

# ADREXO

## ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Entre la SAS ADREXO dont le siège social est situé ZI des Milles – Europarc PICHAURY – Bâtiment D5, 1330 avenue Guillibert de la Lauzière 2 – 13592 AIX EN PROVENCE CEDEX 3, inscrite au registre du commerce et des sociétés d'AIX-EN-PROVENCE sous le n° 315 549 352, représentée par Samuel DEWITTE, Directeur Général Adjoint ADREXO.

Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

La CAT, représenté par Monsieur Michel DHOTE

La CFDT, représenté par Monsieur Georges COLIN

La CFTC, représenté par Monsieur Guy BONNAFOUS

F.O., représenté par Monsieur Régis SOUAILLE-JACQUES

La CFE-CGC SNCTPP, représenté par Monsieur Jacques COMETS

La CGT, représenté par Monsieur Najib BOUSLIM

SUD, représentée par Madame Fabienne TEREZANI

g

EP

JC

FC

10

## SOMMAIRE

Article 1 - Composition du Comité Social et Economique .....	3
1.1 Mise en place d'un CSE unique .....	3
1.2 Membres du CSE .....	3
1.2.1 Présidence .....	3
1.2.2 Délégation élu du personnel .....	4
1.2.3 Représentants syndicaux au CSE .....	4
1.2.4 Référent en matière de lutte contre le harcèlement .....	4
Article 2 - Crédit d'heures de délégation .....	4
2.1 Heures de délégation .....	4
2.2 Information préalable .....	5
2.3 Paiement des heures de délégation .....	5
2.4 Temps de participation aux réunions CSE .....	6
2.5 Temps de déplacement pour se rendre aux réunions du CSE et aux réunions des commissions .....	6
Article 3 - Liberté de déplacement .....	6
Article 4 - Formation des membres du CSE .....	6
Article 5 - Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) .....	7
5.1 Composition de la CSSCT .....	7
5.2 Les attributions de la CSSCT .....	7
5.3 Fonctionnement de la CSSCT .....	8
5.4 Moyens de la Commission SSCT .....	8
5.5 Formation santé sécurité des membres du CSE .....	9
Article 6 - Les commissions du CSE .....	9
6.1 Commission formation, économique et égalité professionnelle du CSE .....	9
6.2 Commission logement .....	9
Article 7 - Fonctionnement du CSE .....	10
7.1 Périodicité des réunions .....	10
7.2 Procès-verbaux de réunions .....	10
7.3 Règlement Intérieur du CSE .....	11
7.4 Budget du CSE .....	11
Article 8 - Attributions du CSE .....	11
8.1 Consultations .....	11
8.2 Expertise du CSE .....	12
Article 9 - BDES .....	12
Article 10 - Dispositions finales .....	13
10.1 Entrée en vigueur .....	13
10.2 Durée de l'accord .....	13
10.3 Commission de suivi du présent accord .....	13
10.4 Révision de l'accord .....	13
10.5 Dénonciation de l'accord .....	14
10.6 Dépôt .....	14

m

EP JC  
FT M

## Préambule

Le présent accord a pour ambition de mettre en œuvre les évolutions portées par la réforme du code du travail résultant de l'ordonnance du 22 septembre 2017, réformant le Dialogue Social et Economique au sein de l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Le Comité Social et Economique (CSE) institué par les articles L2311-1 et suivant du Code du Travail, est l'instance qui se substitue aux Délégués du personnel, au Comité d'Entreprise, ainsi qu'au CHSCT au terme de leur mandat. Le CSE constitue désormais l'Instance Unique de représentation du personnel.

Des négociations ont été engagées entre les organisations syndicales représentatives au sein de la société ADREXO et la direction afin de déterminer le cadre de mise en place et les conditions de fonctionnement du CSE, dans l'objectif de garantir le droit des salariés à être représentés.

Cette rénovation du dialogue social porte notamment :

- sur la reconnaissance au sein de la société ADREXO de l'existence d'un seul établissement
- sur les modalités de mise en place et de fonctionnement du CSE

Les parties ont convenu de ce qui suit.

