

**ACCORD D'ENTREPRISE
PORTANT SUR LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE AU SEIN
DE LA FONDATION ILDYS**

ENTRE

La FONDATION ILDYS dont le siège social est situé Presqu'île de Perharidy, à ROSCOFF (29684), inscrite à l'URSSAF de Bretagne sous le numéro 537 000 000 521 261 250

Représentée par Madame Hélène BLAIZE agissant en qualité de Directeur Général

D'UNE PART,

ET :

L'organisation syndicale SUD représentée par Messieurs Stefano DE BLASIO, Monsieur Pascal LE PAGE, Yann KERNEUR, délégués syndicaux,

L'organisation syndicale CGT représentée par Monsieur Jacques LE BORGNE et Mesdames Sylvie PERAN, Marie LE GUILLOU, délégués syndicaux,

L'organisation syndicale CFDT représentée par Messieurs Dany DEVAUX, Louis CASTEL, délégués syndicaux,

L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par Monsieur Bruno BARON, délégué syndical

D'AUTRE PART

Il est conclu le présent accord d'entreprise conformément aux dispositions du Code du travail issues des ordonnances du 22 septembre 2017 (n°2017-1386) et du 20 décembre 2017 (n°2017-1718).

Le présent accord d'entreprise a pour objet de définir les modalités de mise en place et de fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE).

ARTICLE 1 – PERIMETRE ET DUREE DES MANDATS

Compte tenu notamment de la gestion centralisée de l'ensemble de la gestion sociale, de la gestion budgétaire et stratégique des différents sites de la Fondation, il est convenu la mise en place d'un CSE au niveau de la Fondation.

La durée du mandat est fixée à 4 ans. Conformément aux dispositions légales en vigueur, le nombre de mandats successifs est limité à 3.

ML

M

PLD

BB

MLG
JUB

m PR ALG BB

2.2.3 Attribution des représentants de proximité

Les représentants de proximité ont pour mission de :

- Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein de chaque site.
- Réaliser pour le CSE les enquêtes en matière d'accident du travail, sauf décision contraire du CSE.
- Saisir immédiatement l'employeur lorsqu'il constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché. Cette atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.
- Transmettre au CSE les éventuelles réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et aux autres dispositions légales relatives à la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise (congrés, organisation du temps de travail...). Ces réclamations seront traitées au sein la commission des réclamations (Cf. article 14 du présent accord).
- Sur décision du Président et du Secrétaire du CSE, des représentants de proximité pourront être invités sur des questions relevant de leurs missions.

2.2.4 Statut des représentants de proximité

Conformément aux dispositions du Code du travail, les représentants de proximité bénéficient du statut de salarié protégé.

Toute rupture du contrat de travail est donc soumise à l'autorisation préalable de l'Inspection du travail (sauf démission et départ à la retraite).

ARTICLE 3 – LES HEURES DE DELEGATION DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

3.1 Nombre d'heures de délégation

Les élus titulaires bénéficient d'un crédit d'heures individuel de 24 heures par mois, soit au global 408 heures.

3.2 L'annualisation et la mutualisation des heures de délégation

Le crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Toutefois, un élu ne peut utiliser au cours d'un mois plus d'une fois et demie son crédit d'heures, soit 36 heures.

BB
RCP
MLG-JJS

L' élu doit pour bénéficier de cette disposition, informer l'entreprise au moins 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de ces heures ainsi cumulée.

Les membres du CSE peuvent se répartir entre eux les heures de délégation. Toutefois, un élu ne peut utiliser au cours d'un mois plus d'une fois et demie son crédit d'heures.

Les membres doivent informer l'entreprise 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de cette mutualisation. L'information doit se faire par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

3.3 Le temps passé aux réunions

Le temps passé par les membres du CSE aux réunions plénières du CSE n'est pas déduit des heures de délégation.

Le temps passé par les membres du CSE aux commissions et celui des représentants de proximité à la commission des réclamations, ne sont pas déduit des heures de délégation.

3.4 Décompte des heures de délégation pour les salariés en forfait jours

Pour les élus en forfait jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle. Une demi-journée correspond à 4 heures de délégation dans la limite de 72 demi-journées par an.

