



ACCORD RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET AU FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

ENTRE

La Chambre de commerce et d'industrie Régionale Nouvelle-Aquitaine, représentée par sa Directrice des Ressources Humaines, Christine GUERIN, d0ment mandatée pour conclure le présent accord,

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous :

- L'UNSA d0ment représentée par Gilles AMBLARD, Nathalie LANDEAU, Sandra MATTIOLI, délégués syndicaux ;
- La CFDT d0ment représentée par Veronique BRASSIER, déléguée syndicale ;
- La CGT d0ment représentée par Laetitia CAPET, déléguée syndicale.

d'autre part.

Ensemble désignées ci-dessous par « les parties ».

Sommaire

Préambule.....	5
Chapitre liminaire	5
Article 1 : Périmètre du CSE.....	5
Article 2 : Durée des mandats	5
Chapitre 1 : La composition du Comité Social et Economique	5
Article 3 : Présidence du Comité Social et Economique.....	5
Article 4 : Délégation élue du personnel	6
Article 5 : Règles de suppléance.....	6
Article 6 : Bureau du Comité Social et Economique	6
Article 7 : Représentants syndicaux.....	7
Chapitre 2: Les attributions du Comité Social et Economique	7
Article 8 : Rôle du Comité Social et Economique.....	7
Article 9 : Consultations récurrentes du Comité Social et Economique.....	8
Article 9.1 : Les orientations stratégiques de l'entreprise.....	8
Article 9.2: La situation économique et financière de l'entreprise.....	8
Article 9.3: La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.....	8
Article 10 : Consultations et informations ponctuelles du Comité Social et Economique.....	9
Article 11 : Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE).....	9
Chapitre 3 : Le fonctionnement du Comité Social et Economique	10
Article 12 : Convocation des membres.....	10
Article 13 : Ordre du jour	10
Article 14 : Périodicité des réunions ordinaires	10
Article 15 : Réunions extraordinaires	10
Article 16 : Réclamations.....	11
Article 17 : Recours à la visioconférence	11
Article 18 : Délai de consultation.....	11
Article 19 : Procès-verbaux.....	12
Chapitre 4 : Les moyens alloués au Comité Social et Economique	12
Article 20: Heures de délégation des membres élus de la délégation du personnel	12
Article 20.1: Crédit d'heures mensuel des membres titulaires	12
Article 20.2: Heures de délégation supplémentaires pour les membres du bureau.....	12
Article 20.3: Heures de délégation supplémentaires pour les Présidents et membres des commissions.....	13
Article 20.4 : Suivi des heures de délégation	13
Article 21 : Les budgets du Comité Social et Economique.....	13

Article 21.1: Budget de fonctionnement du Comite Social et Economique	13
Article 21.2: Budget des œuvres sociales et culturelles	14
Article 22 : Moyens relatifs au déplacement des représentants du personnel	14
Article 22.1: Frais de déplacement.....	14
Article 22.2: Libre circulation	14
Article 23 : Biens mis à disposition	14
Article 23.1: Local.....	14
Article 23.2: Materiel informatique et bureautique	15
Article 24 : Formation	15
Article 24.1: Formation en sante, sécurité et conditions de travail.....	15
Article 24.2 : Formation économique	15
Article 25 : Communication avec les salaries et circulation des membres.....	16
Article 25.1: Droit d'affichage du Comite Social et Economique.....	16
Article 25.2: Réunions d'information.....	16
Chapitre 5: Les commissions du Comite Social et Economique	16
Article 26: Commission sante, sécurité et conditions de travail.....	16
Article 26.1: Composition.....	16
Article 26.2 : Attribution.....	17
Article 26.3: Périodicité	17
Article 26.4: Fonctionnement	17
Article 27 : Commission économique.....	17
Article 27.1: Composition.....	17
Article 27.2: Attribution.....	18
Article 27.3: Périodicité.....	18
Article 27.4: Fonctionnement	18
Article 28: Commission formation.....	18
Article 28.1: Composition.....	18
Article 28.2 : Attributions.....	18
Article 28.3 : Périodicité.....	19
Article 28.4: Fonctionnement	19
Article 29: Commission politique sociale	19
Article 29.1: Composition.....	19
Article 29.2: Attributions.....	19
Article 29.3 : Périodicité.....	19
Article 29.4: Fonctionnement.....	20
Article 30: La commission spéciale d'homologation.....	20
Article 30.1 : Composition.....	20
Article 30.2: Attributions.....	20

Article 30.3: Périodicité	20
Article 30.4: Fonctionnement	21
Article 31 : Commission des activités sociales et culturelles	21
Article 31.1: Composition.....	21
Article 31.2: Attributions	21
Article 31.3: Périodicité.....	22
Article 31.4: Fonctionnement.....	22
Chapitre 6 : Les représentants de proximité	22
Article 32 : Nombre des représentants de proximité.....	22
Article 33 : Modalités de désignation	22
Article 34 : Attributions des représentants de proximité	23
Article 35 : Moyens des représentants de proximité	23
Chapitre 7 : Les délégués syndicaux	24
Article 36 : Nombre de délégués syndicaux	24
Article 37 : Moyens des délégués syndicaux	24
Chapitre 8: Le parcours professionnel des représentants du personnel.....	25
Article 38 : Entretiens professionnels	25
Article 39 : Evolution de la rémunération des représentants du personnel.....	25
Chapitre 9: Les dispositions finales.....	25
Article 40 : Durée de l'accord et entrée en vigueur.....	25
Article 41 : Révision de l'accord.....	25
Article 42 : Dépôt et publicité de l'accord	25

Préambule

Le présent accord a pour ambition de mettre en œuvre de façon concrète les évolutions structurantes portées par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises et la loi n° 2022-172 du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante.

La Direction et les partenaires sociaux partagent la conviction que la qualité du dialogue social nécessite une représentation du personnel proche des priorités des salariés et partageant les enjeux et les objectifs stratégiques de l'entreprise.

Ainsi, les parties souhaitent, par le présent accord, mettre en place une représentation du personnel, cohérente avec les valeurs de la CCI Régionale Nouvelle-Aquitaine et adaptée à sa structure et au fonctionnement de ses Équipes.

Dans ce contexte, les parties ont convenu de dispositions visant à définir le cadre de l'expression du dialogue social et du fonctionnement du Comité Social et Économique de Nouvelle-Aquitaine.