## Article 1 - Composition du Comité Social et Economique

### 1.1 Mise en place d'un CSE unique

De par son organisation centralisée, la société Adrexo est dotée d'un seul CSE. Les centres et relais ne constituent pas une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques et dont les salariés sont regroupés sous la responsabilité d'un représentant de l'employeur.

Cette structuration permet une bonne adaptation de l'institution aux réalités de l'entreprise.

### 1.2 Membres du CSE

#### 1.2.1 Présidence

Le CSE est présidé par l'employeur ou un représentant de l'employeur, assisté d'un représentant de la DRH et de la Direction réseau.

Par ailleurs en cas de besoin, l'employeur pourra être également assisté de tout responsable de l'entreprise en charge notamment d'un sujet inscrit à l'ordre du jour de la réunion du CSE.

h)

EP

JC

FT

3

pa

### *1.2.2 Délégation élu du personnel*

Le nombre de membres titulaires et suppléants du CSE est fixé par le code du travail. Selon l'effectif à date de signature du présent accord, le nombre d'élu au CSE est fixé à 35 membres titulaires et 35 membres suppléants.

La répartition des membres de la délégation élue au CSE par collège sera définie dans le cadre du Protocole d'Accord préélectoral.

Le CSE désigne parmi ses membres titulaires au cours de la première réunion suivant son élection un secrétaire et un trésorier.

La faculté de désigner un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint à choisir parmi les membres titulaires est laissée à l'initiative du CSE dans son règlement intérieur.

En application des règles de suppléance prévues par le code du travail, les membres suppléants, ne peuvent assister aux réunions qu'en l'absence du titulaire. Les membres suppléants, reçoivent l'ordre du jour et la convocation de chaque réunion du CSE.

Les modalités pratiques de remplacement du titulaire (délai de prévenance, information du suppléant, du secrétaire et du Président du CSE, etc.) sont fixées dans le règlement intérieur du CSE.

### *1.2.3 Représentants syndicaux au CSE*

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la société ADREXO peut désigner un représentant syndical au CSE conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le représentant syndical assiste aux séances et peut exprimer la position de son organisation syndicale en séance.

Les désignations des représentants syndicaux au CSE devront être effectuées auprès de la Direction des Ressources Humaines.

### *1.2.4 Référent en matière de lutte contre le harcèlement*

Les parties conviennent de désigner deux référents un homme et une femme, afin d'assurer la parité, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ces deux référents sont désignés par le CSE parmi ses membres, au cours de la première réunion suivant son élection, sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

## Article 2 - Crédit d'heures de délégation

### *2.1 Heures de délégation*

Pour l'exercice de leurs attributions et en respect des dispositions de l'article R. 2314-1 du code du travail, les membres du CSE Titulaires bénéficient d'un crédit heures de délégation fixé par le code du travail, soit à date 34 heures par élus et par mois.

FLD

EP

JK

FT

BS

Le secrétaire et le trésorier du CSE, pourront bénéficier d'une convention de mise à disposition à temps plein pendant toute la durée de l'exercice du mandat. Dans le cadre de cette convention de mise à disposition, le secrétaire et le trésorier restent salariés de l'entreprise dont ils perçoivent leurs salaires sur la base d'un temps plein et en fonction de leurs qualifications et de leurs niveaux d'emploi.

A la fin de leur mandat, ils retrouveront leurs postes de travail initiaux ou équivalents selon la durée contractuelle de travail initiale.

## 2.2 Information préalable

Pour suivre le nombre d'heures de délégation et permettre de donner au salarié la protection accident du travail à laquelle il peut prétendre à raison de l'exercice de son mandat, un système de bon de délégation a été institué.

Le représentant souhaitant prendre des heures de délégations en informe préalablement son supérieur hiérarchique direct dans un délai maximum de 24 heures avant le début d'utilisation du crédit d'heures.

Cette notification est faite par écrit sur un formulaire prévu à cet effet qui ne comportera que le nom du salarié, la date et l'heure prévisible de début d'utilisation du crédit d'heures, le temps prévisible envisagé et le lieu d'utilisation sur site ou hors site.

Si le mandat est exercé en dehors d'une période de travail planifiée, le représentant qui souhaite utiliser son crédit d'heures doit compléter préalablement le bon en indiquant l'heure prévisible de début d'utilisation et le lieu d'utilisation sur site ou hors site.

