérence et pour les sociétés dotées d'établissements multiples, les parties décident de déployer certaines commissions au niveau local et d'autres au niveau central pour répondre au mieux aux attentes des salariés.

Il est décidé par le présent accord pour les établissements d'au moins 300 salariés de mettre place :

- Une commission formation au niveau central ou au niveau de l'établissement si et seulement si l'établissement pilote un budget en local pour ses formations.
- Une commission d'information et d'aide au logement soit au niveau établissement soit au niveau entreprise (décision à prendre en local)

Les candidats à la commission présenteront leur candidature lors du premier CSE ou CSEC. Les membres du CSE ou CSEC titulaires votent pour la désignation des membres de la commission et de son président. En cas d'égalité de voix, la règle de l'âge s'applique.

En cas de démission d'un des membres de la commission, une nouvelle désignation sera effectuée en CSE pour pourvoir le siège vacant.

Les commissions se réuniront une fois par an en présence de la Direction qui pourra être assisté d'un expert du sujet concerné le cas échéant.

Chaque commission désignera un rapporteur qui sera chargé d'établir l'ordre du jour et de présenter le compte-rendu des travaux au CSE dont le thème de commission sera à l'ordre du jour une fois par an.

Les dispositions de l'article L2315-3 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion sont également valables pour les membres des commissions

AC  
NB  
B  
UR

En parallèle des commissions obligatoires visées ci-dessus, chaque CSE pourra mettre en place en son sein des commissions spécifiques notamment relatives aux œuvres sociales et culturelles, dont le fonctionnement et la composition seront traités au niveau des établissements/CSE.

### **3.3.1. Dans les établissements d'au moins 300 salariés**

Sera mise en place une commission formation au niveau établissement si un budget établissement est piloté spécifiquement, sinon la commission sera mise en place au niveau central. Elle se réunira à une fréquence conforme aux dispositions légales en vigueur.

Sera également mise en place une fois par an une commission d'information et d'aide au logement au niveau de l'établissement.

Les commissions citées ci-dessus sont composées de maximum 4 élus désignés par le CSE, titulaires ou suppléants, et ce de manière proportionnelle au nombre de sièges détenus par chaque organisation syndicale, et le cas échéant par les candidats libres. Dans la mesure du possible, la composition des commissions reflètera la proportion d'hommes et de femmes au sein de l'entreprise.

Les élus membres de la commission formation bénéficieront de 2h de préparatoire consécutives au maximum. Le temps passé en réunion préparatoire sera payé comme temps de travail et non décompté du crédit d'heures. La visioconférence peut être utilisée pour les préparatoires.

### **3.3.2. Dans les entreprises de plus de 1000 salariés**

Sera mise en place une commission économique composée de maximum 5 élus désignés par le CSE/CSE central, titulaires ou suppléants, et ce de manière proportionnelle au nombre de sièges détenus par chaque organisation syndicale, et le cas échéant par les candidats libres. Dans la mesure du possible, la composition de la commission reflètera la proportion d'hommes et de femmes au sein de l'entreprise.

La commission pourra se réunir une fois par an.

Les Elus membres de la commission économique bénéficieront de 2h de préparatoire consécutives au maximum

RC  
NB  
LE  
BCL

## 4. Les instances centrales

### 4.1. Le Comité Social et Economique Central (CSEC)

Pour les entreprises dotées de plusieurs CSE d'établissement, un CSE central sera mis en place.

#### 4.1.1. Attributions du CSE Central

Le CSE central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement (article L.2316-1 du Code du travail).

Il est seul consulté sur :

- Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
- Les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
- Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets relatifs à l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le CSE central est également seul compétent s'agissant :

- Des orientations stratégiques de l'entreprise et de la situation économique et financière de l'entreprise
- Des mesures d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail au niveau de l'entreprise.

Il est souligné que dans le cadre des nouvelles dispositions légales, le CSE Central exerce notamment une mission en matière de santé, sécurité et conditions de travail et contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail dans l'entreprise pour les sujets qui dépassent le cadre de l'établissement.