Chapitre liminaire

Article 1 : Périmètre du CSE

Un CSE régional unique est mis en place au sein de la CCI Nouvelle-Aquitaine, conformément à l'accord relatif au périmètre du Comité Social et Économique au sein de la CCI Nouvelle-Aquitaine signé le 01 avril 2022. Son périmètre correspond à celui de la CCI Régionale Nouvelle-Aquitaine.

Article 2 : Durée des mandats

La durée du mandat des membres de la délégation du personnel du Comité Social et Économique est déterminée, à chaque renouvellement, conformément aux dispositions légales en vigueur et aux stipulations du protocole d'accord préélectoral conclu à cette occasion.

Chapitre 1 La composition du Comité Social et Économique

Article 3 : Présidence du Comité Social et Économique

Le Comité Social et Économique de la CCI Nouvelle-Aquitaine est présidé par le Directeur Général de la CCI Nouvelle-Aquitaine ou par un représentant dûment mandaté.

Conformément aux dispositions légales, le Président du Comité Social et Économique peut éventuellement être assisté de trois collaborateurs, qui ont voix consultative.

Au regard des sujets traités pendant la réunion du comité et si besoin en est, la délégation patronale pourra compter un quatrième assesseur. Il peut s'agir, notamment, d'un Directeur général d'une CCI territoriale lorsqu'une problématique liée à son territoire fait l'objet de l'ordre du jour de la réunion du CSE, lorsque le Président du CSE estime sa présence nécessaire ou afin de les impliquer dans le dialogue social régional.

Article 4 : Délégation élue du personnel

La délégation du personnel comporte un nombre égal de membres titulaires et suppléants. Le nombre de sièges à pourvoir est déterminé, à chaque renouvellement du CSE, en fonction de l'effectif de la CCI Nouvelle-Aquitaine, conformément aux dispositions du Code du travail.

Les suppléants n'assistent aux réunions qu'en cas d'absence des titulaires. Afin de pouvoir participer aux réunions en cas d'absence des titulaires, les suppléants ont accès aux mêmes informations et reçoivent les convocations à titre purement indicatif.

Par dérogation au précédent alinéa, et sur convocation de la Direction, 2 réunions annuelles se feront en présence des titulaires et des suppléants, afin d'associer pleinement ces derniers à la vie de l'instance.

Lorsqu'un membre titulaire est momentanément absent pour une cause quelconque, il informe la direction et le secrétariat du CSE de son absence, au plus tôt et au minimum 48 heures avant la tenue de la réunion. Il fournit également le nom de son suppléant. Lorsque l'information de l'absence d'un titulaire est connue moins de 7 jours avant la tenue de la réunion du CSE, le suppléant pourra suivre la réunion par visioconférence, si celui-ci en fait la demande.

Conformément à l'article L.2315-3 du Code du travail, les membres du CSE et les représentants syndicaux sont Tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Article 5 : Règles de suppléance

Conformément à l'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 élue 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. Le suppléant peut alors assister aux réunions du CSE et y voter.

Article 6 : Bureau du Comité Social et Economique

Le bureau du Comité Social et Economique est composé d'un secrétaire et d'un trésorier. Ils sont obligatoirement désignés parmi les membres titulaires du comité.

Afin de garantir le bon fonctionnement du Comité Social et Economique, il sera également composé d'un secrétaire adjoint et d'un trésorier adjoint, tous deux également membres du Bureau du CSE. Afin de pouvoir remplacer le secrétaire en réunion, le secrétaire adjoint sera désigné parmi les membres titulaires du CSE. Le trésorier adjoint, en revanche, pourra, indifféremment, être désigné parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE.

L'ensemble des membres du Bureau sont désignés à la majorité des membres titulaires présents, lors de la première réunion du comité qui suit les élections du CSE.

Pour rappel, le rôle du secrétaire est de préparer, conjointement avec l'employeur, l'ordre du jour des réunions du CSE. Le secrétaire, seul habilité à le faire, rédige également les procès-verbaux des délibérations du Comité.

Le trésorier, quant à lui, a pour fonction de tenir les comptes, gérer les finances et le patrimoine du Comité, préparer les budgets prévisionnels, préparer le compte rendu annuel de gestion, présenter un rapport sur les Conventions passées directement, indirectement ou par personne interposée, entre le CSE et l'un de ses membres.

Le CSE peut à tout moment décider de révoquer un membre de son bureau. La décision de révocation devra être prise au cours d'une réunion du CSE, après inscription à l'ordre du jour. Le vote se fera à bulletin secret et répondra aux règles de majorité simple. L'intéressé aura la possibilité de s'exprimer en séance. Il pourra être procédé, en suivant, à la désignation d'un nouveau membre du bureau pour remplacer la personne révoquée.

Article 7 : Représentants syndicaux

Chaque organisation syndicale reconnue représentative au sein de la CCI Nouvelle-Aquitaine à l'issue des élections professionnelles peut désigner un représentant syndical au Comité Social et Economique, selon les conditions légales en vigueur. Le représentant syndical au CSE est choisi parmi les collaborateurs de la CCI Nouvelle-Aquitaine, à l'exclusion des membres du CSE, et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées par l'article L.2314-19 du Code du travail.

Le représentant syndical assiste aux séances, avec voix consultative. Il peut ainsi participer aux débats, mais ne peut pas prendre part aux votes du CSE. Comme les membres du CSE, le représentant syndical est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentées comme confidentielles par l'employeur, conformément à l'article L.2315-3 du Code du travail. Chaque représentant syndical au Comité Social et Economique bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois.

Chapitre 2 Les attributions du Comité Social et Economique

Article 8 : Rôle du Comité Social et Economique

Conformément aux dispositions légales, le Comité Social et Economique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation de travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Article 9 : Consultations récurrentes du Comité Social et Economique

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le Comité Social et Economique 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.

Il est prévu une consultation sur chacun de ces 3 grands thèmes d'orientation générale selon une périodicité triennale, avec un point d'étape annuel sur l'avancée des travaux à l'intérieur de chaque grand thème.

Article 9.1: Les orientations stratégiques de l'entreprise

Le CSE est consulté tous les trois ans sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Cette consultation porte sur le plan stratégique, la trajectoire financière associée ainsi que sur les conséquences sociales de ce projet en matière d'emploi et d'effectifs. 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.

Article 9.2: La situation économique et financière de l'entreprise

Le CSE est consulté tous les trois ans sur la situation économique et financière de l'entreprise. Ainsi, en vue de cette consultation, la Direction mettra notamment à disposition du CSE : les informations sur l'activité et la situation économique et financière de l'entreprise et sur ses perspectives à venir, les documents comptables établis, les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise ainsi que leurs conséquences environnementales.