En cas d'urgence ou d'intervention inopinée, le représentant avertira par mail ou sms son supérieur hiérarchique direct et le bon sera rempli a posteriori dans les 24h ou en temps opportun (pendant les jours ouvrés et selon l'amplitude horaire comprise entre 7h et 19h) en indiquant le nombre réel d'heures de délégation dont le paiement est demandé, avec les horaires correspondants.

## 2.3 Paiement des heures de délégation

Le paiement des heures de délégation s'effectue de la manière suivante:

- les heures de délégations prises durant les périodes de travail s'imputent sur la durée effective de travail due par le salarié.
- les heures de délégation effectuées en dehors des périodes de travail seront soit récupérées, soit rémunérées en heures complémentaires ou supplémentaires selon le cas

Le bulletin de salaire ne distingue pas les heures de délégation des autres temps de travail.

Une fiche annexée au bulletin de salaire détaille les heures de délégation prises pour chaque mandat ainsi que le temps de trajet/réunion.

VLD

EP

J<sup>c</sup>

F1 5 P3

#### *2.4 Temps de participation aux réunions CSE*

Les heures de participation aux réunions organisées par l'employeur ne sont pas imputables sur le crédit d'heures. Le temps consacré aux réunions organisées par l'employeur est décompté comme temps de travail effectif pour sa durée réelle.

#### *2.5 Temps de déplacement pour se rendre aux réunions du CSE et aux réunions des commissions*

Le temps de trajet excédant le temps de trajet habituel domicile – lieu de travail est pris en compte comme durée effective de travail lorsque le trajet est effectué pendant une période de travail initialement prévue pour les salariés à temps plein ou partiel.

Pour les trajets effectués en dehors des périodes de travail initialement prévues pour les temps plein et partiel et, dans tous les cas pour les distributeurs, les règles suivantes seront appliquées:

- Le temps de trajet est décompté comme temps de travail pour la durée réelle du trajet effectué par le moyen de locomotion prévu dans le présent accord, ou sa durée théorique si le salarié décide d'utiliser un autre moyen de transport.
- Le temps de trajet, pris en compte conformément aux dispositions ci-dessus est décompté comme temps de travail effectif, y compris les jours de repos hebdomadaires ou fériés s'il est nécessaire d'effectuer le trajet la veille du jour de la réunion ou le trajet de retour du lendemain en raison de la distance ou du moyen de locomotion préconisé.

La journée de réunion (temps de réunion et temps de déplacement) ne pourra excéder la durée maximale journalière de travail (10h). Si le temps devait être supérieur à 10h, une chambre d'hôtel sera réservée selon les modalités définies par l'accord sur l'exercice du Droit syndical.

#### Article 3 - Liberté de déplacement

Les membres élus du CSE, les représentants syndicaux au CSE, ont libre accès à l'ensemble des lieux de travail de l'entreprise.

Ce droit d'accès est exercé librement mais ne doit pas mettre en péril la sécurité du représentant ou des salariés de l'entreprise. Il est soumis aux règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans le lieu auquel il demande à accéder. Le représentant entrant dans un établissement différent de son établissement de rattachement doit signaler sa présence au responsable du centre/relais dès son arrivée.

#### Article 4 - Formation des membres du CSE

Les membres titulaires du CSE bénéficient des congés de formation prévus par la Convention collective de la distribution directe.

g

RD  
EP JC  
FT 6  
P?

## Article 5 - Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Compte tenu de l'effectif de l'entreprise et en respect des dispositions du Code du Travail, l'entreprise est tenue de mettre place une CSSCT.

### *5.1 Composition de la CSSCT*

Les parties reconnaissent que les sujets relatifs à la prévention et à la sécurité constituent un enjeu pour l'entreprise, c'est pourquoi il paraît essentiel d'avoir une implication forte des membres du CSE au sein de la société.

C'est pourquoi, les parties conviennent de créer une commission santé, sécurité et conditions de travail composée de l'intégralité des membres titulaires du CSE.

La commission SSCT est présidée par l'employeur, assisté d'un représentant de la Direction SSCT.

