PROTOCOLE D’ACCORD DE MISE EN PLACE DU CSE

A LA CPAM 69

(Proposé à la négociation par la CGT)

**ATTRIBUTIONS DU CSE**

Il assure une expression collective des décisions relevant de la gestion, de l’évolution économique et financière, de l’organisation du travail, de la formation professionnelle et des techniques de production. A ce titre, il est informé et consulté sur tout ce qui en relève.

Il porte les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, à l’application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale ainsi que des conventions et accords applicables dans l’organisme.

Il Réalise des enquêtes en matière d’AT et de MP, exerce le droit d’alerte et peut saisir l’inspection du travail

Ses attributions sont étendues aux salariés des entreprises extérieures exerçant dans l’organisme.

Il procède à l’analyse des risques professionnels.

Il facilité l’accès des femmes et le maintien des personnes handicapés à tous les emplois.

Il peut susciter toute initiative et proposer des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel.

Il peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l’entreprise qui lui paraît qualifiée.

**FONCTIONNEMENT DU CSE**

**COMPOSITION ET PERIODICITE DU CSE**

Il est composé de l’employeur et d’une délégation du personnel, dont le nombre et les heures de délégation sont fixés par le Protocole d’Accord Préélectoral.

Selon la nature des discussions, des personnes de l’organisme ou étrangère à l’organisme peuvent être invitées par la direction et/ou par les membres du CSE.

Le CSE se réuni 1 fois par mois et l’ensemble de ses membres, titulaires et suppléants, peuvent assister aux réunions. Les heures passées en réunion ne sont pas imputables au temps de délégation.

Toutefois, une ou plusieurs réunions extraordinaires peuvent avoir lieu à la demande du CSE.

**MANDATS ET TRANSITION**

A la fin de mandat où lors du terme de la disposition légale sur le nombre de mandats successifs, l’employeur s’engage à accompagner l’ « ex élu » dans son emploi et si nécessaire à procéder avec lui à un reclassement dans un autre emploi.

L’employeur devra prendre toutes dispositions pour un accompagnement personnalisé notamment en termes de formation (bilan de compétences…).

**CONSULTATIONS RECURRENTES DU CSE**

**Contenu**

Bloc 1 : **Consultation en vue de l’examen sur les orientations stratégiques de l’entreprise** = exposé des orientations stratégiques de l’entreprise et leurs conséquences sur notamment : emploi, activité, organisation du travail, recours à l’externalisation, aux mutualisations et autres réorganisations.

Inclut la GPEC et les orientations de la formation professionnelle.

Bloc 2 : **Consultation sur la situation économique et financière de l’entreprise** = « examen des comptes avec volet politique de recherche et développement technologique de l’entreprise et utilisation du CICE.

Les informations obligatoirement transmises par l’employeur concernent également « ses perspectives pour l’année à venir ».

Bloc 3 : **Consultation sur la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail de l’emploi** = concerne l’évolution de l’emploi, les qualifications, le programme de formation, les conditions de travail, la durée de travail, l’égalité pro, les actions de prévention et de formation.

**Périodicité des consultations**

1/an pour chacun des 3 blocs en alterné. Soit : bloc 1 en début d’année, bloc 2 suivant la présentation des comptes au Conseil et le bloc 3 en fin d’année pour l’année suivante.

**Liste et contenu des informations nécessaires**

**Pour les 3 blocs** : Eléments chiffrés et précis pour l’année à venir et bilan chiffrés de l’année écoulée pour chaque item.

**Bloc 1** : exposé complet des orientations et leurs conséquences.

**Bloc 2** : rapport d’activité, état de la production, indicateurs de gestion, investissement matériel et immatériel, aides publiques, partenariats.

**Bloc 3** : bilan social, égalité professionnelle F/H – Handicap – Générationnelle, qualification et rémunération des salariés dans l’ensemble de leurs éléments (coef de base + expérience + compétence).

**Délais de rendu de l’avis du CSE sur les consultations récurrentes**

2 mois minimum pouvant aller jusqu’à 6 mois en cas d’expertise.

