



**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT DU COMITE
SOCIAL ET ECONOMIQUE DE LA SOCIETE CAF REICHSHOFFEN**

ENTRE LES SOUSSIGNÉES:

La Société CAF REICHSHOFFEN SAS, Société par actions simplifiée à associé unique, enregistrée au registre du commerce de Strasbourg sous le numéro 893 476 259 située 6 rue de Strasbourg 67110 REICHSHOFFEN, représentée par Monsieur Marc EHRET,

Ci-après désignée « *la Société* », « *l'Entreprise* », ou « *CAF REI* »

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Entreprise, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-12 du code du travail

- CFE-CGC, représentée par Monsieur Christophe HITTER, en sa qualité de délégué syndical,
- CGT, représentée par Monsieur Daniel DREGER, en sa qualité de délégué syndical,
- FO, représentée par Monsieur Hervé FILLHARDT, en sa qualité de délégué syndical,

Ci-après désignées « *les organisations syndicales* »

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « *les Parties* »

IL A ÉTÉ CONVENU DE CE QUI SUIT:

SOMMAIRE

PARTIE 1 – Comité Social et Economique	3
ARTICLE 1 – ETABLISSEMENT UNIQUE	3
ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DU CSE	3
ARTICLE 3 – DUREE DES MANDATS DES ELUS DU CSE	3
ARTICLE 4 – COMPOSITION DU CSE	3
ARTICLE 5 – FONCTIONNEMENT DU CSE.....	4
<i>5.1 Nombre de réunions</i>	4
<i>5.2 Ordre du jour.....</i>	4
<i>5.3 Présence des suppléants aux réunions.....</i>	4
<i>5.4 Temps des réunions</i>	5
<i>5.5 Procès-verbaux</i>	5
ARTICLE 6 – ATTRIBUTIONS DU CSE	5
<i>6.1. Consultations ponctuelles</i>	5
<i>6.2. Attributions dans le cadre des consultations récurrentes obligatoires (article L2312-17 du code du travail)</i>	5
ARTICLE 7 – MOYENS DU CSE	7
<i>7.1 Heures de délégation.....</i>	7
<i>7.2 Formation.....</i>	7
<i>7.3 Budget de fonctionnement.....</i>	8
<i>7.4 Budget Activités Sociales et Culturelles (ASC)</i>	8
ARTICLE 8 – COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	8
<i>8.1 Périmètre de mise en place</i>	8
<i>8.2 Composition</i>	8
<i>8.3 Attributions</i>	9
<i>8.4 Réunions.....</i>	9
<i>8.5 Heures de délégation.....</i>	10
<i>8.6 Formation.....</i>	10
ARTICLE 9 – AUTRES COMMISSIONS DU CSE	10
<i>9.1 La commission Egalité des genres (ex commission égalité professionnelle)</i>	10
<i>9.2 La commission Emploi-Formation</i>	11
<i>9.3 La commission d'information et d'aide au logement.....</i>	12
ARTICLE 10 – REMONTEE DES QUESTIONS TERRAIN.....	12
PARTIE 2 – DISPOSITIONS FINALES	13
ARTICLE 11 – ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD	13
ARTICLE 12 – DURÉE DE L'ACCORD ET SUIVI.....	13
ARTICLE 13 - NOTIFICATION ET DEPOT DE L'ACCORD	13

F.H
CM
NE
DD

PARTIE 1 – Comité Social et Economique

ARTICLE 1 – ETABLISSEMENT UNIQUE

Les Parties s'accordent sur le fait que, suite à la cession du site de Reichshoffen, la Société CAF REICHSHOFFEN SAS est composée d'un établissement unique et que la représentation du personnel sera, en conséquence, organisée d'un sein d'un Comité Social et Economique d'entreprise.

En cas d'évolution, les Parties conviennent de se réunir pour en définir les modalités.

ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DU CSE

Les parties s'accordent sur le maintien des mandats des membres du CSE d'établissement de Reichshoffen d'Alstom Transport SA, mis en place le 30 juin 2019 par accord d'entreprise.