Par ailleurs en cas de besoin, l'employeur pourra être également assisté de tout responsable de l'entreprise en charge notamment d'un sujet inscrit à l'ordre du jour de la réunion de la CSSCT.

La CSSCT désigne un représentant parmi ses membres issus du CSE, au cours de la première réunion suivant la désignation du CSE, qui aura pour mission principale de rédiger les comptes rendus des travaux de la commission, et de les transmettre à la Direction et au CSE.

### *5.2 Les attributions de la CSSCT*

La commission SSCT, qui est une émanation du CSE a en charge les missions suivantes :

- la santé physique ou mentale des salariés
- les conditions de sécurité
- les conditions de travail des salariés (notamment sur le droit à la déconnexion)

La commission a pour mission de travailler sur ces questions et d'en restituer la synthèse aux autres membres du CSE. Cette synthèse portant sur les questions de santé, sécurité et des conditions de travail de la commission SSCT (rapport d'activité annuel) sera présentée une fois par an aux membres du CSE préalablement à une réunion mensuelle du CSE.

Les parties conviennent que le CSE délègue à la commission SSCT, les missions suivantes :

- les inspections périodiques en présence de l'employeur ou de son représentant ;
- les enquêtes suite à un accident du travail, une maladie professionnelle, ou en cas de danger grave et imminent ;
- la formulation de recommandations en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, de harcèlement moral, harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- les enquêtes diligentées dans le cadre de la prévention des RPS.

La commission SSCT ne se substitue pas au CSE, en particulier s'agissant de ses prérogatives consultatives sur les projets de l'entreprise ayant un impact en matière de santé, sécurité et sur les conditions de travail, et sur les éventuels recours à une expertise.

h

EP JC

FT PS

### 5.3 Fonctionnement de la CSSCT

La commission SSCT se réunit une fois par trimestre. Annuellement un rapport d'activité sera rédigé, transmis et présenté aux membres du CSE. Les membres du CSE auront ainsi une représentation de l'activité de la commission SSCT.

Dans le cas particulier où le rapport concerne une procédure d'information-consultation du CSE, les membres du CSE à la majorité des membres et sous le contrôle du secrétaire du CSE peuvent demander un rapport à la commission SSCT dans le calendrier prévu pour la procédure d'information-consultation.

Le rapport doit être transmis au secrétaire et au Président du CSE dans un délai de 8 jours calendaires maximum avant la réunion de consultation du CSE.

L'ordre du jour de la commission SSCT est élaboré conjointement entre le Président et le secrétaire du CSE.

Les modalités de transmission de la convocation, de l'ordre du jour des réunions et de tout document qui est joint aux participants à la CSSCT sont les mêmes que celles prévues pour les réunions CSE.

Conformément aux dispositions légales, les personnes suivantes, extérieures à la société ADREXO, doivent être invitées à chaque réunion de la commission SSCT :

- le médecin du travail
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail
- l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale

A l'issue de chaque réunion de la commission SSCT, le secrétaire sera en charge de rédiger un compte rendu de la réunion, qui pourra faire l'objet de corrections apportées par les membres de la CSSCT. Ce compte rendu sera diffusé aux membres du CSE et affiché dans les centres et relais.

Des réunions extraordinaires de la commission SSCT peuvent être organisées à la demande du Président, ou des membres de la commission SSCT selon les modalités prévues par le code du travail.

Le temps de déplacement et le temps passé aux réunions de la CSSCT organisées par l'employeur est rémunéré comme du temps de travail effectif. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

### 5.4 Moyens de la Commission SSCT

Les membres titulaires de la commission SSCT disposent de 20 heures de délégation par mois, en complément des heures octroyées dans le cadre de leur mandat de membre du CSE.

Afin de favoriser l'accomplissement de leurs missions dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail, les membres titulaires de la CSSCT pourront une fois par trimestre sur deux périmètres opérationnel procéder à une inspection.

Un contingent de 6h d'inspection par trimestre est attribué à chaque membre de la CSSCT. Afin d'optimiser les temps d'inspection, il est convenu que ce forfait est prévu pour deux visites, centre principal et relai à proximité, pour un temps de déplacement unique.

g

EP  
FT  
JC  
8  
P3  
710

Lorsque ce contingent est utilisé, le temps consacré aux inspections et aux déplacements afférents s'impute sur le crédit d'heures.