#### 4.1.2. Composition du CSE Central

##### 4.1.2.1. Représentation de la Direction au sein du CSE Central

Le CSE Central est présidé par le directeur général de l'entreprise concernée ou son représentant, assisté de 2 collaborateurs qui ont voix consultative.

Par ailleurs, des intervenants experts ou spécialistes pourront intervenir ponctuellement en fonction des sujets à l'ordre du jour. Après accord du Président et des Elus, la participation de ces intervenants sera mentionnée à l'ouverture de la réunion.

AC  
103  
UP

#### **4.1.2.2. Délégation élue du personnel au CSE Central**

Il est précisé que les membres titulaires du CSEC doivent nécessairement être choisis parmi les membres titulaires des CSE d'établissement, mais que les membres suppléants du CSEC peuvent être choisis parmi les membres titulaires ou suppléants des CSE d'établissement.

Il est également précisé que seuls les titulaires siègeront au CSE central et les suppléants uniquement s'ils remplacent des titulaires.

Le nombre de membres titulaires et suppléants du CSEC est déterminé comme suit dans les sociétés multi-établissements :

- Moins de 1000 salariés : 10 membres titulaires et 10 suppléants
- Entre 1001 et 2000 salariés : 15 membres titulaires et 15 suppléants
- Au-delà de 2001 salariés : 20 membres titulaires et 20 suppléants

La répartition entre les établissements et les catégories est renvoyée à la négociation locale.

#### **La représentation Syndicale au CSE Central**

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant syndical au CSE central d'entreprise choisi parmi les membres de l'entreprise selon l'article L2314-2 du code du travail.

Il est rappelé que le temps passé aux réunions du CSE par les Représentants Syndicaux n'est pas déduit des éventuelles heures de délégation dont ils disposent par ailleurs au titre de leur mandat désignatif.

#### **4.1.2.3. Bureau du CSE Central et règlement intérieur**

Le CSE Central compose un bureau lors de sa première réunion suivant les élections professionnelles.

Le bureau du CSE Central est composé des membres suivants, nécessairement pris parmi les membres titulaires de la délégation élue au CSE Central :

- D'un secrétaire,
- D'un secrétaire adjoint, en charge des questions de santé et de sécurité, conformément aux dispositions de l'article L.2316-13 du Code du travail et R.2316-3 du même code
- D'un Trésorier

Le CSEC est tenu d'établir un règlement intérieur afin de déterminer les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice de ses missions.

#### **4.1.3. Fonctionnement du CSE Central**

##### **4.1.3.1. Ordre du jour du CSE Central**

L'ordre du jour des réunions du CSE Central est fixé conjointement entre le président ou son représentant, et le secrétaire du CSE Central (ou le secrétaire adjoint en cas d'absence du secrétaire).

LR  
AC BL  
NOS

Toutefois, conformément aux dispositions légales, l'ordre du jour de la première réunion du CSE Central qui suit les élections est fixé unilatéralement par le président. Cette réunion aura notamment pour objet la désignation des membres du bureau du CSE Central, des membres des commissions et du ou des experts le cas échéant. Elle sera convoquée dans les meilleurs délais à la suite des élections professionnelles des CSE d'Etablissement, et une fois que la première réunion des CSE d'Etablissement ayant pour ordre du jour la désignation des membres du CSE d'Etablissement siégeant au CSE Central se sera tenue.

L'ordre du jour est communiqué aux membres du CSE Central au moins 15 jours ouvrables avant la date prévue pour la réunion. Les délais de convocation précisés ici s'entendent sauf cas d'urgence.

L'ordre du jour ainsi que la convocation et les documents y afférents sont envoyés sous format électronique aux membres du CSE Central, par email.

#### **4.1.3.2. Convocation des membres titulaires du CSE Central et information des membres suppléants**

Conformément aux dispositions légales, seuls les membres titulaires et les membres suppléants remplaçant un membre titulaire absent, siègent aux réunions du CSE Central.