Le délai doit être estimé par sa capacité à permettre aux élus d’exercer efficacement leur compétence en fonction de la nature et de l’importance des questions soumises

**CONSULTATIONS PONCTUELLES**

Comme pour les consultations récurrentes, les éléments correspondant à la consultation devront être précis et chiffrés. Ils devront notifier les impacts sur l’organisation du travail, les conditions de travail, l’emploi et la qualification.

Le CSE peut demander un avis ou une enquête à la CSSCT s’il considère que les impacts relève de ses attributions.

**Délais de rendu de l’avis du CSE**

1 mois, et à minima d’un CSE à l’autre, pouvant aller jusqu’à 4 mois en cas d’expertise ou d’enquête de la CSSCT.

Si l’avis de la CSSCT ou d’une commission est requis, le rendu de l’avis du CSE ne pourra se faire avant son obtention.

En fonction du caractère de la situation, il est possible d’allonger les délais de rendu d’avis par accord du CSE.

**DROIT A EXPERTISE**

Le délai imparti coure à partir du moment où le CSE a désigné l’expert. Il est de 4 mois pour les consultations ponctuelles et de 6 mois pour les consultations récurrentes.

En fonction du motif et de l’ampleur de l’expertise, il est possible d’allonger les délais d’expertise par accord du CSE

**BDES (Base de données économiques et sociales)**

Elle doit comporter l’ensemble des éléments nécessaires à l’exercice du mandat syndical et électif. Ces éléments doivent pouvoir être comparés aux années antérieures.

Elle doit également comporter les perspectives pour les 3 années à venir.

L’employeur doit informer les élus et organisations syndicales de la mise en ligne de documents, notamment en ce qui concerne les documents nécessaires aux consultations.

**COMMISSIONS**

**COMMISSION SSCT**

**ROLE**: Promouvoir la santé physique et mentale, la sécurité, l’amélioration des conditions de travail.

**ATTRIBUTIONS** : Ce qui relève de la santé physique et mentale, la sécurité et les conditions de travail. Instruction d’enquête en cas d’AT ou de MP, ou à la demande du CSE.

Afin de remplir aux mieux leurs missions, les membres de la CSSCT seront invités au moins 4 X ans à la CSE afin de rendre compte de leurs travaux.

Un lien étroit doit être établi entre les membres de la CSSCT et le CSE ainsi des moyens interactif doit être mis en place et peut prendre la forme d’un espace confidentiel sous le portail intranet.

**COMPOSITION** : 8 membres élus du CSE dont 2 cadres et des représentants de l’employeur. A des fins démocratiques, les membres élus du SSCT doivent être le reflet de la représentativité du CSE, en tout état de cause il ne saurait s’agir d’exclure un ou des élus minoritaires.

**MOYENS ALLOUES**: les membres élus bénéficieront d’un temps de délégation de 20 H / mois.

Ils se réuniront au moins 4 X an et en cas de nécessité en réunion extraordinaire à la demande d’au moins 2 de ses membres. Les heures passées en réunions ne seront pas imputables à leurs heures de délégation.

Ils pourront avoir accès aux formations de nature à promouvoir la santé et les conditions de travail et notamment des formations spécifiques en lien avec des risques particuliers.

Comme les membres du CSE le temps passé en formation sera considéré comme du temps de travail et non imputable aux heures de délégation.

Ces formations seront à la charge de l’employeur.

**COMMISSION ECONOMIQUE – FORMATION – EGALITE PROFESSIONNELLE**

**ATTRIBUTIONS**: Elles sont chargées d’étudier les documents recueillis par le CSE et toutes les questions que ce dernier leur confie.

**MOYENS ALLOUES** : 5 membres élus du CSE dont 1 cadre pour chacune d’entre elles. Elles se réunissent chacune au moins 2Xan. Leurs membres bénéficient chacun de 16 Heures (ou 2 jours) par an de préparation.