Un Compte rendu de cette visite devra être effectué et contresigné par le ROC. Ce compte rendu sera établi en 3 exemplaires, un exemplaire sera conservé dans le registre hygiène et sécurité du centre, un autre exemplaire sera transmis au secrétaire de la CSSCT et le 3<sup>ème</sup> exemplaire sera transmis à la Direction.

Les frais de déplacement des membres de la CSSCT pour effectuer les visites sont remboursés conformément aux accords en vigueur sur la prise en charge des frais dans l'entreprise ADREXO.

### 5.5 Formation santé sécurité des membres du CSE

Les membres de la commission SSCT bénéficient des congés de formation prévus par le code du travail et nécessaires à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Afin de compléter, la formation des membres de la commission SSCT, la direction proposera une formation aux process d'hygiène et de sécurité interne à la société ADREXO.

## Article 6 - Les commissions du CSE

### 6.1 Commission formation, économique et égalité professionnelle du CSE

Il est créé au sein du CSE 3 commissions :

- la commission formation
- la commission économique
- la commission égalité professionnelle

Les missions et les modalités de fonctionnement de chacune de ces commissions sont fixées dans le règlement intérieur du CSE.

Chaque commission est composée de 5 membres désignés par le CSE à la majorité.

Les membres de ces commissions seront désignés parmi les membres du CSE (titulaires et suppléants).

Chaque commission se réunira à l'initiative du président du CSE en dehors des réunions du CSE au moins 1 fois par an et rendront compte de leurs travaux aux membres du CSE. Les rapports de chacune des commissions sont soumis à la délibération du CSE.

Chaque commission sera présidée par la Direction ou un représentant de la Direction, assisté d'un représentant de la DRH et de tout responsable de l'entreprise en charge notamment d'un sujet inscrit à l'ordre du jour de la commission. En fonction de la nature du sujet traité, le président du CSE pourra déléguer la présidence à un représentant de la RH.

### 6.2 Commission logement

Une commission logement est créée au sein du CSE. Ses missions et ses modalités de fonctionnement sont fixées dans le règlement intérieur du CSE.

MD

EP

JC

FT

P3

La commission logement est composée de 5 membres désignés par le CSE à la majorité.

Afin de favoriser l'étude des dossiers transmis à la commission logement, il lui est accordé un crédit global de 20 heures par an à consacrer à ses réunions

## Article 7 - Fonctionnement du CSE

### *7.1 Périodicité des réunions*

Le CSE se réunit une fois par mois, sous réserve de la possibilité de décider chaque année entre les membres du CSE et le Président si la réunion pendant les mois d'été (juillet et août) doit se tenir. Le président et le secrétaire arrêtent conjointement l'ordre du jour des séances.

Il est communiqué avec les documents nécessaires permettant l'information et la consultation du CSE.

Ces documents seront transmis par voie électronique (courriel), par le président, aux membres du CSE et aux représentants syndicaux au CSE au moins trois jours avant la date de la séance

### *7.2 Procès-verbaux de réunions*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, les délibérations du CSE sont consignés dans un procès-verbal établi par le secrétaire, qui le communique ensuite à l'employeur et aux membres du CSE.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur ou les élus du CSE peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CSE. En cas de recours à ce dispositif, c'est la direction qui prendra en charge les frais de retranscription des PV.

Conformément aux dispositions de l'article D.2325-3-1 du code du travail, à l'issue de la séance, un projet de procès-verbal est rédigé puis envoyé à la Direction ainsi qu'à tous les membres du CSE dans les quinze jours pour d'éventuelles corrections et afin que l'employeur donne sa décision motivée sur les éventuelles propositions qui lui auraient été soumises.

Le nouveau projet corrigé est envoyé à la Direction ainsi qu'aux membres du CSE, accompagné de la convocation et de l'ordre du jour de la réunion CSE suivante.

Le jour de la réunion ordinaire du CSE, il est procédé à approbation globale du projet de procès-verbal en préambule de la réunion.

