



We deliver  
your ambition

## Accord portant sur la mise en place du Comité Social et Economique

### ENTRE LES SOUSSIGNEES

- La Société NIJI, société anonyme au capital de 284 903€ immatriculée au registre du commerce et des sociétés de RENNES sous le numéro 439 055 278 dont le siège social est sis 9 rue de Chatillon, 35000 Rennes, représentée par Monsieur Jérémie MANIGNE en sa qualité de Directeur Général Délégué, (ci-après dénommée « NIJI »)
- La société IMINETI, Société anonyme au capital de 10 000 euros, immatriculée au RCS de Rennes sous le numéro B 905 204 475, dont le siège social est situé Identity 1 – EuroRennes 9A rue de Châtillon (35 000) Rennes, représentée par la société NIJI, elle-même représentée par Monsieur Jérémie MANIGNE, son Directeur général délégué ; (ci-après dénommée « IMINETI »)

D'une part, ci-après dénommée la « Société »

Et

**L'Organisation Syndicale Représentative** au sein de la Société :

- CFE-CGC Fieci, représentée par Monsieur Fabrice LE GOFF, délégué syndical ;

D'autre part, ci-après dénommée « l'Organisation Syndicale »

## Préambule

Consécutivement à la conclusion d'un accord de reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale entre Niji et Imineti, nommée UES Niji, puis l'élection d'un nouveau Comité Social et Economique au niveau de ce nouveau périmètre, ci-après désigné « CSE », conformément à l'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, les parties se sont réunies afin de négocier le présent accord.

Convaincues de l'importance d'organiser la représentation du personnel afin qu'elle soit efficace et cohérente avec l'organisation de la société, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont souhaité conclure le présent accord visant à assurer la qualité et l'efficacité du dialogue social.

Le présent Accord est conclu dans le cadre des dispositions issues :

- De l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 ;
- De l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 ;
- Du décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au CSE.

En application de ces dispositions, l'accord portant sur la mise en place du CSE doit porter sur les thèmes suivants :

- La fixation du périmètre du Comité social et économique ;
- La mise en place de la Commission Santé, sécurité et conditions de travail ;
- L'éventuelle désignation de représentants de proximité.

En outre, les Parties se sont notamment accordées sur les thèmes suivants :

- Le nombre de sièges de la délégation du personnel du Comité social et économique ;
- La durée du mandat des membres du Comité social et économique ;
- Le nombre de mandats successifs des membres du Comité Social et Economique ;
- Les heures de délégation des membres du Comité Social et Économique ;
- Le fonctionnement du Comité Social et Économique ;
- Le contenu et la périodicité des consultations récurrentes ;
- Les commissions obligatoires et facultatives.

Cela étant exposé, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## Article 1 - Périmètre du CSE

Dans l'accord de reconnaissance de l'UES, les parties ont reconnu un seul établissement au sein de l'UES Niji, qui est donc considéré comme une unique entité pour la mise en place du CSE en application des dispositions de l'article L. 2313-8 du Code du travail, actuellement en vigueur.

De plus, la Société est composée de plusieurs sites gérés de manière uniforme au niveau central que ce soit en ce qui concerne la direction générale, la comptabilité, la gestion du personnel, l'organisation du travail et ne constituent donc pas des établissements distincts au sens de la représentation du personnel.

En conséquence, un seul CSE est mis en place au sein de la Société.

Le CSE de la Société exercera ses prérogatives, missions et attributions à l'égard de l'ensemble des salariés de la Société.

## Article 2 - Nombre de sièges au CSE

L'effectif de référence de la société au 6 janvier 2023 s'élève à 1 064,80.

Le nombre de sièges à pourvoir est donc de 17 titulaires et 17 suppléants.

## Article 3 - Durée et nombre de mandats successifs des élus au CSE

La durée des mandats des membres du CSE est de 4 ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à 3.

## Article 4 - Remplacement définitif d'un membre titulaire du CSE

Les parties rappellent que les titulaires et les suppléants étant élus séparément au scrutin de liste, chaque titulaire n'a pas de suppléant attitré.