Chaque année, à la fin du premier semestre, une information sera donnée sur la situation économique et financière, notamment au travers des budgets exécutés de l'année N-1 et des budgets primitifs de l'année N.

Article 9.3: La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Le CSE est consulté tous les trois ans sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Cette consultation est divisée en trois parties qui font l'objet d'une seule consultation globale :

1°) La santé, la sécurité et les conditions de travail

Cette sous-consultation vise les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et le bilan santé, sécurité et conditions de travail-prévention.

Elle fait l'objet d'une analyse en CSSCT en amont de la tenue de la réunion.

2°) La rémunération, le temps de travail, l'emploi et l'Égalité homme/femme

Cette sous-consultation vise l'évolution de l'emploi, les qualifications, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mise en œuvre des entretiens professionnels. Elle vise plus largement le bilan social.

3°) La formation professionnelle

Cette sous-consultation comprend le plan de développement des compétences du personnel, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage.

Chaque année, à la fin du premier trimestre, il sera fait un point relatif aux données sociales (effectif, augmentations, primes...) de l'année N-1.

Article 10 : Consultations et informations ponctuelles du Comité Social et Economique

Le CSE est informé et consulte ponctuellement sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les thèmes suivants :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,
- la modification de l'organisation économique ou juridique,
- les conditions d'emploi et de travail notamment la durée du travail et la formation professionnelle,
- l'introduction de nouvelles technologies,
- l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail,
- la mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés,
- la restructuration et compression des effectifs,
- le licenciement collectif pour motif économique,
- l'offre publique d'acquisition,
- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaires,
- la mise en place ou la modification d'une garantie collective de protection sociale complémentaire.

Le CSE doit aussi être consulté en cas de notification à l'entreprise de l'attribution de subventions, prêts ou avances remboursables par une personne publique.

Conformément à la loi PACTE du 22 mai 2019 et à la loi en faveur de l'activité professionnelle indépendante du 14 février 2022, les informations et consultations ponctuelles relevant de la compétence de l'ancienne CPR sont transférées au Comité Social et Economique.

Article 11 : Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BOESE)

Conformément aux dispositions légales, les éléments d'information transmis de manière récurrente au Comité Social et Economique ou préalables à une information-consultation ponctuelle, sont mis à la disposition des membres du CSE et des délégués syndicaux dans la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE).

Chaque actualisation des documents dans la BDESE fait l'objet d'une information des membres du CSE et des délégués syndicaux, par tout moyen approprié, notamment par courrier électronique ou par alerte intégrée à la BDESE.

Chapitre 3 Le fonctionnement du Comité Social et Economique

Article 12 : Convocation des membres

Le CSE se réunit sur convocation du président ou de son représentant. Afin de faciliter l'organisation des réunions et de permettre une meilleure planification, les parties conviennent que les convocations seront adressées par mail aux membres du CSE, via les boîtes mail professionnelles. Les parties signataires conviennent que le délai entre la convocation des membres et la tenue de la réunion est de 8 jours calendaires sauf urgences particulières ou circonstances exceptionnelles.

Article 13 : Ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion du Comité Social et Economique est établi conjointement par le président ou son représentant, et le secrétaire, en principe 3 semaines avant la réunion du CSE, par visioconférence. Ce délai peut être réduit en cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, des lors que les 2 parties en conviennent, et sous réserve de ne pas porter préjudice à la préparation des points à l'ordre du jour (notamment en cas de recueil de données locales auprès des CCIT).

Conformément aux dispositions légales, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire, ou par un accord collectif de travail, sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, et pour des sujets qui ne seraient pas inscrits de plein droit, il conviendra de recourir à la procédure de référé.

L'ordre du jour des réunions est communiqué par le président, ou son représentant, aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale, 8 jours calendaires au moins avant la réunion, sauf urgences particulières ou circonstances exceptionnelles.

La Direction déposera dans la BDESE les documents relatifs aux sujets à l'ordre du jour en sus de l'envoi par mail.

Article 14 : Périodicité des réunions ordinaires

Le Comité Social et Economique se réunit 7 fois par an minimum, sauf circonstances exceptionnelles. Il est également rappelé qu'au moins 4 réunions par an traiteront des sujets relatifs à la santé, sécurité et conditions de travail. Un calendrier prévisionnel indicatif est transmis chaque année aux membres du CSE. À la fin de chaque réunion, la date de la prochaine réunion du CSE est confirmée.

Article 15 : Réunions extraordinaires

Le Comité Social et Economique se réunit également lors de réunions extraordinaires. Ces réunions ont notamment lieu dans les circonstances suivantes :

- à la demande de la majorité des membres élus titulaires.
- à la demande de deux des membres élus titulaires sur des sujets relatifs à la santé, sécurité et conditions de travail.
- à l'initiative de l'employeur, à la suite d'un accident grave ou d'atteinte à l'environnement ou à la santé publique ou pour des consultations ponctuelles imposées par des contraintes de calendrier.

Dans un souci de réactivité, les réunions exceptionnelles, liées notamment aux consultations ponctuelles du CSE, auront vocation à être tenues en visioconférence.

Article 16 : Réclamations

Les parties signataires conviennent que le CSE pourra traiter des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, à la protection sociale, aux dispositions statutaires, ou aux accords applicables, qui n'auraient pas trouvé réponse au niveau des CCI territoriales concernées. Dans ce cas, la Direction traitera ces réclamations lors de la réunion CSE avec, le cas échéant, des précisions par mail ultérieures si des vérifications complémentaires sont nécessaires.

Article 17 : Recours à la visioconférence

Compte-tenu de la dispersion géographique des membres du CSE, les parties signataires conviennent que, dans un souci d'efficacité, les réunions ordinaires du CSE pourront se tenir en visioconférence, dans la limite de 3 par an, sauf circonstances exceptionnelles. Néanmoins, les réunions en présentiel pourront permettre à un membre titulaire ne pouvant pas se déplacer, de suivre la réunion en visioconférence. Pour ce faire, le membre titulaire doit le signaler auprès de la DRH si possible une semaine avant la tenue de la réunion.

Par ailleurs, dans un souci de réactivité, les réunions exceptionnelles, liées notamment aux consultations ponctuelles du CSE, auront vocation à être tenues en visioconférence. En outre, les commissions du CSE pourront également se tenir en visioconférence.

Article 18 : Délai de consultation

Le délai de consultation du Comité Social et Economique court à compter de l'envoi par mail aux membres du CSE des informations nécessaires à la consultation ; ces informations étant par ailleurs portées à la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales.