Le CSE d'établissement devient à compter du 1^{er} août 2022 un CSE d'entreprise.

Ce changement de prérogative est applicable à compter du 1^{er} août 2022.

Il est rappelé que les mandats étant d'une durée de 4 ans, les prochaines élections professionnelles se dérouleront à compter du mois de juin 2023.

Le CSE d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère, le cas échéant, son patrimoine (article L.2315-23 du code du travail).

ARTICLE 3 – DUREE DES MANDATS DES ELUS DU CSE

Il est rappelé que le terme des mandats en cours au jour de signature des présentes a été fixé au 30 juin 2023.

Pour les cycles électoraux suivants, la durée des mandats des membres élus du CSE d'entreprise est fixée à 4 ans.

ARTICLE 4 – COMPOSITION DU CSE

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté en tant que de besoin par tout collaborateur en charge notamment d'un sujet inscrit à l'ordre du jour. Ces collaborateurs sont au maximum au nombre de trois et ont voix consultative uniquement.

Le nombre de membres titulaires et suppléants du CSE est fixé pour chaque élection selon l'effectif de l'entreprise, à défaut d'accord sur ce point, il est fixé en application de l'article R. 2314-1 du code du travail.

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner, parmi les salariés, un représentant syndical (RS) au CSE, conformément aux dispositions légales (article L. 2314-2 et L. 2314-19 du Code du travail). Le RS assiste aux réunions avec voix consultative.

Le CSE désigne parmi ses membres titulaires son bureau, c'est-à-dire un secrétaire et un secrétaire adjoint ainsi qu'un trésorier et un trésorier adjoint.

Lors de la première réunion du CSE après la réalisation de la cession du site de Reichshoffen, il a été procédé à une nouvelle désignation du bureau du CSE pour le reste du cycle électoral en cours.

ARTICLE 5 – FONCTIONNEMENT DU CSE

Suite à la cession du site de Reichshoffen, le règlement intérieur est temporairement maintenu. Après les prochaines élections, un nouveau règlement intérieur sera établi afin de fixer les modalités de fonctionnement du CSE d'entreprise. Autant que possible, ce règlement reprendra les dispositions du règlement intérieur du CSE de Reichshoffen établi en juin 2019.

Celui-ci devra obligatoirement préciser les modalités d'arrêté et de restitution des comptes annuels du comité, les conditions d'établissement de son rapport annuel d'activité et de gestion ainsi que les modalités de sa communication aux salariés. Il est rappelé que le règlement intérieur ne peut mettre à la charge de l'employeur, sans son accord, des obligations supérieures à celles prévues par la loi et le présent accord.

5.1 Nombre de réunions

Le CSE tient une réunion ordinaire chaque mois. Néanmoins, notamment durant les périodes de congés, il pourra être dérogé à cette périodicité-par accord à la majorité des élus titulaires du CSE. Des réunions extraordinaires pourront également se tenir sur convocation du président ou à la demande de la majorité des membres titulaires.

Conformément à l'article L2315-27 du code du travail, quatre réunions du CSE portent annuellement sur les sujets relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Sont invités, pour le traitement de ces sujets, le médecin du travail, le responsable EHS ainsi que l'inspecteur du travail et le représentant des services de prévention.

5.2 Ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi et signé conjointement par le président et le secrétaire, sous réserve des points inscrits de plein droit par l'employeur conformément à la législation en vigueur. Il est communiqué aux membres du CSE au moins trois jours ouvrés avant la réunion.

Les documents d'information établis par la Direction servant de supports aux informations-consultations sont transmis au moins trois jours calendaires et au moins deux jours ouvrés avant la réunion au cours de laquelle ils sont portés à l'ordre du jour.

Les membres du CSE sont notifiés des mises à disposition de données sur la BDÉS.

5.3 Présence des suppléants aux réunions

Conformément à l'article L.2314-1 du code du travail, seuls les titulaires siègent lors des réunions du CSE. Les suppléants sont néanmoins convoqués et destinataires des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires. La convocation précise que les suppléants assistent à la réunion uniquement pour remplacer un titulaire absent.