Les règles légales de remplacement des membres titulaires présentent un caractère impératif. Il n'est pas possible de les adapter par voie conventionnelle.

Conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur (article L.2314-37 du Code du travail), lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions 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.

## Article 5 - Heures de délégation des membres élus au CSE

Compte tenu de l'effectif, en application des dispositions légales et réglementaires, le volume d'heures individuelles de délégation des membres titulaires est de 24 heures mensuelles.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les membres titulaires peuvent reporter leurs heures de délégation d'un mois sur l'autre et les mutualiser entre eux.

Il est convenu que le dispositif de mutualisation des heures peut permettre à un élu de disposer de 36 heures maximum de délégation sur un même mois.

Pour les titulaires comme les suppléants, les heures passées en réunion préparatoire, à raison d'une réunion préparatoire par convocation, ainsi que les heures passées en commission, sont rémunérées comme du temps de travail effectif et ne sont, par conséquent, pas déduites des heures de délégation (sous réserve des précisions mentionnées à l'article 9).

Le décompte du crédit d'heures pour les élus au forfait jours est fixé conformément aux dispositions légales en vigueur : le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés. Une demi-journée correspond à 4 heures.

## Article 6 - Délégué Syndical

Conformément aux dispositions légales, un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical. Cette désignation est possible si le syndicat représentatif a créé une section syndicale.

Le syndicat représentatif dans l'entreprise désigne le délégué syndical parmi les candidats aux élections professionnelles, la fonction de la délégation du personnel au CSE est compatible avec les mandats suivants :

- Membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE)
- Représentant syndical au CSE
- Délégué syndical central

Il anime la section syndicale et assure le lien entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient. Il formule des propositions, des revendications ou des réclamations auprès de la Direction.

Il peut assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire ou pour un éventuel licenciement.

En application des dispositions légales, le volume mensuel d'heures individuelles du délégué syndical est fixé à 24 heures.

## Article 7 - Représentants syndicaux au CSE

Chaque Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE.

Conformément aux dispositions légales, le représentant syndical est choisi parmi les salariés de l'entreprise, sous réserve qu'il remplisse les conditions d'éligibilité au CSE.

Le représentant syndical peut également être délégué syndical.

Il assiste aux séances du comité avec voix consultative, sans participer aux votes.

En application des dispositions légales, le volume mensuel d'heures individuelles de délégation des représentants syndicaux au CSE est fixé à 20 heures.

Les heures passées en réunion sur convocation de la Direction, en réunion préparatoire, à raison d'une réunion préparatoire par convocation, ainsi que les heures passées en commission, sont rémunérées comme du temps de travail effectif et ne sont par conséquent pas déduites des heures de délégation.

## Article 8 - Représentants de proximité

Afin de maintenir un dialogue de proximité au niveau de chacun des sites, tout en évitant un engorgement avec des questions locales ne concernant pas l'intégralité de la Société mais uniquement un site, des représentants de proximité sont mis en place au sein de la Société.

Compte tenu de la répartition géographique des sites de la Société, les parties conviennent d'identifier deux périmètres géographiques pour les représentants de proximité :

- La région « Ouest » regroupant les sites de Rennes, Nantes et Bordeaux
- La région « Est » regroupant les sites d'Issy les Moulineaux, Lille et Lyon

Au total, 8 représentants de proximité au maximum sont désignés par délibération du CSE parmi ses membres élus titulaires ou suppléants, avec la répartition suivante : 4 pour la région « Ouest » et 4 pour la région « Est ».

Les représentants de proximité sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du Comité social et économique.

Ces représentants seront désignés lors d'une des premières réunions du CSE. Lorsque l'élu désigné représentant de proximité cesse ses fonctions, ou lorsque ce dernier démissionne de son rôle de représentant de proximité, il sera remplacé lors de la réunion suivante du CSE.

La mission des représentants de proximité sera d'entendre les réclamations individuelles soulevées par les collaborateurs au niveau local. Ils seront un relais privilégié des collaborateurs pour toute réclamation individuelle notamment en matière d'application de la réglementation du travail.