ARTICLE 4 – CREATION D'UN CREDIT D'HEURES MUTUALISEES POUR LE DIALOGUE SOCIAL

Dans une volonté de garantir un dialogue social de qualité et de proximité, 200h00 mensuelles seront réparties entre les organisations syndicales représentatives au sein de la Fondation à la proportionnelle stricte en fonction des résultats des élections du CSE. Ces heures viennent compléter les heures de délégation des élus titulaires du CSE figurant dans la disposition 3.1 du présent accord.

Ces heures seront attribuées par les organisations syndicales avec un délai de prévenance de 15 jours :

- aux membres du CSE
- aux membres des commissions du CSE
- aux représentants de proximité
- aux représentants syndicaux au CSE
- aux délégués syndicaux

m RP 013 BB ALG

CHAPITRE II : FONCTIONNEMENT DU CSE

ARTICLE 5 – LES BUDGETS DU CSE.

Le montant des budgets du CSE est calculé conformément aux dispositions légales en vigueur, par référence à la masse salariale brute.

La masse salariale brute est celle définie par le Code du travail, à savoir celle constituée par l'ensemble des gains et rémunération soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L242-1 du Code de la Sécurité Sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat à durée indéterminée.

Les sommes distribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement ou de participation sont exclues de la masse salariale brute.

5.1 Le budget de fonctionnement

Le montant du budget de fonctionnement versé par l'entreprise représente 0,20% de la masse salariale brute.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

5.2 Le budget des activités sociales et culturelles

Conformément à l'article L.2312-81 du code du travail, la contribution versée chaque année par l'entreprise pour financer les activités sociales et culturelles du comité social et économique, est fixé par accord d'entreprise.

ARTICLE 6 – LES REUNIONS DU CSE

6.1 Nombre de réunions par an

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant. Les réunions se répartissent annuellement comme suit :

- 7 réunions consacrées aux thématiques principales du comité social et économique
- 4 réunions consacrées à la santé, sécurité et aux conditions de travail

Les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont organisées indépendamment.

En cas d'urgence, les membres de la délégation du personnel sont reçus sur leur demande.

M PLP BB
MLG
TUS

6.2 Participants aux réunions

Chacun des membres titulaires et suppléants ainsi que les représentants syndicaux auprès du CSE seront convoqués au moins 8 jours avant la réunion. Les suppléants peuvent participer aux réunions.

L'employeur pourra se faire assister par 3 collaborateurs nécessairement salariés de l'entreprise, qui pourront prendre part au débat en tant qu'interlocuteurs techniques mais qui ne pourront pas participer au vote.

Les intervenants pourront participer aux réunions par visioconférence. Ils n'ont pas de voix consultative.

6.3 Visioconférence

Le recours à la visioconférence ne sera pas imposé mais pourra être proposée pour l'ensemble des réunions afin de faciliter la participation du plus grand nombre.

CHAPITRE III : LES CONSULTATIONS DU CSE

ARTICLE 7 – THEMES ET PERIODICITE DES CONSULTATIONS RECURRENTES

Conformément aux dispositions de l'article L.2312-17 du Code du travail, le CSE est obligatoirement informé et consulté 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.

Les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes sont rassemblées au sein de la base de données économiques et sociales (BDES) de la Fondation ILDYS.

7.1 La consultation sur les orientations stratégiques

L'entreprise consultera le CSE sur les orientations stratégiques tous les 3 ans.

7.2 La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

Le CSE est consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise chaque année.

m RR BB
116503

7.3 La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur :

1) L'évolution de l'emploi, les qualifications, le plan de formation, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage

En vue de cette consultation l'employeur transmet au comité les informations suivantes :

Information	Périodicité de la consultation
Le plan de formation	1 an
Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés,	1 an
Le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, des apprentis,	1 an
Le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial	3 ans

2) Les actions de prévention en matière de santé et de sécurité et les conditions de travail

En vue de cette consultation l'employeur transmet au comité les informations suivantes :

Information	Périodicité de la consultation
Les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	3 ans
Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter	3 ans

BB

RP

MLG

JUB

M

3) Les congés, l'aménagement du temps de travail et la durée du travail

En vue de cette consultation l'employeur transmet au comité les informations suivantes :

Information	Périodicité de la consultation
Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise	1 an
Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise	3 ans
Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale légale	3 ans
Les conditions d'application de l'aménagement du temps de travail notamment sur l'année, la période de prise des congés payés, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés	1 an

4) L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vue de cette consultation l'employeur transmet au comité les informations suivantes :

Information	Périodicité de la consultation
Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, ainsi que l'accord ou le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	3 ans

5) Les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés

Une consultation est organisée tous les 3 ans.