L'avis est exprimé par un vote des membres élus du CSE.

A défaut, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de 8 jours suivant l'envoi des informations nécessaires à la consultation.

Le cas échéant, le secrétaire du CSE pourra transmettre à la Direction, les motivations de l'avis rendu par le CSE dans les meilleurs délais.

En cas d'intervention d'un expert, ce délai est augmenté d'un mois. S'agissant exclusivement des trois consultations triennales, le délai de consultation est augmenté de deux mois.

Article 19 : Procès-verbaux

Le procès-verbal établi par le secrétaire du comité a pour objet de rendre compte du déroulement de la réunion, des délibérations, avis consultatifs et décisions du CSE et des réponses apportées par la direction. Pour rappel, le procès-verbal n'est pas un relevé exhaustif des verbatims de chacun mais une synthèse des positions exprimées et le résultat des consultations. Le procès-verbal est établi par le secrétaire du CSE dans un délai maximal d'1 mois suivant la réunion puis transmis à l'employeur et aux membres qui peuvent proposer au secrétaire des

modifications. La réunion suivante du CSE débutera par l'adoption définitive du procès-verbal. Si ces modifications sont rejetées par le secrétaire, elles seront annexées au procès-verbal concerné.

Dans les cas où un extrait de procès-verbal est nécessaire à la poursuite d'une procédure, l'extrait sera communiqué à l'employeur dans un délai de quinze jours maximums suivant le CSE.

Chapitre 4 : Les moyens alloués au Comité Social et Economique

Article 20 : Heures de délégation des membres élus de la délégation du personnel

Article 20.1 : Crédit d'heures mensuel des membres titulaires

Afin d'assurer pleinement leurs missions, les membres du Comité Social et Economique disposent, conformément aux dispositions légales, d'un crédit mensuel de 24 heures de délégation. Ces heures de délégation sont mutualisables et reportables le mois suivant, conformément à l'article R2315-5 du Code du travail, sur une période maximale de douze mois. L'utilisation des heures reportées ne peut avoir pour effet de porter le nombre d'heures de délégation utilisées dans le mois à plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel. Il y a une présomption de bonne utilisation des heures de délégation.

Pour rappel, le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En revanche, le temps passé en réunions préparatoires hors présence de l'employeur s'imputera sur le crédit d'heures. Pour les salariés soumis au forfait en jours, les heures de délégation peuvent être prises par fraction horaire. Ce mode de décompte est uniquement destiné à faciliter l'exercice du mandat et ne constitue pas un décompte du temps de travail effectif.

La CCI Nouvelle-Aquitaine s'engage, en outre, à octroyer un crédit d'heures de délégation supra légal pour les membres du bureau et des commissions listées au Chapitre 5 du présent accord.

Article 20.2 : Heures de délégation supplémentaires pour les membres du bureau

La CCI Nouvelle-Aquitaine considère que l'engagement des membres du bureau du Comité Social et Economique est susceptible d'entraîner une charge de travail supplémentaire pour les concernés. Ainsi, afin qu'ils puissent assurer pleinement leurs fonctions, il leur sera alloué un crédit mensuel *praeter legem* de 20 heures pour le Secrétaire de CSE et 12 heures pour les 3 autres membres du Bureau. Ces 56h mensuelles de délégation sont mutualisables au sein du Bureau mais non reportables. L'objectif est de permettre aux membres du bureau d'assurer une gestion efficace de l'instance.

Article 20.3 : Heures de délégation supplémentaires pour les Présidents et membres des commissions

La CCI Nouvelle-Aquitaine considère que l'engagement des Présidents/coordonnateurs et membres des commissions listées au Chapitre 5 du présent accord est susceptible d'entraîner une charge de travail supplémentaire pour les concernés. Ainsi, afin qu'ils puissent assurer pleinement leurs fonctions, il leur sera alloué un crédit mensuel *praeter legem* selon qu'ils soient Président/coordonnateur ou membres de la commission (Cf Chapitre 5 : Les commissions du Comité Social et Economique).

Ce crédit d'heure n'est ni mutualisable ni reportable. Il n'est attribué qu'une seule fois par nature de fonction. Ainsi, en cas de cumul, le Président/coordonnateur de plusieurs commissions ouvre droit à un unique crédit, le plus élevé selon la nature des Commissions. De la même manière, l'appartenance à plusieurs commissions ouvre droit à un unique crédit de 5 heures par mois. En revanche, lorsqu'un représentant du personnel est à la fois président/coordonnateur d'une commission et membre d'une autre, ces crédits se cumulent.

En cas d'absence d'un membre d'une commission, celui-ci peut demander que tout ou partie de ses 5 heures de crédit de délégation soit transférées à un autre membre de la même commission. La demande est adressée au Président/coordonnateur de la commission, qui en assure la transmission à la Direction des Ressources Humaines. Cette dernière procédera alors au transfert des heures dans l'outil de suivi des heures de délégation. Le transfert ne peut intervenir qu'entre membres appartenant à la même commission et uniquement pour la période concernée.

Le CSE pourra décider de mettre en place des commissions supplémentaires. Ces dernières n'ouvriront pas droit à un crédit d'heures.

Article 20.4 : Suivi des heures de délégation

Les parties signataires conviennent de la mise en place d'un dispositif de suivi des heures de délégation via un outil dédié.

Les heures de délégation doivent être saisies dans l'outil de suivi mis à disposition par la CCI Nouvelle-Aquitaine le plus en amont possible. Cette saisie tient lieu de bon de délégation.

Pour rappel, un membre du Comité Social et Economique, pour l'exercice de son mandat, n'a pas à solliciter l'autorisation préalable de son employeur.

Toutefois, pour permettre la bonne organisation des services, les collaborateurs appelés à exercer un mandat s'efforceront de prévenir leur manager le plus en amont possible.

Les représentants syndicaux, prévus à l'article 7 du présent accord, posent leur crédit d'heures dans les mêmes conditions.

Article 21 : Les budgets du Comité Social et Economique

Article 21.1: Budget de fonctionnement du Comité Social et Economique

Conformément aux dispositions légales, le budget de fonctionnement du Comité Social et Economique est fixé à 0,20% de la masse salariale brute. Les parties conviennent d'un versement mensuel de ce budget.