Toutefois, l'ordre du jour, la convocation aux réunions du CSE, ainsi que les documents s'y rapportant, sont communiqués aux membres titulaires, et pour information aux membres suppléants du CSE Central ainsi qu'aux délégués syndicaux centraux.

Cette transmission aux membres suppléants du CSE Central a notamment pour objet de les informer de l'ordre du jour de la réunion afin qu'ils soient en mesure, le cas échéant, de remplacer un titulaire absent.

#### **4.1.3.3. Règles de suppléance**

En cas d'absence d'un représentant titulaire au CSE Central, ce dernier pourra être remplacé par un représentant suppléant dûment mandaté par le titulaire absent. Ce mandatement devra être communiqué par écrit au Président et/ou au Secrétaire du CSE Central avant la réunion du CSE Central et, au plus tard, lors de l'ouverture de la réunion du CSE Central.

A défaut de mandatement exprès par le titulaire absent, celui-ci pourra être remplacé par un représentant suppléant du même établissement désigné au sein du même collège. A défaut de suppléant du CSE Central au sein du même collège, le représentant titulaire du CSE Central absent pourra être remplacé par un suppléant du CSE Central du même collège appartenant à un autre établissement dûment mandaté par le titulaire absent.

#### **4.1.3.4. Nombre de réunions ordinaires par an du CSE Central**

Le CSE Central tient deux réunions ordinaires par an, positionnées si possible courant nov/décembre et courant mai/Juin, et des réunions extraordinaires le cas échéant.

Il est rappelé que des réunions extraordinaires peuvent également se tenir sur convocation du président ou sur demande de la majorité des membres titulaires du CSE Central.

Le calendrier prévisionnel des réunions du CSE Central est établi par le président après échange avec le secrétaire en novembre de chaque année pour l'année suivante.

AC B-  
102 UR

#### **4.1.3.5. Réunion préparatoire aux réunions du CSE Central**

Chaque réunion du CSE Central est précédée d'une réunion préparatoire de 4h consécutives au maximum sauf celles à laquelle assiste le cabinet d'expert-comptable qui pourront être de 8 heures consécutives au maximum à laquelle participent les membres titulaires du CSE Central.

Les représentants syndicaux au CSE central pourront être présents aux réunions préparatoires.

Le temps passé aux réunions préparatoires du CSE Central est payé comme temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le contingent d'heures de délégation.

Les membres suppléants du CSEC pourront également participer à la réunion préparatoire à la place du titulaire (sous réserve qu'ils remplacent effectivement le membre titulaire lors de la réunion du CSEC préparé).

#### **4.1.3.6. PV des réunions du CSE Central**

Le procès-verbal des réunions du CSE Central sera établi conformément aux dispositions prévues dans le règlement intérieur de l'instance afin de pouvoir être présenté à la réunion du CSE Central suivant la réunion à laquelle il se rapporte.

Il consigne les délibérations intervenues lors de la réunion et les déclarations y sont consignées, le cas échéant.

Il est transmis à l'employeur qui fait connaître lors de la réunion suivant cette transmission, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

Son approbation par les membres du CSE Central est inscrite à l'ordre du jour de la réunion qui suit sa transmission à l'employeur et intervient à la majorité des membres du CSE Central présents.

Les CSEC pourront décider de confier à un prestataire extérieur la rédaction matérielle des procès-verbaux. Les modalités de financement de la rédaction des PV est renvoyée à discussion en local.

## **4.2. La commission centrale Santé, Sécurité et Conditions de travail (CCSSCT)**

Compte tenu des enjeux prioritaires liés à la préservation de la santé et de la sécurité de l'ensemble du personnel au sein de tous les établissements distincts des entreprises concernées par le présent accord et à l'objectif d'amélioration permanente des conditions de travail, les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place une CCSSCT auprès du CSE central pour les entreprises (à établissements multiples) d'un effectif d'au moins 300 salariés.