Au sein de chaque périmètre des représentants de proximité, sera organisée tous les 2 mois une réunion entre l'employeur (ou son représentant), les responsables des sites concernés par les questions, et les représentants de proximité du périmètre. Les réunions des représentants de proximité auront lieu 2 à 3 semaines avant la réunion ordinaire du CSE.

L'employeur convoquera les participants à cette réunion au moins 2 semaines avant la tenue de celle-ci. Ces réunions seront présidées par le DRH, ou toute autre personne à laquelle ce pouvoir aura été délégué. Les comptes rendus de ces réunions seront rédigés par cette dernière et diffusés auprès des salariés.

Les questions des représentants de proximité seront adressées par mail au DRH ou à son représentant au moins 1 semaine avant la réunion.

Le temps passé en réunion sera considéré comme du temps de travail et ne sera pas déduit des temps de délégation.

## Article 9 - Fonctionnement du CSE

### 9.1 Convocation aux réunions

Il est rappelé que l'ordre du jour des réunions du CSE est arrêté conjointement par le Président et le Secrétaire du CSE.

Les membres du CSE sont convoqués à la réunion et reçoivent par courrier électronique l'ordre du jour correspondant au moins trois jours calendaires avant la réunion.

Les membres titulaires empêchés s'attacheront à prévenir au plus tôt les membres suppléants du CSE en mesure de les remplacer.

### 9.2 Participants aux réunions

Participant aux réunions du CSE :

- L'employeur ou ses représentants ;
- Les membres titulaires élus du CSE ;
- Les représentants syndicaux.

En l'absence d'un titulaire, ce dernier sera remplacé par un élu suppléant selon les règles légales et rappelées à l'article 4 ci-dessus.

Lors des réunions portant en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, assistent également avec voix consultative sur les points de l'ordre du jour relatifs à ces questions :

- Le médecin du travail ;
- L'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- L'agent des services de prévention des organismes de sécurité ;
- Tout représentant Niji responsable des sujets de sécurité ou conditions de travail.

### 9.3 Périodicité des réunions

Les réunions ordinaires du CSE seront fixées au minimum tous les deux mois.

Une réunion supplémentaire dédiée à l'approbation des comptes du CSE sera prévue, annexée ou pas, à une des réunions ordinaires précédemment citées.

Conformément aux dispositions légales, des réunions extraordinaires du CSE pourront se tenir entre deux réunions ordinaires, à l'initiative de son Président, ou sur demande du secrétaire du CSE ou de la majorité des membres titulaires du CSE. Cette demande fera l'objet d'un mail avec les points à inscrire à l'ordre du jour de cette réunion extraordinaire. Cette réunion devra se tenir dans un délai maximum de 14 jours calendaires à la suite de l'envoi de l'e-mail.

Le calendrier des réunions ordinaires est en principe fixé par l'employeur.

Néanmoins dans la mesure du possible les parties conviennent que le calendrier pourra être établi d'un commun accord entre le Président et le secrétaire en fin d'année pour l'année calendaire à venir.

#### *9.4 Durée des réunions*

Par principe, les réunions du CSE sont programmées sur une demi-journée, sauf si l'importance de l'ordre du jour nécessite de le prolonger sur une journée.

Conformément aux dispositions légales, la durée des réunions doit permettre l'épuisement de l'ensemble des points portés à l'ordre du jour.

La phase préparatoire de fixation de l'ordre du jour du CSE permet au Secrétaire du CSE conjointement avec la Direction, ou son représentant, d'estimer le temps nécessaire à l'épuisement de l'ensemble des points portés à l'ordre du jour.

De manière exceptionnelle, les points restant non traités pourront être reportés, sur décision de la majorité des membres et du Président, à l'ordre du jour de la réunion suivante.

#### *9.5 Recours à la visioconférence et vote*

La tenue des réunions du CSE requiert, en principe, la présence physique des membres.

Néanmoins, du fait que la Société soit implantée sur plusieurs sites et afin de permettre ou de faciliter la participation de tous, les parties au présent accord souhaitent qu'il soit possible d'avoir recours à la visioconférence pour l'ensemble des réunions du CSE.