5.4 Temps des réunions

Le temps passé aux réunions du CSE est payé comme du travail effectif sans être déduit des heures de délégation.

5.5 Procès-verbaux

Les débats du CSE sont consignés dans des procès-verbaux établis sous la responsabilité du secrétaire dans un délai de 15 jours et communiqués à l'employeur et aux membres du CSE afin d'être adoptés à la réunion suivante.

Une fois adoptés, les PV sont mis à la disposition du personnel sous la responsabilité du secrétaire.

ARTICLE 6 – ATTRIBUTIONS DU CSE

Le CSE a pour missions de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives et 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 du travail et à la formation professionnelle.

Le CSE délègue certaines de ses prérogatives à ses commissions, notamment à la CSSCT en matière de sécurité, santé et conditions de travail, à l'exception de ses attributions consultatives.

Le CSE gère les activités sociales et culturelles de l'entreprise ainsi que ses biens propres.

6.1. Consultations ponctuelles

Le CSE est informé et le cas échéant consulté de manière ponctuelle conformément aux dispositions en vigueur et notamment dans les hypothèses prévues aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 du Code du travail.

Le CSE est notamment informé et, le cas échéant, consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Par ailleurs, le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise et à leur prévention.

Enfin, le CSE est consulté sur le reclassement des salariés inaptes. Il traite des questions de salariés et réclamations collectives dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

6.2. Attributions dans le cadre des consultations récurrentes obligatoires (article L2312-17 du code du travail)

Conformément à l'article L2312-19 du code du travail, les parties conviennent des dispositions suivantes :

6.2.1 Attributions dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques

Cette consultation porte sur la stratégie de l'entreprise mais aussi sur ses conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail.

A l'occasion de cette consultation les orientations de la politique de R&D sont présentées.

F. M
CH
DD
NE

Afin de permettre aux représentants du personnel d'avoir une approche aussi large que possible les échanges pourront également porter sur la stratégie du Groupe.

A cet effet un état des lieux et des éléments prévisionnels sur le contexte économique dans lequel se réalise l'activité du groupe CAF dans le monde, ses perspectives économiques et ses orientations stratégiques au regard notamment du volume d'activité, de la position des principaux concurrents et du développement potentiel des marchés sont présentés au CSE ainsi que leur déclinaison au niveau de la France.

Cette consultation a lieu annuellement .

Les indicateurs fournis au CSE en vue de cette consultation sont précisés dans le cadre des dispositions relatives à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES). Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée.

Le calendrier et la périodicité des informations et consultations récurrentes du CSE figurent en annexe 1.

6.2.2 Attributions dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière

La situation économique et financière est présentée au CSE une fois par an.

Cette consultation est l'occasion de présenter et d'examiner les comptes annuels de l'entreprise pour l'exercice écoulé ainsi que le budget pour l'exercice à venir. Cette consultation porte également sur le programme des investissements réalisés au cours de l'exercice écoulé et sur le programme prévisionnel des investissements pour l'exercice à venir, sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

Les indicateurs fournis au CSE en vue de cette consultation sont précisés dans le cadre des dispositions relatives à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES)

Le calendrier et la périodicité des informations et consultations récurrentes du CSE figurent en annexe 1.

6.2.3 Attributions dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Le CSE est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise.

Les parties conviennent d'organiser des consultations distinctes sur le thème de la formation.

Le CSE se prononce donc par trois avis motivés séparés.

- Le premier temps concerne la situation sociale telle qu'elle ressort de l'ensemble des données qui figurent dans le bilan social et des actions et résultats en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'emploi des travailleurs handicapés et de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

A cette occasion, l'avis du CSE sera également recueilli sur le rapport annuel en matière de santé, sécurité et conditions de travail ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

- Le second temps porte sur le projet de plan de formation pour l'exercice à venir
- Enfin le troisième temps porte sur la réalisation du plan de formation de l'année N-1.

Les indicateurs fournis en vue de la consultation récurrente sur la politique sociale sont définis dans le cadre des dispositions relatives à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

Le calendrier et la périodicité des informations et consultations récurrentes du CSE figurent en annexe 1.