Point de départ du délai de consultation

Le délai court à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires à la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales (BDES) et au minimum 15 jours ouvrés avant la réunion du CSE.

m PLE BB
MLGous

CHAPITRE IV : LA COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

ARTICLE 8 – COMPOSITION

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est mise en place en vue de préparer les 4 réunions du CSE consacrées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Cette commission santé, sécurité et conditions de travail est composée de **8 membres** du CSE (titulaires ou suppléants) dont au moins un représentant du collège agents de maîtrise et/ou cadres. Ces membres sont désignés par le CSE à la majorité des présents, pour la durée du mandat des membres du CSE.

Le nombre de postes au CSSCT sera attribué en fonction du résultat du premier tour du vote au CSE selon les règles de la proportionnelle au plus fort restant. Ils seront désignés par le CSE dans le respect de la représentativité syndicale.

Les parties conviennent qu'il est de l'intérêt, pour le bon fonctionnement de la CSSCT, que ses membres soient choisis parmi les membres du CSE faisant preuve d'un intérêt et d'une implication spécifique en matière de santé et de sécurité.

Les représentants de proximités pourront participer aux réunions du CSSCT afin de présenter l'analyse des accidents du travail réalisé par leurs soins.

ARTICLE 9 – MISSIONS

La CSSCT a pour mission de contribuer à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salariés des différents sites ainsi que ceux mis à disposition par une entreprise extérieure.

Elle a également pour rôle de veiller au respect des prescriptions légales et réglementaires applicables en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Pour mener à bien ses missions, la CSSCT formule des propositions (analyses, actions de prévention, formation à la sécurité) au CSE, procède à des inspections régulières, et mène des enquêtes.

PLP BB
JUB MLG
M

CHAPITRE V : LES AUTRES COMMISSIONS

ARTICLE 10 – PARTICIPATION DU CSE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le CSE pourra au sein de la Fondation désigner 4 représentants au sein du conseil d'administration de la Fondation. Ils seront désignés par le CSE dans le respect de la représentativité syndicale.

ARTICLE 10 – LA COMMISSION FORMATION

Cette commission formation s'organise autour de **6 membres** du CSE (titulaires ou suppléants) dont au moins un représentant du collège agents de maîtrise et/ou cadres.

Le nombre de postes à la commission formation sera attribué en fonction du résultat du vote au CSE selon les règles de la proportionnelle au plus fort restant. Ils seront désignés par le CSE dans le respect de la représentativité syndicale.

➤ La commission se réunit **3 fois** par an

➤ La commission formation est présidée par l'employeur qui peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel.

ARTICLE 11 – LA COMMISSION LOGEMENT ET PROTECTION SOCIALE

Cette commission logement s'organise autour de **4 membres** du CSE (titulaires ou suppléants) dont au moins un représentant du collège agents de maîtrise et/ou cadres.

Le nombre de postes au sein de la commission logement et protection sociale sera attribué en fonction du résultat du vote au CSE selon les règles de la proportionnelle au plus fort restant. Ils seront désignés par le CSE dans le respect de la représentativité syndicale.

➤ La commission se réunit **2 fois** par an

➤ La commission logement est présidée par l'employeur qui peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel.

ARTICLE 12 – LA COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE ET TEMPS PARTIEL / TEMPS CHOISI

Cette commission égalité professionnelle s'organise autour de **4 membres** du CSE (titulaires ou suppléants) dont au moins un représentant du collège agents de maîtrise et/ou cadres.

Le nombre de postes à la commission égalité professionnelle sera attribué en fonction du résultat du vote au CSE selon les règles de la proportionnelle au plus fort restant. Ils seront désignés par le CSE dans le respect de la représentativité syndicale.

m. PUP

BB
M/GSV

➤ La commission se réunit **1** fois par an

➤ La commission égalité professionnelle est présidée par l'employeur qui peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel.

ARTICLE 13 – LA COMMISSION ECONOMIQUE

Cette commission économique s'organise autour de **6 membres** du CSE (titulaires ou suppléants) dont au moins un représentant du collège agents de maîtrise et/ou cadres.