Conformément à la législation en vigueur, la rédaction du procès-verbal des réunions est de la responsabilité du secrétaire ou, en son absence, du secrétaire adjoint et contient au moins le résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.

Le président, ou son représentant, peut émettre des souhaits de modification sur le fond du contenu des interventions lorsque le projet de procès-verbal est soumis à sa validation dans les mêmes conditions que pour les membres élus.

Le procès-verbal, éventuellement épuré des informations confidentielles qu'il contiendrait, en accord avec le président, une fois approuvé par le CSE, est porté à la connaissance du personnel pour diffusion par toute voie possible à l'initiative du secrétaire.

Le procès-verbal sera signé après chaque approbation, par le secrétaire et le Président du CSE.

EP

JC

FT

10

PS

### 7.3 Règlement Intérieur du CSE

Le CSE détermine dans un règlement intérieur, les modalités pratiques de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice de leurs missions.

### 7.4 Budget du CSE

#### ➤ Budget des activités sociales et culturelles

Le financement des activités sociales et culturelles prises en charge par le CSE est assuré conformément à l'article L.2312-81 du Code du Travail.

Le CSE percevra chaque année, une subvention 0.65 % de la masse salariale brute (compte 641 du plan comptable général), est validée conjointement avec le président en fonction de l'évolution des effectifs de l'entreprise.

Le CSE s'engage à ouvrir des discussions, dès lors que cela s'avèrera nécessaire, aux fins de maintenir les moyens financiers accordés par la Société ADREXO au CSE et permettant à ce dernier de maintenir un niveau individuel de prestation à ses ayants droit d'un montant de 70 euros.

#### ➤ Budget de fonctionnement

Le CSE percevra chaque année, un budget dit de « fonctionnement » égal à 0,22% de la masse salariale. La masse salariale sera déterminée par les dispositions légales en vigueur et la jurisprudence en la matière.

### Article 8 - Attributions du CSE

Le CSE exerce les attributions qui lui sont dévolues par les dispositions juridiques d'ordre public.

#### 8.1 Consultations

Conformément à l'article L. 2312-17 du code du travail le CSE est consulté sur les 3 thématiques suivantes :

- orientations stratégiques de l'entreprise
- la situation économique et financière de l'entreprise
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi

Le CSE est consulté tous les ans sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi et rend un avis unique portant sur les thèmes des trois consultations.

La fréquence de la consultation sur les orientations stratégiques suit celle du plan stratégique de l'entreprise et ne peut excéder 3 ans.

Les membres du CSE à la majorité des membres et sous le contrôle du secrétaire du CSE peuvent demander un rapport à la commission sociale du CSE dans le calendrier alors défini pour la procédure d'information-consultation.

EP JC

FT

M

Le rapport au secrétaire et au président du CSE sera transmis au plus tard 8 jours calendaires avant la réunion de consultation du CSE.

### 8.2 Expertise du CSE

Dans le cadre des attributions qui sont les siennes, le CSE peut désigner un expert pour l'assister, dans les conditions fixées par le code du travail.

Les parties décident ainsi de faire une pleine application des dispositions légales concernant :

- les cas de recours à l'expert,
- les modalités de financement de cet expert

La consultation sur les 3 thématiques prévues à l'article 8.1 du présent accord peut donner lieu à une expertise tous les ans.

Les parties ont convenu de définir les modalités d'application concernant l'intervention de l'expert. Dans ce cadre il est précisé que :

- Le CSE rédigera systématiquement un cahier des charges, notifié à l'employeur, pour cadrer la mission qu'il confie à l'expert
- Dans les 10 jours suivant sa désignation, l'expert devra communiquer au CSE et à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendu et la durée de son expertise dans le respect des prescriptions déterminées dans le cahier des charges
- Le rapport de l'expert est nécessairement rendu 15 jours avant l'expiration du délai de consultation du CSE, tel que prévu par les dispositions légales

### Article 9 - BDES

La BDES est organisée conformément aux articles L2312-36 et R.23126-8 et suivants du code du travail.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

- 1° Investissements : investissement social, investissement matériel et immatériel ;
- 2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise
- 3° Fonds propres et endettement ;
- 4° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- 5° Activités sociales et culturelles ;
- 6° Rémunération des financeurs ;
- 7° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;
- 8° Sous-traitance ;
- 9° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Les parties conviennent que la BDES comprend un historique de 3 années et les perspectives sur les 3 années suivantes.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par la société ADREXO.