Lors de la première réunion de chaque CSE Central suivant les élections, il est procédé à la désignation des membres de la CCSSCT Centrale selon les dispositions suivantes :

La CCSSCT Centrale est composée de 4 membres désignés par le CSEC parmi ses membres titulaires ou suppléant dont au moins un membre appartenant au 3<sup>ème</sup> collège.

Elle est présidée par un représentant de la Direction et dans la mesure du possible par le manager santé/sécurité de l'entreprise.

RC  
Nov 18  
BL  
UR

La Commission CSSCT est une émanation du CSEC. Elle a vocation à préparer les réunions et les délibérations du CSEC sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

La Commission CSSCT se voit confier, par délégation du CSEC, toutes les attributions du CSEC relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail. Elle fera des recommandations d'actions auprès du CSEC.

La CCSSCT se réunit 2 fois par an en amont des CSE ordinaires centraux.

Le temps passé en réunion sera considéré comme du temps de travail effectif.

Une réunion préparatoire de 2 heures consécutives maximum pourra être organisée en amont de chaque CSSCT Centrale.

Par ailleurs, sont informés et invités aux réunions de la commission centrale (L2314-3) :

- Le médecin du travail
- Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut l'animateur chargé de la sécurité et des conditions de travail.
- L'agent de contrôle de l'Inspection du travail (L 8112-1)
- Les agents des services de prévention des organismes de sécurité social

AC      BL  
MS      LR

## 5. Agenda social

### 5.1. Informations/consultations récurrentes (I/C)

#### 5.1.1. Politique sociale

Une information en vue de consultation sur la politique sociale aura lieu tous les deux ans au niveau des CSE centraux et locaux.

- Finalisation de l'I/C au 2<sup>nd</sup> trimestre pour les multi-établissements
- Finalisation de l'I/C au 1<sup>er</sup> trimestre pour les mono établissements

L'information sera basée à partir de 2021 sur un document harmonisé, construit sur les mêmes indicateurs adaptés à chaque CBU.

Des compléments d'information pourront être produits au niveau des CSE locaux en fonction des besoins spécifiques exprimés par les représentants du personnel.

Le document apportera des données sur 3 ans (année en cours et deux années précédentes).

Une information annuelle sera également organisée au niveau des CSE centraux et locaux.

#### 5.1.2. Situation Economique et Financière et Orientations Stratégiques

Une procédure d'information en vue de consultation portant concomitamment sur la situation Economique et Financière de l'entreprise et ses Orientations Stratégiques aura lieu une fois tous les trois ans :

- Au niveau des CSE centraux pour les multi-établissements au second trimestre
- Au niveau des CSE pour les mono-établissements au dernier trimestre

Les Elus suppléants au CSEC pour les multi-établissements et les suppléants du CSE pour les mono établissements seront également invités au point de l'ordre du jour présentant le document d'information.

Une information annuelle sera organisée :

- Au niveau des CSE centraux et locaux pour les multi établissements
- Au niveau des CSE pour les mono établissements

#### 5.1.3. Délai de remise d'avis

L'information démarre à partir du moment où les documents ont été remis aux membres du CSE.

L'information donnée le mois N donnera lieu à un rendu d'avis un mois plus tard sauf procédure de recours à une expertise, repoussant à 2 mois maximum le délai entre l'information et le rendu d'avis.

Si l'information en vue de consultation est menée simultanément en CSE central et local, le délai de remise d'avis ne change pas et le CSE d'établissement devra remettre son avis au CSE central 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Au-delà de ces délais, le(s) CSE sera(ont) considéré(s) comme ayant rendu un avis négatif.

Accord Dialogue Social France Instances & Agenda Social – 1<sup>er</sup> juillet 2019

RC 30 LR MB

## 5.2. Information en vue de consultation ponctuelles

### 5.2.1. Périmètre

En fonction du périmètre concerné, les CSE centraux /d'entreprise ou d'établissement seront informés puis consultés le cas échéant outre les attributions générales notamment dans le cadre suivant :

- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés.
- Restructuration et compression des effectifs.
- Licenciement collectif pour motif économique.
- Offre publique d'acquisition.
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.
- Moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.
- Règlement intérieur de l'entreprise
- Modifications d'organisation et de périmètres
- Changement de systèmes d'évaluation des salariés
- Introduction de nouvelles technologies modifiant les conditions de travail

### 5.2.2. Délai de remise d'avis

L'information démarre à partir du moment où les documents ont été remis aux membres du CSE central ou local.