6.2.4 Définition du calendrier social

La définition du calendrier social sur la base définie en annexe 1 fera l'objet d'échanges en début d'exercice puis au début de chaque trimestre afin de fixer les dates prévisionnelles puis définitives des réunions plénières du CSE et de ses commissions.

ARTICLE 7 – MOYENS DU CSE

7.1 Heures de délégation

7.1.1 Heures attribuées aux membres du CSE

Le volume mensuel d'heures de délégation est fixé conformément aux dispositions de l'article R.2314-1 du code du travail.

Les membres titulaires du CSE disposent chacun d'un volume individuel et mensuel d'heures de délégation. Néanmoins, ils peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les suppléants, le crédit d'heures dont ils disposent (art. L. 2315-9 du code du travail).

Il est convenu de maintenir dans un premier temps jusqu'aux prochaines élections professionnelles les modalités de mutualisation des crédits d'heures de délégation applicables au sein de la Société Alstom Transport SA, par dérogation aux dispositions des articles R 2315-5 et 6 du code du travail. Il est ainsi convenu :

- que la mutualisation des crédits d'heures entre titulaires ou encore avec les suppléants ne sera pas plafonnée individuellement, de sorte qu'un élu à la délégation du CSE pourra disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un titulaire, en contrepartie de quoi les membres titulaires du CSE ainsi que les représentants syndicaux au CSE ne pourront pas reporter les heures inutilisées en fin de mois.
- de renoncer à l'application du délai de prévenance de l'employeur de huit jours prévu pour la mutualisation des heures, étant entendu d'une part qu'il appartient à tout élu de prévenir son manager de toute absence liée à l'exercice de son mandat et d'autre part que le suivi des heures se fera globalement et mensuellement pour l'ensemble des élus d'une même organisation syndicale.

Les dispositions des 2 paragraphes ci-dessus constituent des contreparties réciproques et indissociables. La contestation de la validité de l'une entraînerait l'arrêt de l'application de l'autre. Par conséquent tout bénéficiaire d'heures de délégation doit utiliser le dispositif de suivi des crédits d'heure de l'entreprise.

Les représentants syndicaux au CSE disposent de 20 heures par mois.

7.1.2 Heures complémentaires attribuées au Secrétaire et au Trésorier du CSE

Le secrétaire et le trésorier du CSE disposent chacun, en sus de leur crédit d'heures légal, d'un crédit mensuel de 15 heures.

7.2 Formation

Les membres du CSE bénéficient de formations dont le temps est pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel et n'est pas déduit des heures de délégation.

Conformément à l'article L.2315-63, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE.

7.3 Budget de fonctionnement

La subvention de fonctionnement au CSE est de 0.22% de la masse salariale brute de l'entreprise, selon dispositions légales.

7.4 Budget Activités Sociales et Culturelles (ASC)

7.4.1 Dotation

Le budget alloué au CSE au titre des activités sociales et culturelles a fait l'objet d'un accord distinct en date du 16 août 2022.

7.4.2 Crédit d'heures

L'accord d'établissement à durée indéterminée relatif au crédit d'heures attribué dans le cadre des ASC du 26 avril 2019 sera appliqué au sein de la Société jusqu'au 31 juillet 2024 en application de l'article 4 de l'accord collectif d'entreprise relatif au maintien des avantages sociaux.

ARTICLE 8 – COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

8.1 Périmètre de mise en place

Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (dénommée ci-après CSSCT) est mise en place auprès du CSE de l'entreprise.

8.2 Composition

Conformément à l'article L.2315-39 du code du travail, la CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant et composée au minimum de trois membres représentants du personnel (la moitié d'entre eux au moins étant titulaires), dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège.

La CSSCT est composée d'un nombre de membres défini pour chaque cycle électoral par accord avec les organisations syndicales. Jusqu'au mois de juin 2023 (termes des mandats en cours), la CSSCT de l'entreprise est composée de 7 membres.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE (titulaires présents ou représentés) parmi ses membres titulaires et suppléants pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Ces désignations font l'objet de concertations préalables entre les organisations syndicales auxquelles il appartient de tenir impérativement compte de l'audience de chacune d'elle. Les désignations arrêtées selon ces modalités sont présentées sous forme d'une liste unique approuvée par une délibération du CSE en vue de la mise en place de la CSSCT.