EP JC  
FI 12 PS

## Article 10 - Dispositions finales

### *10.1 Entrée en vigueur*

Cet accord entre en vigueur à l'issue du renouvellement des Instances Représentatives du Personnel et donc la mise en place du CSE.

Le présent accord remplace et annule toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'usages ou de tout autre politique en vigueur au sein de la société ADREXO et portant sur le même objet (Institutions Représentatives du Personnel).

### *10.2 Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### *10.3 Commission de suivi du présent accord*

Une Commission Paritaire de Suivi du présent accord sera mise en place pour une durée de 24 mois.

La Commission de suivi sera composée comme suit :

- Un représentant par organisations syndicales représentatives signataires du présent accord,
- Un représentant du CSE désigné par celui-ci,
- De membres de la direction dont le nombre sera équivalent à celui des représentants des salariés (représentants des organisations syndicales signataires + représentant du CE), dont le Président du CSE qui présidera la Commission. En cas d'empêchement, il pourra déléguer son pouvoir à tout membre de la direction de son choix.

La fréquence des réunions de la Commission de Suivi sera semestrielle.

Cette commission aura pour mission de suivre la mise en place opérationnelle du présent accord et pourra proposer d'éventuel projet d'avenant afin d'améliorer le fonctionnement.

### *10.4 Révision de l'accord*

Les conditions de révision du présent accord sont prévues par le code du travail.

Toute demande de révision doit :

- être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires
- comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Les discussions devront alors s'engager le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

EP

JC

FT

13

99

Les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des salariés de l'entreprise, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

#### 10.5 Dénonciation de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé à tout moment par toute partie signataire ou adhérente dans les conditions prévues par la loi.

En cas de dénonciation la durée du préavis est fixée à 3 mois.

Le présent accord peut être dénoncé en tout ou partie en respectant les formalités légales. La dénonciation doit être notifiée à chacune des parties signataires ainsi qu'à la DIRECCTE.

#### 10.6 Dépôt

Le présent accord sera déposé par la Direction, par voie électronique sur la plateforme en ligne « TéléAccords » en vue de sa transmission à la DIRECCTE, ainsi qu'un exemplaire au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

A ce dépôt sera joint une version de l'accord ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et signataires, conformément aux dispositions de l'article L2231-5-1 et de l'article 2 du décret n°2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs, afin qu'elle soit versée dans la base de données nationale.

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble du personnel de la société ADREXO par voie d'affichage sur les panneaux de la Direction prévus à cet effet ou tout autre support de communication.

#### ANNEXE – Récapitulatif du nombre des heures de délégation par mandat relatif au CSE

MANDAT	Nombre	Heure délégation
Elu CSE	35	34h/mois
Secrétaire CSE	1	Convention de mise à disposition
Trésorier CSE	1	Convention de mise à disposition
Membre CSSCT	35	20h/mois
RS CSE par OSR	1	20h/mois

ND

EP

JC

FCT

P3

Fait à Aix en Provence, le 24 septembre 2019

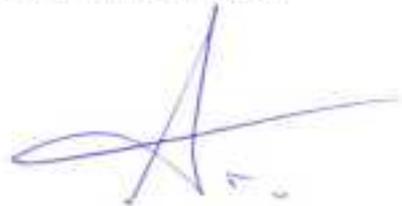
Pour la CFDT  
Monsieur Georges COLIN

Pour la CFTC  
Monsieur Guy BONNAFOUS



Pour la CGT  
Monsieur Najib BOUSLIM

Pour la CAT  
Monsieur Michel DHOTE



Pour la CFE-CGC SNCTPP  
Monsieur Jacques COMETS



Pour FO  
Monsieur Régis SOUAILLE JACQUES

EHLINGER PASCAL  


Pour SUD  
Madame Fabienne TEREZANI



Pour la société ADREXO  
Monsieur Samuel DEWITTE