L'information donnée le mois N donnera lieu à un rendu d'avis un mois plus tard sauf procédure de recours à une expertise, repoussant à 2 mois maximum le délai entre l'information et le rendu d'avis.

A défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif s'il ne s'est pas prononcé à l'expiration d'un délai d'un mois ou de deux mois en cas de recours à un expert.

Si l'information en vue de consultation est menée simultanément en CSE central et local, le délai de remise d'avis ne change pas et le CSE local devra remettre son avis au CSE central 7 jours avant la remise d'avis.

### 5.2.3 Expertise

Dans le cadre des attributions du CSE ou CSE central, notamment consultatives, que sont les leurs, le CSE ou CSEC peut d'adjoindre les services d'un expert dans les conditions déterminées par le code du travail.

RC  
ND  
BZ  
U

### **5.3. Accord : modalités de conclusion**

L'accord d'entreprise prime sur les accords de branche<sup>1</sup> et est obtenu à partir du moment où les signataires représentent 50% des voix des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au 1er tour des élections

Si les signataires de l'accord représentent au moins 30% mais moins de 50% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au 1er tour des élections, ils auront 1 mois pour demander la tenue d'un referendum<sup>2</sup> (s'ouvrira alors un délai de 8 jours de réflexion pour les autres Organisations Syndicales Représentatives et si la majorité n'est pas obtenue, l'organisation du référendum se ferait sous 2 mois)

Si les Organisations Syndicales Représentatives ne se saisissent pas dans le mois de cette possibilité, l'employeur pourrait alors prendre l'initiative du referendum. La demande de l'employeur ne pourrait aboutir qu'en l'absence d'opposition unanime des syndicats signataires.

Les accords seront signés par voie électronique dans un délai de 15 jours après la conclusion de l'accord entre les parties prenantes.

### **5.4. Négociations obligatoires**

#### **5.4.1. Négociation portant sur la Rémunération et le Temps de Travail**

Une négociation portant sur la rémunération et le temps de travail sera engagée annuellement au niveau de chaque entreprise.

#### **5.4.2. Négociation Egalité Professionnelle**

La négociation portant sur la Diversité, Parentalité, Egalité Professionnelle sera portée au niveau France. L'accord portera sur une durée de 4 ans. La négociation démarrera au 2<sup>nd</sup> semestre 2019.

#### **5.4.3. GEPP (Gestion des Emplois et Parcours Professionnels)**

Une négociation portant sur la gestion des Emplois et Parcours Professionnels aura lieu tous les 3 ans dans chaque CBU de plus de 300 salariés.

Un accord de méthode préalable, négocié au niveau de chaque CBU permettra de définir le périmètre, les rubriques, et les modalités de négociation.

Pour les CBU n'ayant pas d'accord de GEPP à date, un accord de méthode devra être conclu avant le 30 juin 2020.

---

<sup>1</sup> Sauf dispositions légales contraires

<sup>2</sup> Sauf dispositions légales contraires

HC  
NoS  
Bc  
LR

## 6. BDES

La BDES doit permettre de :

Constituer une base à l'information et à la consultation de l'RP sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Permettre d'avoir une vision claire sur la construction et la distribution de la valeur ajoutée

Mettre à disposition du CSE des informations qui lui sont transmises de façon récurrente

### 6.1. Organisation et architecture au niveau CSE central et local

Pour chaque CSE central et local, la BDES aura la même structure avec

- 7 rubriques d'ordre légal



Les données porteront sur l'année en cours, les deux années précédentes et les deux années à venir.