Article 21.2 : Budget des œuvres sociales et culturelles

Le Comité Social et Economique assure la gestion des activités sociales et culturelles au sein de la CCI Régionale Nouvelle-Aquitaine, pour l'ensemble des CCI territoriales. Les œuvres sociales et culturelles permettent d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel, et ce, sans discrimination. Pour ce faire, le budget alloué aux œuvres sociales et culturelles est fixé à 0,60% de la masse salariale brute. Les parties conviennent d'un versement mensuel de ce budget.

Article 22 : Moyens relatifs au déplacement des représentants du personnel

Article 22.1: Frais de déplacement

Les frais de déplacement des membres du Comité Social et Economique pour se rendre à une réunion sur convocation de l'employeur sont à la charge de ce dernier. Sont concernés les frais de transport, d'hébergement et de repas, sur présentation de justificatifs. La Direction pourra être amenée à prendre en charge une nuit d'hôtel dans l'hypothèse où le trajet et la réunion viendraient à excéder l'amplitude journalière de travail. Les frais de déplacement feront l'objet d'un remboursement en CCIT via l'outil N2F ou tout outil, conformément au barème CCI Nouvelle-Aquitaine.

Article 22.2 : Libre circulation

Conformément aux dispositions légales, pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du Comité Social et Economique et les représentants syndicaux au comité peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Il est toutefois rappelé que ce droit ne confère pas aux membres du CSE ou aux représentants syndicaux un droit d'accès ou de participation aux réunions de travail, réunions de personnel ou réunions internes organisées dans un établissement, lorsqu'ils n'y sont pas expressément conviés ou mandatés à ce titre.

La libre circulation ne saurait en particulier être assimilée à un droit d'assistance à des réunions ne relevant pas du fonctionnement des instances représentatives du personnel.

Article 23 : Biens mis à disposition

Article 23.1: Local

Le Comité Social et Economique dispose d'un local pour se réunir, situé à la CCINA, 2 Place de la Bourse, 33000 Bordeaux (1^{er} étage). Le local, fermant à clé, dispose d'un bureau, de matériel courant de bureau et d'une armoire fermant à clé. Les représentants du personnel peuvent utiliser le matériel de reprographie situé dans leur CCIT. Néanmoins, les tirages doivent être liés au fonctionnement courant du CSE. En cas de tirage de nombre, le CSE doit s'adresser à un reprographe, financé grâce au budget de fonctionnement.

Article 23.2: Matériel informatique et bureautique

Les élus du Comité Social et Economique utilisent le matériel informatique mis à leur disposition par l'entreprise au titre de leurs fonctions professionnelles. Un ordinateur portable et un téléphone portable seront mis à disposition du secrétaire et du trésorier, qui n'en n'auraient pas au titre de leurs fonctions professionnelles. Ces outils leur permettront d'exécuter leurs missions pleinement et efficacement.

Article 24 : Formation

Article 24.1 : Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Conformément aux dispositions légales, chaque membre élu du Comité Social et Economique, titulaire ou suppléant, bénéficiant d'un premier mandat, a droit à une formation en santé, sécurité et conditions de travail, d'une durée de 5 jours. Le temps passé à la formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Il n'est pas déduit du crédit d'heures. De plus, la prise en charge de la formation incombe à l'employeur, selon les modalités légales en vigueur. Cela comprend le cout de la formation, les frais de déplacement, l'hébergement et les frais de restauration.

Conformément aux dispositions règlementaires, le membre du Comité Social et Economique doit demander à bénéficier de la formation au moins trente jours avant le début de celle-ci. La demande doit préciser ; La date de la formation ;

La durée de la formation ;

Le prix de la formation ;

Le nom de l'organisme charge de l'assurer.

La décision de la direction est notifiée dans un délai de huit jours à compter de la demande. En cas de refus, lorsque la direction estime que cela pourrait nuire à la production et à la bonne marche de l'entreprise, la formation peut être reportée dans un délai maximal de six mois.

Article 24.2 : Formation économique

Conformément aux dispositions légales, les membres titulaires du Comité Social et Economique peuvent bénéficier d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le stage doit être organisé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative soit par un des centres rattachés à des syndicats représentatifs de salariés, ou des instituts spécialisés, dont la liste est fixée tous les ans par arrêté ministériel. La demande doit être faite trente jours avant le début de la formation. La Direction peut refuser la demande de conge qui lui est présentée si elle estime que l'absence du représentant du personnel pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Ce refus doit être motivé et être notifié au collaborateur dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu par le code du travail. Par conséquent, la durée de la formation n'est pas déduite du crédit d'heures. Le financement de la formation est pris en charge par le budget du fonctionnement du Comité Social et Economique.

Article 25 : Communication avec les salariés et circulation des membres

Article 25.1: Droit d'affichage du Comité Social et Economique

Les membres du Comité Social et Economique peuvent afficher sur les emplacements qui leur sont dédiés, des informations qui se rapportent strictement à leurs missions, et dans le strict respect des règles de confidentialité. Il s'agit des comptes-rendus des réunions avec l'employeur, de la liste des réclamations qui ont été présentées à celui-ci, objets et comptes rendus des démarches extérieures. Un affichage dématérialisé est également possible sur le SharePoint de la CCI Nouvelle-Aquitaine dédié, intitulé « CSE ».

Article 25.2 : Réunions d'information

Conformément aux dispositions légales, le Comité Social et Economique peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité. Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Une fois par an, une réunion de 2h maximum pourra être organisée pendant le temps de travail. Toutefois, les membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique peuvent se réunir sur leur temps de délégation, et pourront demander le cas échéant, la disponibilité d'une salle de réunion.

Chapitre 5 Les commissions du Comité Social et Economique

Compte-tenu de l'effectif de la CCI Nouvelle-Aquitaine, le CSE sera doté des commissions suivantes : une commission santé, sécurité et conditions de travail, une commission économique et une commission formation, une commission politique sociale. L'ensemble de ces commissions permettra au CSE d'effectuer un travail d'étude et d'analyse, lui permettant d'aborder les sujets concernés lors des réunions plénières et de faciliter les prises de décisions.

Par ailleurs, pour lui permettre de remplir au mieux ses missions, les parties ont également convenu de la création de deux commissions suivantes : une commission spéciale d'homologation et une commission des activités sociales et culturelles.

Article 26 : Commission santé, sécurité et conditions de travail

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est mise en place au sein du Comité Social et Economique de la CCI Nouvelle-Aquitaine.

Article 26.1: Composition

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. Conformément aux dispositions légales, le président peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du Comité Social et Economique. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. Les membres de la CSSCT seront désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants. La délégation du personnel sera composée au maximum de 7 membres désignés par le CSE parmi ses élus dont 2, au moins, doivent être des cadres. Au moins 4 d'entre eux doivent être des élus titulaires.