En cas de consultation du CSE lors d'une réunion en visioconférence, le vote se fera à main levée. Le vote se fera à bulletin secret, si un membre du CSE en fait la demande et que la majorité des membres présents lors de la réunion ne s'y oppose pas. Dans ce cas, le recours à une application gratuite de vote anonymisé sera privilégié.

Les consultations du CSE pour lesquelles les dispositions légales et réglementaires obligent à procéder à un vote à bulletin secret pourront se faire, soit lors d'une réunion où tous les membres seront présents, soit par l'intermédiaire d'un prestataire de vote électronique.

### **Article 10 - Commissions du CSE**

Le temps passé en réunion de commission avec la Direction sera considéré comme du temps de travail et ne sera pas déduit des heures de délégation dans la limite d'une durée globale annuelle de 30h. Cette durée globale annuelle prend en compte l'ensemble des réunions des commissions, hormis les réunions (ordinaires et extraordinaires) du CSE et de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

#### *10.1- Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail*

Conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur (article L.2315-36 du Code du travail), une commission chargée d'étudier les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail est mise en place au sein du CSE.

Les Parties conviennent de fixer, au sein du présent accord, et en application des articles L.2315-41 et suivants du Code du travail, actuellement en vigueur :

- le nombre de membres de la Commission ;
- les missions déléguées à la Commission par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la Commission pour l'exercice de leurs missions ;
- les modalités de leur formation conformément aux articles L.2315-16 à L.2315-18 ;
- le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
- le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

#### *10.1.1 Désignation et composition*

Les membres de la Commission sont désignés par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents, parmi ses membres (titulaires ou suppléants), pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Les parties conviennent que la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSE sera composée de 5 membres, dont un référent, interlocuteur privilégié de la Direction.

Elle est présidée par l'employeur ou son représentant.

#### *10.1.2 Missions*

La Commission se voit confier, par délégation du CSE, les attributions de ce dernier, relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception de ses attributions consultatives et du recours à un expert prévu aux articles L.2315-78 et suivants du Code du travail, actuellement en vigueur.

La commission a pour mission principale de préparer les délibérations du CSE pour les consultations relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des salariés.

Afin de remplir cette mission, les membres de la commission peuvent notamment :

- réaliser les visites de sites ;
- mener et réaliser les enquêtes après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

Les membres de la commission sont également destinataires :

- des déclarations d'accident du travail ;
- des rapports annuels d'activité transmis par les médecins du travail ;
- du document unique d'évaluation des risques ;
- du rapport annuel « hygiène, sécurité et conditions de travail » ;
- du programme de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

#### *10.1.3 Fonctionnement*

Conformément à l'article L.2315-27 du Code du travail, actuellement en vigueur, au moins 4 réunions du CSE sont annuellement consacrées en tout ou partie à des questions relatives à la santé, sécurité et aux conditions de travail.

Les parties conviennent que ces réunions se tiennent tous les trimestres.

Il est précisé que, si les circonstances l'exigent, d'autres réunions ordinaires ou extraordinaires du CSE pourront traiter de points relatifs à la santé, sécurité et aux conditions de travail.

Lors de ces réunions sont invités le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale.

Il est convenu que la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail se réunira au moins 4 fois par an, dans les 3 semaines précédant les réunions du CSE portant sur des sujets relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

À l'issue de ces réunions, elle communique aux autres membres du CSE ses conclusions, avis et recommandations.

Le temps passé en réunion Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail sera considéré comme du temps de travail effectif et ne sera pas déduit des heures de délégation.

#### *10.1.4 Formation*

La formation Santé Sécurité et Condition de Travail de tous les membres du CSE est organisée sur une durée minimale de 5 jours.

Les Parties conviennent expressément que la formation des membres de la Commission sera organisée au plus tard dans l'année suivant la mise en place du CSE, ou dans les 6 mois suivants la désignation au sein de cette commission.

#### *10.2 - Commission formation*

Il est rappelé que cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du CSE dans le domaine de la formation ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.
- d'étudier les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre :
  - ✓ des dispositifs de formation professionnelle continue ;
  - ✓ de la validation des acquis de l'expérience.

La Commission formation est informée des possibilités de congé de formation qui ont été accordées aux salariés, des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ainsi que des résultats obtenus.