Elles peuvent se faire assister, le cas échéant, de l’expert-comptable du CSE ou un expert choisi par le CSE en fonction de la nature de l’étude.

**COMMISSION D’INFORMATION ET D’AIDE AU LOGEMENT**

Compte tenu du contexte particulier de note organisme relevant d’ « AMALIA » pour tout ce qui concerne l’aide au logement et d’un lien direct avec eux, il est mis en place une permanence d’1 journée par trimestre. Elle sera tenue par un membre élu du CSE qui disposera du temps nécessaire.

**COMMISSIONS SOCIALES ET CULTURELLES**

**ATTRIBUTIONS** : Elles sont chargées de permettre l’accès aux loisirs, aux vacances et à la culture des salariés de notre organisme. Elles ont également un rôle social au sein de l’organisme et à ce titre soutenir les salariés en difficultés.

**MOYENS ALLOUES** : 2 secrétaires et 1 trésorier avec un temps de délégation chacun égal à un ETP.

8 commissions avec 1 « responsable » (élus au CSE) et 5 « associés » (salariés mandatés par les OS). Le responsable bénéficie d’un temps de délégation de 20 H en sus de son temps de délégation pour son mandat au CSE.

Les associés bénéficient d’un temps de délégation de 2 jours / mois.

**REPRESENTANTS DE PROXIMITE**

**ATTRIBUTIONS**

Ils ont un rôle de présentation des réclamations individuelles ou collectives et d’alerte en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

A ce titre, ce sont des représentants à l’écoute du terrain et de véritables relais du CSE et de la CSSCT.

Il est donc important d’avoir une transmission étroite entre les représentants de proximité et le CSE qui peut être par la mise en place d’un réseau social dédié aux représentants de proximité et des élus du CSE pour faciliter une prise en compte rapide et efficace.

Mais également d’une possibilité d’alerter les élus si un danger grave était encouru.

Ils sont tenus à la confidentialité que requièrent leurs missions.

**MOYENS ALLOUES**

7 sites seront pourvus de représentants de proximité : Villefranche/Saône, Vaise, Aubigny, Oullins, Meyzieu, les Centres d’Examens de Santé et les Centres de Santé Dentaire.

4 représentants pour chacun des sites avec un temps de délégation de 16 H/mois (ou 2 jours).

Ils sont désignés par le CSE et doivent être le reflet de la représentativité, comme pour la CSSCT, il ne saurait s’agir d’exclure un ou des élus minoritaires.

Les représentants de proximité bénéficient des formations à l’identique des élus.

Ils possèdent la libre circulation dans l’organisme.

Les représentants de proximité sont protégés comme les représentants du personnel elus.

**NEGOCIATION DU PROTOCOLE D’ACCORD PREELECTORAL (PAP)**

(Après la négo sur la mise en place du CSE)

**NOMBRE ET REPARTITION DES SIEGES**

**30 SIEGES** (Soit 30 titulaires et 30 suppléants) au lieu de 56 existants (56 titulaires et 56 suppléants.

+ 1 représentant syndical par OS

**2 COLLEGES** : employés et cadres.

Collège employés = niveaux de 1 à 4

Collège cadres = niveaux de 5A à agents de direction

Les sièges seront répartis dans les 2 collèges en fonction du calcul proportionnel des employés et cadres au moment de la négociation du PAP

**HEURES DE DELEGATIONS**

35 H / mois pour chaque élu, titulaires et suppléants, et représentant syndical. Afin que chacun puisse exercer correctement son mandat.

Dans le protocole de mise en place du CES nous demandons que les titulaires et suppléants assistent aux réunions et que le temps passé aux réunions ne soit pas imputable aux heures de délégation.

**DUREE DU MANDAT**

Cette mandature étant bouleversé par un changement radical de fonctionnement, il est indispensable que la durée de cette mandature soit portée à 2 ans.

**LISTES ELECTORALES**

Elles devront respectées la proportion des femmes et des hommes dans l’organisme.

Le calcul de cette proportion sera donné lors de la négociation du PAP