Un coordonnateur est désigné parmi les membres titulaires à la commission, afin d'être l'interlocuteur privilégié de la Direction concernant la commission santé, sécurité et conditions de travail. Conformément à l'article 20.3 du présent accord, il lui sera attribué un crédit d'heures *praeter legem* pour mener à bien sa mission, à hauteur de 12 heures par mois.

Les membres de la CSSCT sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du Comité Social et Economique. Les membres sont désignés à la majorité des voix des élus du Comité Social et Economique présents.

Article 26.2 : Attribution

La CSSCT exerce, par délégation du CSE, les attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail suivantes :

Faire une enquête après un accident du travail, ou après une atteinte aux droits des personnes.

Faire des propositions en matière de prévention des harcèlements et agissements sexistes, et RPS .

Préparer des délibérations lors des informations consultations récurrentes, si cela rentre dans son domaine, notamment par l'examen préalable de documents récurrents comme le DUERP ou le rapport SST.

Article 26.3 : Périodicité

La CSSCT se réunira 4 fois par an, indépendamment et en amont des 4 réunions du CSE portant en tout ou partie sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Article 26.4 : Fonctionnement

La Commission sera réunie sur convocation du Président du CSE, au moins 8 jours avant la réunion, sauf urgence ou circonstances exceptionnelles. Le président fixera l'ordre du jour, après avis du coordonnateur de la CSSCT. Lorsque la CSSCT prépare une consultation du CSE relevant de sa compétence, et pour éviter un double niveau de débat sur un même sujet, le coordonnateur (ou un autre membre en cas d'empêchement) informe le CSE en séance de la position de la CSSCT avant que celui ne procède au vote pour la consultation.

Article 27 : Commission économique

Les parties conviennent de la mise en place d'une Commission Economique au sein du Comité Social et Economique de la CCI Nouvelle-Aquitaine.

Article 27.1: Composition

La Commission économique est présidée par l'employeur ou son représentant. La commission économique comprend au maximum cinq membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le CSE, à la majorité des présents, parmi leurs membres du CSE, titulaires ou suppléants.

Un coordonnateur est désigné parmi les membres titulaires à la commission, afin d'être l'interlocuteur privilégié de la Direction concernant la commission économique. Conformément à l'article 20.3 du présent accord, il lui sera attribué un crédit d'heures *praeter legem* pour mener à bien sa mission, à hauteur de 8 heures par mois.

Les membres de la commission économique sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du Comité Social et Économique.

Article 27.2 : Attribution

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

Article 27.3 : Périodicité

Conformément aux dispositions légales, la commission économique se réunit au moins deux fois par an, et en amont des réunions du CSE. Des réunions supplémentaires d'un commun accord entre les élus et l'employeur pourront être fixées en cas de besoin.

Article 27.4 : Fonctionnement

La commission sera réunie sur convocation du Président du CSE, au moins 8 jours avant la réunion, sauf urgence ou circonstances exceptionnelles. Le président fixera l'ordre du jour, après avis du coordonnateur de la Commission économique.

Article 28 : Commission formation

Les parties conviennent de la mise en place d'une Commission Formation professionnelle au sein du Comité Social et Économique de la CCI Nouvelle-Aquitaine.

Article 28.1: Composition

La Commission formation est composée de 6 membres, désignés par le CSE parmi ses membres titulaires et suppléants, dont un membre titulaire qui en assurera la présidence. La désignation résulte d'une délibération adoptée à la majorité des membres présents. Conformément à l'article 20.3 du présent accord, il sera attribué au président un crédit d'heures *praeter legem* pour mener à bien sa mission, à hauteur de 8 heures par mois.

Les membres de la commission formation sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du Comité Social et Économique.

Article 28.2 : Attributions

Elle sera notamment chargée de :

préparer les délibérations du comité en matière de consultations récurrentes du Comité Social et Économique, des lors que cela relevé de sa compétence ;

d'étudier les moyens qui permettent 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 travailleurs handicapés.

Article 28.3 : Périodicité

La commission Formation se réunira au moins 3 fois par an. Des réunions supplémentaires pourront être fixées d'un commun accord entre les élus et l'employeur, en cas de besoin.

Article 28.4 : Fonctionnement

La commission sera réunie sur convocation de son Président au moins 8 jours avant la réunion, sauf urgence ou circonstances exceptionnelles.

Article 29 : Commission politique sociale

Les parties conviennent de la mise en place d'une Commission politique sociale au sein du Comité Social et Economique de la CCI Nouvelle-Aquitaine.

Article 29.1: Composition

La Commission politique sociale est composée de 6 membres, désignés par le CSE parmi ses membres titulaires et suppléants, dont un membre titulaire qui en assurera la présidence. La désignation résulte d'une délibération Adoptée à la majorité des membres présents. Conformément à l'article 20.3 du présent accord, il sera attribué au président un crédit d'heures *praeter legem* pour mener à bien sa mission, à hauteur de 8 heures par mois.

Les membres de la commission politique sociale sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du Comité Social et Economique.

Article 29.2 : Attributions

La commission politique sociale est chargée de préparer les délibérations relatives aux consultations récurrentes obligatoires dans les domaines qui relèvent de l'égalité professionnelle et du logement. Elle sera également chargée de la veille salariale et de l'organisation des CFA.

Article 29.3 : Périodicité

La commission politique sociale se réunira 3 fois par an. Des réunions supplémentaires pourront être fixées d'un commun accord entre les élus et l'employeur, en cas de besoin.

Article 29.4 : Fonctionnement

La commission sera réunie sur convocation de son Président au moins 8 jours avant la réunion, sauf urgence ou circonstances exceptionnelles.

Article 30 : La commission Speciale d'homologation

La loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi PACTE, prévoit le maintien de la commission spéciale d'homologation prévue à l'article 5 de l'annexe à l'article 33 du statut du Personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie. L'accord national relatif au dialogue social et au droit syndical du 10 janvier 2024 prévoit un cadre minimal commun à l'ensemble des CCI employeur s'agissant de la composition et de la désignation des membres de la commission spéciale d'homologation.

Ainsi, les parties conviennent de la mise en place d'une commission spéciale d'homologation au sein du Comité Social et Economique de la CCI Nouvelle-Aquitaine, conformément aux dispositions ci-dessus.