- Les accords signés au niveau de la CBU
- Les accords France au niveau France

32  
AC  
MA

Figureront également au sein des BDES centrales et locales des informations relatives à la santé et à la sécurité des salariés permettant d'alimenter les 4 CSE annuels où une partie de la réunion sera spécifiquement consacrée aux sujets de santé et sécurité.

- Le rapport annuel du Médecin du Travail
- Les accidents du travail avec et sans arrêt
- Le taux d'absentéisme (les éléments constitutifs de cet indicateur seront harmonisés pour chaque entité)

Hormis le rapport du médecin du travail, les autres indicateurs seront mis à jour trimestriellement en amont des CSE.

Certains éléments relatifs à des situations spécifiques évoquées lors des commissions du CSSST pourront être mis à disposition des dites commissions si cela est pertinent.

## 6.2. BDES France

Une BDES sera créée au niveau France et regroupera :

- Les accords signés au niveau France
- Les présentations et compte-rendu des commission de suivi des accords signés au niveau France (commission de suivi de l'accord QVT signé en 2017 notamment)
- Les présentations et compte-rendu des CGF (comité Groupe France)
- Les rapports d'expertise (niveau France ou compagnie) éventuels

## 6.3. Droits d'accès

La BDES qu'elle soit au niveau central ou établissement est accessible à tous les membres du CSE (titulaires et suppléants), aux délégués syndicaux et aux coordonnateurs France.

La BDES France sera accessible aux coordonnateurs nationaux ainsi qu'au secrétaire et secrétaire adjoint du CGF.

## 6.4. Support

La BDES sera accessible sur le réseau intranet de chaque entité ou de chaque établissement.

## 6.5. Confidentialité

Les droits d'accès à la BDES sont strictement personnels et ne peuvent être transmis à des tiers.

Il sera demandé à chaque personne concernée de signer un engagement de confidentialité en vue de lui rappeler ses obligations et le caractère personnel de ses accès

AL BC  
not LR

## 7. Dispositions Finales

### 7.1. Commission de Suivi de la mise en place de l'accord Dialogue Social France

#### Objet de la commission

- La commission de suivi de l'accord Dialogue Social France se réunira en juin 2020 et puis une fois tous les 4 ans dans les six mois précédant la fin de chaque mandature avec le double objectif de faire le bilan de la mise en œuvre concrète de l'accord au sein des Cbu's du Cluster France et d'identifier des axes de réflexion/amélioration.
- En outre, les parties conviennent qu'en cas de problème d'interprétation du présent accord qui n'aurait pas été résolu après discussions en local, la commission de suivi se réunirait à la demande de la Direction ou de 2 Organisations Syndicales signataires pour examiner le différend qui aura été exposé par écrit. A l'issue de la réunion, La Direction rédigera un procès-verbal qui sera remis à chacune des parties.

#### Composition de la commission de suivi Dialogue Social France

Le Directeur des Ressources Humaines France

Le Responsable des Relations Sociales France

2 représentants par Organisations Syndicales Représentatives signataires de l'accord et 1 représentant par Organisations Syndicales non signataires de l'accord.

### 7.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf pour les dispositions de l'article 5.1 qui sont conclues pour une durée de 4 ans. La date d'application de l'accord est fixée à la mise en place des nouvelles instances.

### 7.3. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé, en tout ou partie, à la demande de la Direction ou de l'une des organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions légales en vigueur mentionnées à l'article L2261-7-1 du code du travail.

RC BL  
NB LF

Cette demande de révision devra être notifiée à chacune des parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties conviennent de se réunir à nouveau afin d'adapter lesdites dispositions.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions légales sous réserve d'un préavis de trois mois. La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires ainsi qu'à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et, ce, par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### **7.4. Publicité et dépôt**

Le présent accord est établi en 8 exemplaires dont :

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt seront déposés par le représentant de l'Entreprise sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Les mêmes formalités de dépôt sont applicables à tout avenant venant modifier le présent accord.