Les membres de la Commission sont désignés par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents, parmi ses membres (titulaires ou suppléants), pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Les parties conviennent que la Commission Formation du CSE sera composée de 3 membres.

Elle se réunit au minima 1 fois par an. Elle se réunira notamment le mois précédant la réunion d'information et consultation du CSE relative à la politique sociale et portant sur la formation.

#### *10.3 - Commission d'information et d'aide au logement*

Il est rappelé que la commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

A cet effet, la commission :

- recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement ;
- analyse avec la Direction les prestations fournies par l'organisme habilité à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction.



Les membres de la Commission sont désignés par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents, parmi ses membres (titulaires ou suppléants), pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Les parties conviennent que la Commission d'information et d'aide au logement du CSE sera composée de 3 membres.

La commission d'information et d'aide au logement se réunit une fois par an.

#### *10.4 - Commission de l'égalité professionnelle*

Cette commission est chargée de préparer les délibérations du CSE en matière d'égalité professionnelle.

Les membres de la Commission sont désignés par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents, parmi ses membres (titulaires ou suppléants), pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Les parties conviennent que la Commission de l'égalité professionnelle du CSE sera composée de 3 membres.

Elle se réunit 1 fois par an. Elle se réunit notamment le mois précédant la réunion d'information et consultation du CSE relative à la politique sociale et portant sur l'égalité professionnelle.

#### *10.5 - Commission économique*

Conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur aux articles L.2315-46 et suivants du Code du travail, une commission économique est créée au sein du CSE.

Cette commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question que ce dernier lui soumet.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

La commission économique comprend au maximum 5 membres représentants du personnel. Ils sont désignés par le CSE.

La commission économique se réunit au moins 2 fois par an. Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur. Elle peut aussi se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité social et économique et par les experts qu'il choisit (C. trav., art. L. 2315-48).

### **Article 11 - Consultations du CSE**

#### *11.1 - Délai de consultation*

Dans le cadre des consultations prévues à l'article L. 2312-17 du Code du travail (à l'exception de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise), les parties conviennent que le CSE disposera d'un délai maximal de 30 jours calendaires à compter de la remise aux membres des informations écrites dont le contenu est précisé pour chacune d'entre elles pour rendre son avis.

Cette mise à disposition des informations pourra être réalisée de la manière suivante :

- Envoi par courriel
- ou
- Dépôt sur la BDESE

Les membres du CSE seront en tout état de cause informés par email de la modalité de mise à disposition des éléments d'information nécessaires à leur consultation. Cet email permettra ainsi de faire courir le délai mentionné ci-dessus.

De même, les parties conviennent que les avis portants sur les trois consultations prévues à l'article L.2312- 17 du Code du travail, actuellement en vigueur, pourront être rendus sur tout ou partie des thèmes qu'elles couvrent.

Les parties rappellent que les délais applicables en cas de consultation relative à la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont prévus par des dispositions légales spécifiques.

Il est précisé que le délai mentionné au présent article ne commencera à courir que lorsque l'ensemble des documents nécessaires aura été remis au CSE afin qu'il puisse rendre un avis éclairé lui auront été transmis.

Il est convenu entre les Parties que ce délai pourra être allongé ou raccourci par commun accord entre la majorité des membres élus du CSE et la Direction.

En outre, d'un commun accord entre la majorité des membres élus du CSE et la Direction, Il pourra être convenu de tenir des réunions complémentaires à l'intérieur du délai de consultation prévu afin de permettre au CSE de rendre un avis éclairé.

Ce délai, qui s'entend d'une durée maximale, n'exclut pas que le CSE, après débats, puisse émettre son avis lors de la première réunion au cours de laquelle la présentation et les débats sur ledit projet auront eu lieu.

### *11.2 - Délais en cas de recours à une expertise*

En cas de recours à l'assistance d'un expert-comptable ou d'un expert technique prévu par le Code du travail, le délai prévu à l'article 10.1 ci-dessus sera prolongé de 30 jours calendaires.