Article 30.1 : Composition

La Commission Speciale d'Homologation est composée de deux collèges (un collège pour la délégation du personnel et un collège pour les représentants de l'employeur), chacun compose d'au moins deux membres désignés dans les conditions suivantes :

- Pour la délégation du personnel, un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au sein de la CCI Nouvelle-Aquitaine et désigne parmi les collaborateurs titulaires d'un mandat dans le périmètre de la CCI Nouvelle-Aquitaine.
- Pour les représentants de l'employeur, un nombre égal de représentants de l'employeur, dont le Président du CSE ou son représentant.

La Commission Speciale d'Homologation est présidée par un représentant de l'employeur.

Les membres de la Commission spéciale d'homologation sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du Comité Social et Economique.

Article 30.2 : Attributions

La Commission spéciale d'homologation rattachée au CSE assure la continuité de la Commission spéciale d'homologation autrefois composée de représentants en Commission Paritaire Régionale.

Ainsi, la Commission Speciale d'Homologation a pour rôle d'homologuer les CCART des agents relevant des dispositions statutaires. Cette commission est chargée de vérifier le bon déroulement de la procédure ainsi que la liberté de consentement des parties. Elle rend ses avis à la majorité des membres.

Article 30.3 : Périodicité

La Commission Speciale d'Homologation sera consultée pour chaque projet de CCART.

Article 30.4: Fonctionnement

À compter du lendemain de la date de signature de la convention de CCART entre le collaborateur et la Direction, et dans un délai de quinze jours calendaires, l'employeur adresse à tous les membres de la commission, le formulaire de demande d'homologation de la convention de cessation de la relation de travail d'un commun accord. Cet envoi se fait par mail via les boîtes mails professionnelles.

L'homologation de la CSH est réputée acquise si la majorité simple des membres rend un avis positif.

À défaut de réponse dans un délai de quinze jours calendaires à compter de l'envoi du mail à la Commission spéciale d'homologation, l'homologation est réputée acquise sans qu'il soit besoin de réunir la CSH

Article 31 : Commission des activités sociales et culturelles

Les parties conviennent de la mise en place d'une commission des activités sociales et culturelles au sein du Comité Social et Economique de la CCI Nouvelle-Aquitaine.

Article 31.1: Composition

La Commission des activités sociales et culturelles est composée de 6 membres, désignés par le CSE parmi ses membres titulaires et suppléants, dont un membre titulaire qui en assurera la présidence. La désignation résulte d'une délibération adoptée à la majorité des membres présents. À titre dérogatoire, il sera attribué au président de la commission ASC un crédit d'heures *praeter legem* pour mener à bien sa mission, à hauteur de 12 heures par mois en application de l'article 20.3 du présent accord.

Les membres de la Commission des activités sociales et culturelles sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du Comité Social et Economique.

Article 31.2 : Attributions

La commission des activités sociales et culturelles permet au Comité Social et Economique d'assurer, de contrôler ou de participer à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles de la CCI Régionale Nouvelle-Aquitaine.

Conformément aux dispositions réglementaires, les activités sociales et culturelles établies au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille comprennent :

- des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;

- les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;

- les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;

- les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale

- les services sociaux chargés :

 - de veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise

 - de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le Comité Social et Economique et par l'employeur

- le service de santé au travail institué dans l'entreprise.

Article 31.3 : Périodicité

Les parties conviennent que la commission des activités sociales et culturelles se réunira au moins 2 fois par an.

Article 31.4 : Fonctionnement

La commission sera réunie sur convocation de son Président au moins 8 jours avant la réunion, sauf urgence ou circonstances exceptionnelles.

Un relevé de positions sera rédigé et envoyé aux membres de la commission.

Chapitre 6 Les représentants de proximité

Les parties conviennent, compte tenu de la mise en place d'un CSE unique, et eu égard à la nécessité d'avoir un dialogue social efficace et afin de garantir une représentation équilibrée de l'ensemble du personnel, de la mise en place des représentants de proximité en application des dispositions de l'article L.2313-7 du code du travail. La CCI Nouvelle-Aquitaine considère en effet, que la désignation de représentants de proximité permet d'assurer un échelon local du dialogue social. Il semble dans l'intérêt des collaborateurs d'avoir un interlocuteur territorial.

Ainsi, les parties conviennent que des représentants de proximité sont mis en place dans chacune des CCI territoriales de Nouvelle-Aquitaine, selon les dispositions définies ci-après.

Article 32 : Nombre des représentants de proximité

La CCI Nouvelle-Aquitaine convient que, puisque les représentants de proximité sont des interlocuteurs privilégiés à l'échelon local, leur nombre doit dépendre de la taille de la CCI territoriale à laquelle ils sont rattachés.

Ainsi, pour les CCI territoriales dont l'effectif est inférieur ou égal à 25, sont désignés un représentant de proximité titulaire et un représentant de proximité suppléant.

Pour les CCI territoriales dont l'effectif est compris entre 26 et 49, sont désignés deux représentants de proximité titulaires et deux représentants de proximité suppléants.

Enfin, pour les CCI territoriales dont l'effectif est supérieur ou égal à 50, sont désignés trois représentants de proximité titulaires et trois représentants de proximité suppléants.

Article 33 : Modalités de désignation

Les représentants de proximité sont désignés par les membres titulaires du CSE à la majorité des membres présents lors de la première réunion ordinaire suivant la réunion d'installation. Il sera procédé à un vote pour chacune des CCI territoriales. Les parties rappellent que, pour la désignation d'un représentant de proximité, l'appartenance à un collège ne revêt aucune forme d'importance. Afin d'assurer une proximité avec les collaborateurs, les représentants de proximité sont désignés parmi les collaborateurs de la CCI territoriale au sein de laquelle ils sont amenés à exercer leur mandat. Les candidatures seront individuelles.

Lors de la première réunion d'installation du CSE, il sera décidé d'un calendrier afin que la Direction procède par affichage et mail à un appel à candidatures pour tous les collaborateurs souhaitant devenir représentant de

proximité. Les désignations individuelles seront faites sur la base de cette liste par le vote des membres du CSE dès la réunion de CSE suivante. Les représentants de proximité sont désignés pour la durée du mandat de la délégation du personnel au CSE.

En cas de départ définitif du représentant de proximité titulaire (départ de l'entreprise, mobilité, démission en tant que RPX, ...), le représentant de proximité suppléant prendra la place du titulaire. Les représentants de proximité bénéficient de la protection attachée aux représentants du personnel.

Lorsque le nombre de RPX en CCIT devient inférieur au nombre de RPX titulaires prévu par l'accord, un nouvel appel à candidature peut être réalisé. Par exception, pour les CCI disposant d'un RPX titulaire et d'un RPX suppléant, le départ d'un d'entre eux peut également déclencher un nouvel appel à candidature pour permettre à minima 2 RPX en CCIT.