RC      DJ  
NOS      LB

Fait à Paris, en 8 exemplaires, le 1er juillet 2019

Pour Danone,

Marc-Olivier BLAIN  
Directeur des Ressources Humaines Cluster France



Pour les organisations syndicales :

Bruno LARGILLIERE  
Coordonnateur Syndical National CFTD

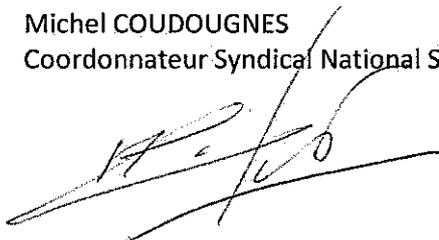


Denis ENFERT  
Coordonnateur Syndical National CGT

Laurent POUILLEN  
Coordonnateur Syndical National FGTA-FO



Michel COUDOUGNES  
Coordonnateur Syndical National SNI2A CFE-CGC



**ANNEXE 1 - LISTE DES ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS DISTINCTS COUVERTS PAR L'ACCORD**

ENTREPRISES	ETABLISSEMENTS DISTINCT	Adresse	ETABLISSEMENTS RATTACHES
DANONE S.A.	DANONE PLACE	17 bd Haussman 75009 PARIS	NA
DANONE PRODUIT FRAIS France	BAILLEUL	300 Allée de l'Europe, 59270 Bailleul	NA
DANONE PRODUIT FRAIS France	LE MOLAY	La Sablonnière, 14330 Le Molay-Littry	NA
DANONE PRODUIT FRAIS France	Logistique DPF	150 Boulevard Victor Hugo, 93400 Saint-Ouen	NA
DANONE PRODUIT FRAIS France	PAYS DE BRAY	Rte de savigny 76220 ferrieres en bray	NA
DANONE PRODUIT FRAIS France	SIEGE FDV	150 Boulevard Victor Hugo, 93400 Saint-Ouen	NA
DANONE PRODUIT FRAIS France	Direction Lait	150 Boulevard Victor Hugo, 93400 Saint-Ouen	NA
DANONE PRODUIT FRAIS France	ST JUST	ZI les Verchères, 60 Route de Luzinay, 38540 Saint-Just-Chaleyssin	NA
DANONE PRODUIT FRAIS France	VILLECOMTAL	2 Avenue de l'Industrie, 32730 Villecomtal-sur-Arros	NA
SAEME	GRAND EVIAN	11 avenue du Général DUPAS 74500 EVIAN	Usine AMPHION - BP 609 - 74506 EVIAN LES BAINS EVIAN Siège (Carré Lumière et CIELE)
SAEME	Etablissement Source de Badoit	1 rue de la Dame Noire 42330 Saint GALMIER	NA
SAEME	Usine de La Salvetat	Lassoubs 34330 La Salvetat Sur Argout	NA
SAEME	Rungis	3, rue Saarinen Parc d'Affaires SILIC 94618 Rungis CEDEX	Osny - 9, CHAU Jules César, 95520 Osny
SEV	VOLVIC	ZI du Chancet 63530 VOLVIC	NA
EVIAN RESORT	EVIAN RESORT	BP N°8 Château de Blonay 74500 EVIAN	NA
DANONE RESEARCH SAS	DANONE RESEARCH	128 avenue de la VAUVE 91120 PALAISEAU	NA
BLEDINA SAS	BRIVE	ZI le Teincurier Rue Frédéric Sauvage 19100 Brive La Gaillarde	NA
BLEDINA SAS	STEENVOORDE	Bledina Rue Rémy Goetgheluck 59114 STEENVOORDE	NA
BLEDINA SAS	VILLEFRANCHE	383 rue Philippe Héron 69400 Villefranche Sur Saône	NA
BLEDINA SAS	LIMONEST	81 rue de Sans Souci - 69760 Limonest	NA
NUTRICIA NUTRITION CLINIQUE SAS	NUTRICIA	150 bd Victor Hugo 93406 SAINT OUEN	NA
DANONE NUTRICIA AFRICA AND OVERSEAS	DNAO	81 rue de Sans Souci - 69760 Limonest	NA

*Handwritten initials: RC, 103, LR*