En cas de contestation de l'expertise par l'employeur, ce dernier engagera le cas échéant son action en justice dans les plus brefs délais et dans le cadre de l'article R.2315-49 du Code du travail, actuellement en vigueur.

### *11.3 - Périodicité et contenu des consultations récurrentes du CSE*

Pour rappel, l'article L.2312-17 du Code du travail, actuellement en vigueur dispose que le CSE est 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.

Conformément à l'article L.2312-19 du Code du travail, actuellement en vigueur, un accord d'entreprise peut définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE mentionnées à l'article L.2312-17 ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations.

Les parties entendent se prévaloir de cette possibilité pour chacune de ces trois consultations dans les conditions suivantes.

#### *11.3.1 - Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise*

##### *11.3.1.1 Contenu de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise*

Conformément au premier alinéa de l'article L.2312-24 du Code du travail, actuellement en vigueur, le CSE est consulté sur les orientations stratégiques de la Société, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

Dans le cadre de cette consultation, les parties conviennent que le CSE disposera d'un délai maximal de 14 jours calendaires à compter de la remise aux membres des informations écrites dont le contenu est précisé pour chacune d'entre elles pour rendre son avis.

#### *11.3.1.2 - Périodicité de la consultation sur les orientations stratégiques de la Société*

La consultation aura lieu tous les 2 ans.

Les parties conviennent qu'en cas de modification profonde apportée aux orientations stratégiques de la Société qui surviendrait postérieurement à la consultation mentionnée au présent article, et qui seraient susceptibles d'avoir un impact important sur l'emploi de certains salariés, une consultation ponctuelle du CSE devra être réalisée.

Les parties conviennent également qu'un point sera fait une fois par an sur les orientations stratégiques de la Société. Ce point sera mis à l'ordre du jour d'une réunion du CSE.

### *11.3.2 – Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise*

#### *11.3.2.1 – Contenu de la consultation sur la situation économique et financière*

Les informations remises dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise le sont conformément aux dispositions de l'article L.2312-25 du Code du travail, actuellement en vigueur.

#### *11.3.2.2 - Périodicité de la consultation sur la situation économique et financière*

La consultation aura lieu tous les ans une fois les éléments permettant l'information du CSE disponibles. En pratique, cette consultation se tient après l'approbation des comptes par l'Assemblée Générale de l'entreprise.

### *11.3.3 Consultation sur la politique sociale de la Société*

#### *11.3.3.1 - Contenu de la consultation sur la politique sociale*

Les informations remises dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans l'entreprise le sont conformément aux articles L2312-26 et suivants du code du travail, actuellement en vigueur.

#### *11.3.3.2 – Périodicité de la consultation sur la politique sociale*

La consultation aura lieu tous les ans une fois les éléments permettant l'information du CSE disponibles.

## **Article 12 - Dispositions finales**

### *Article 12.1 : Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

### *Article 12.2 : Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans.

### *Article 12.3 : Modalités de révision*

Pendant sa durée d'application, le présent accord pourra être révisé dans les conditions fixées par la loi.

Les négociations sur le projet de révision doivent s'engager dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

Les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifieront, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du lendemain de son dépôt.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires mettant en cause directement les dispositions du présent accord, les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la publication de la loi ou du décret.

### *Article 12.4 - Formalités de notification de dépôt et de publicité de l'accord*

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du Code du Travail.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail conformément à l'article L.2231-6 et D.2231-4 du Code du Travail.

Le présent Accord sera déposé accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail, sous format électronique sur la plateforme Téléaccords.

Conformément à l'article D. 2231-2, un exemplaire de l'Accord est également remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Rennes.

Conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent Accord sera versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.

Enfin, le présent accord sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du Travail.

L'accord sera disponible sur l'intranet de l'entreprise et affiché sur les panneaux disponibles à cet effet.

Un exemplaire original sera remis à chaque organisation syndicale.

Fait à Issy les Moulineaux, le 11/07/2023

En 3 exemplaires originaux

**Pour la Société,**  
**Monsieur Jérémie MANIGNE**  
Directeur général délégué

**L'Organisation Syndicale**  
**CFE-CGC FIECI**  
**Monsieur Fabrice LE GOFF**  
Délégué syndical