Article 34 : Attributions des représentants de proximité

Les représentants de proximité ont vocation à traiter au plus près du terrain les problématiques, relatives à leur CCIT, liées au travail, aux conditions de travail, d'emploi, de formation, de sante et sécurité au travail. Ils ont vocation à s'occuper notamment de :

- L'analyse des risques professionnels ;

- La prévention des différentes formes de harcèlement ;

- La réalisation, en partenariat avec les membres de la CSSCT, des enquêtes locales en matière d'accidents du travail ;

- Un suivi des mises à jour des registres de sécurité ;

- L'identification des charges de travail excessives

- Les questions d'organisation et d'aménagement des locaux ;

- Toute autre tâche relative à l'amélioration du bien-être des salariés ;

- Le relais local du CSE en matière d'activités sociales et culturelles.

Les représentants de proximité peuvent solliciter l'appui de la CSSCT.

Article 35 : Moyens des représentants de proximité

Afin de réaliser dans les meilleures conditions les missions qui leur sont confiées, les représentants de proximité titulaires disposent d'un crédit mensuel et individuel de 10 heures. Les représentants de proximité devront poser leurs heures de délégation dans les conditions fixées à l'article 20.4 du présent accord. Ils seront également tenus, dans les mêmes conditions, d'informer leur manager et leur service des ressources humaines avant l'utilisation de ces heures afin de ne pas désorganiser le service.

Ces heures sont mutualisables avec les représentants de proximité suppléants et reportables sur une période maximale de douze mois.

Le représentant de proximité pourra se déplacer librement dans sa CCI territoriale, pendant ses heures de délégation et en dehors de ses heures habituelles de travail. Il pourra prendre contact avec tous les collaborateurs de la CCIT dans le cadre de l'exercice de ses missions, en veillant à n'apporter aucune gêne importante à l'accomplissement du travail.

Le nom des représentants de proximité sera porté à la connaissance des collaborateurs sur chaque CCIT par voie d'affichage.

Chapitre 7 Les délégués syndicaux

Article 36 : Nombre de délégués syndicaux

Pour rappel, et conformément à l'accord relatif au périmètre du Comité Social et Economique au sein de la CCI Nouvelle-Aquitaine en date du 1^{er} avril 2022, le périmètre de la désignation des délégués syndicaux est le même que celui du Comité Social et Economique. Le périmètre est donc régional.

Conformément au Code du travail et compte-tenu de l'effectif de la CCI Nouvelle-Aquitaine, chaque organisation syndicale représentative peut désigner 2 délégués syndicaux, appartenant au personnel de la CCI Nouvelle-Aquitaine et ayant recueilli à titre personnel et dans son collège au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au CSE. Un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire si les 2 conditions suivantes sont réunies :

Avoir obtenu un ou plusieurs élus dans le collège employés lors de l'élection du CSE ;

Avoir au moins 1 élu dans l'un des 2 autres collèges.

Article 37 : Moyens des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux disposent d'un crédit d'heures mensuel de 24 heures. Ce crédit est mutualisable avec les délégués syndicaux d'une même organisation syndicale et reportable sur deux mois. Le crédit d'heures doit être pose conformément à l'article 20.4 du présent accord.

Conformément aux dispositions légales, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

La libre circulation reconnue aux délégués syndicaux ne saurait en particulier être assimilée à un droit d'assistance aux réunions internes, en dehors des cas expressément prévus par la loi ou d'une invitation de l'employeur.

Chapitre 8 : Le parcours professionnel des représentants du personnel

Article 38 : Entretiens professionnels

Conformément aux dispositions légales, au début du mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec l'employeur. Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Lorsque l'entretien professionnel est réalisé à la fin du mandat, il permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Au regard de l'effectif de la CCI Nouvelle-Aquitaine, qui est inférieur à 2 000 collaborateurs, ce recensement n'est obligatoire que pour les titulaires de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de leur durée de travail.

Article 39 : Evolution de la rémunération des représentants du personnel

Conformément aux dispositions légales, les représentants du personnel dont le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30% de leur durée de travail, peuvent bénéficier d'une évolution de rémunération. La rémunération inclut son salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum ainsi que tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature. Ainsi, sont notamment prises en compte toute augmentation ou prime que le représentant du personnel aurait perçue. Pour les collaborateurs n'ayant pas déjà bénéficié de cette évolution de rémunération, celle-ci devra être au moins égale, sur l'ensemble de la durée du mandat aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable, ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Chapitre 9 : Les dispositions finales

Article 40 : Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2026.

Article 41 : Révision de l'accord

Le présent accord, pourra être modifié, selon le dispositif prévu aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. La partie souhaitant réviser l'accord devra notifier sa volonté par écrit à l'ensemble des signataires du présent accord. Une réunion devra alors être organisée entre les signataires dans un délai de trois mois maximum à compter de la réception de la notification.

Article 42 : Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé en ligne sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du travail Tel Accords en 2 exemplaires dont une version signée des parties et une version publiable anonymisée ; les parties convenant de la publication intégrale du présent texte. Un exemplaire sera également déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes du Département de Gironde. Un exemplaire du présent accord sera remis aux organisations syndicales représentatives.

Par ailleurs, le présent accord reprenant des éléments structurants pour le fonctionnement du CSE et du dialogue social en Nouvelle-Aquitaine, notamment en installant de façon volontaire et dans la durée des représentants de proximité en CCIT, il sera porté à la connaissance de l'ensemble du personnel dès sa signature.

Fait à Bordeaux, le 27 mai 2026

Pour la CCI Régionale Nouvelle-Aquitaine,

Signe par **Christine GUERIN** le
28/05/2026 16:19

Tech & Trust by
 OOCAPOSTE

Pour l'UNSA,

Signe par **Gilles AMBLARD** le
28/05/2026 14:03

t:;/, Tech & Trust by
 OOCAPOSTE

Signe par **Sandra MATTIOLI** le
28/05/2026 14:19

/;:/, Tech & Trust by
\.!.) **OOCAPOSTE**

Signe par **Nathalie LANDEAU** le
29/05/2026 09:14

Qi Tech & Trust by
\.!.) **DOCAPOSTE**

Pour la CFDT,

Signe par **Veronique BRASSIER**
le 28/05/2026 19:27

t:"/, Tech & Trust by
V **OOCAPOSTE**

Pour la CGT,