Le nombre de postes à la commission économique sera attribué en fonction du résultat du vote au CSE selon les règles de la proportionnelle au plus fort restant. Ils seront désignés par le CSE dans le respect de la représentativité syndicale.

➤ La commission se réunit **2 fois** par an

➤ La commission économique est présidée par l'employeur qui peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel.

ARTICLE 14 – LA COMMISSION DES RECLAMATIONS

Elle est composée des représentants de proximité. Elle est présidée par l'employeur qui peut se faire assister par 5 collaborateurs.

Ces réclamations feront l'objet de 11 réunions organisées dans les conditions suivantes :

- Une planification sera arrêtée chaque année au cours de la première réunion du CSE
- Ces réunions seront organisées à l'initiative du service des ressources humaines de la Fondation.
- Les réclamations seront adressées au service des ressources humaines 72h00 avant la réunion. Le service des ressources humaines se chargera de rédiger puis de diffuser le CR aux salariés dans un délai de 7 jours ouvrés.

Pour réaliser leurs missions, les représentants de proximité :

- pourront se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale à leur demande
- pourront se déplacer librement au sein des établissements et services de la Fondation ou en dehors durant les heures de délégation sans perturber le bon fonctionnement de la Fondation et le travail des salariés.

Le temps passé aux 11 réunions annuelles est rémunéré comme temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation des représentants de proximité

CHAPITRE VI : ENTREE EN VIGUEUR

h PUP BB
JUB MLG

ARTICLE 15 – DUREE– REVISION–DENONCIATION

✓ Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 10 mai 2018

✓ Révision

Sont habilitées à demander la révision de tout ou partie du présent accord, outre la société :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord est conclu : uniquement les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes du présent accord ;
- A l'issue du cycle électoral : une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

La demande de révision de tout ou partie du présent accord, doit être effectuée selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- Les dispositions de l'accord portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

✓ Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la Direccte et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;
- Une nouvelle négociation devra être engagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant le début du préavis prévu par l'article L2261-9 du Code du travail.
- Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;

m puf *BB*
MLG-JV

- Pendant les négociations ou à l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu. A défaut d'avenant ou de nouvel accord à l'issue des négociations, un procès-verbal de clôture constatant le désaccord sera établi.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.

- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;
- En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L.2261-9 du Code du travail.

Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets.

Toutefois, les salariés conserveront une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens de l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#), à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

Pour l'application du présent accord, sont considérés comme signataires d'une part l'employeur et d'autre part l'ensemble des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré.

ARTICLE 16 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera notifié, à l'initiative de la société aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, par lettre recommandée avec accusé de réception.

A l'initiative de la Direction, il sera déposé sauf opposition valablement notifiée, de l'unité territoriale de la D.I.R.E.C.C.T.E. dont relève le siège social de la société (un exemplaire sur support papier, un exemplaire sur support numérisé), dans les conditions du droit commun (articles D. 2231-4 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Rennes.

Mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction et une copie sera remise aux représentants du personnel.

PLP BB
M JV3 116

ARTICLE 17 – SUIVI DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions légales, les parties conviennent de se réunir chaque année, afin d'examiner l'application du présent accord.

Fait à Brest, le 17/05/2018

En 7 exemplaires

Pour les organisations syndicales de la Fondation ILDYS

L'organisation syndicale SUD

Les délégués syndicaux

Monsieur Stefano DE BLASIO,

Monsieur Pascal LE PAGE,

Monsieur Yann KERNEUR,



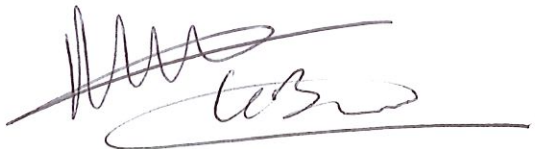
L'organisation syndicale CGT

Les délégués syndicaux

Monsieur Jacques LE BORGNE,

Madame Marie LE GUILLOU,

Madame Sylvie PERAN,



L'organisation syndicale CFDT

Les délégués syndicaux

Monsieur Louis CASTEL,

Monsieur Dany DEVAUX,

L'organisation syndicale CFE CGC

Le délégué syndical

Monsieur Bruno BARON,



Pour Direction de la Fondation ILDYS

Le Directeur Général,

Hélène BLAIZE