Un rapporteur sera désigné au sein de la CSSCT par ses membres ; il est obligatoirement membre titulaire du CSE.

8.3 Attributions

La CSSCT se voit confier toutes les attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (article L2312-9 et suivants du code du travail) à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSE.

En outre, la CSSCT prépare les avis du CSE lorsqu'il est consulté en matière de SSCT.

La CSSCT est notamment compétente afin d'intervenir dans la limite de ses prérogatives à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

La CSSCT est par ailleurs compétente pour instruire les enquêtes aux côtés de l'employeur et du médecin du travail en cas de plaintes internes de harcèlement moral et/ou sexuel. A l'issue de l'enquête, la CSSCT remettra sans délai ses conclusions et préconisations à l'employeur, lesquelles seront également présentées en réunion de CSE lorsque les faits établis le justifient.

La CSSCT reçoit également les prérogatives d'alerte du CSE notamment en matière de danger grave et imminent prévues aux articles L4132-2 et suivants du code du travail.

Enfin, conscientes que les délégués du personnel ne remontaient pas seulement des réclamations mais aussi des questions de terrain, les parties conviennent que les membres de la CSSCT sont les interlocuteurs privilégiés des salariés pour se saisir au plus près du terrain, en lien avec le management, les services généraux et les services des ressources humaines des problématiques et questions quotidiennes liées aux conditions de travail, à l'environnement et l'ambiance de travail.

8.4 Réunions

La CSSCT se réunit quatre fois par an sur convocation de l'employeur.

Ces réunions précèdent les 4 réunions du CSE consacrées en tout ou partie aux questions SSCT.

L'ordre du jour des réunions est arrêté par le président après échange avec le rapporteur de la CSSCT. Il est adressé aux membres de la commission au moins 8 jours avant la réunion.

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant dument mandaté par lui, assisté du Responsable EHS, du DRH ou de son représentant et, en tant que de besoin, de tout collaborateur en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

En application de l'article L.2314-3 du code du travail, des personnes extérieures telles que le médecin du travail ou un membre de l'équipe santé au travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ou encore l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités à assister aux réunions de la CSSCT.

La CSSCT est en outre réunie à la demande motivée de deux de ses membres, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Les recommandations de la CSSCT sont consignées dans le compte-rendu établi par le rapporteur et communiqué à l'employeur, aux membres du CSE et de la commission au moins 5 jours calendaires avant la tenue de la réunion plénière du CSE au cours de laquelle le ou les points s'y rapportant seront examinés.

Ce compte-rendu sert de support aux échanges et questions en réunion.

F-N
CH
DD
NE

En cas d'urgence, un extrait de compte-rendu est établi dans les meilleurs délais et communiqué à l'employeur, au CSE et aux membres de la commission.

Le temps passé en réunion sur convocation de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des crédits d'heures de délégation.

8.5 Heures de délégation

Chaque membre de la CSSCT bénéficie d'un crédit mensuel de 10 heures.

Les membres de la CSSCT peuvent répartir entre eux le crédit d'heures dont ils disposent dans les conditions prévues à l'article 7 paragraphe 7.1.1 du présent accord.

Par ailleurs, les Parties conviennent de maintenir, sans les imputer sur les crédits d'heures définis ci-dessus, les pratiques informelles relatives au management de la santé, de la sécurité et des conditions de travail mises en place à l'initiative de la Direction (réunions intermédiaires notamment).

8.6 Formation

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Le temps de cette formation est pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel et n'est pas déduit des heures de délégation. La durée de cette formation est de 5 jours. Les dépenses liées à cette formation sont prises en charge par l'entreprise dans les conditions prévues à l'article R 2315-20 et suivants du code du travail.

ARTICLE 9 – AUTRES COMMISSIONS DU CSE

9.1 La commission Egalité des genres (ex commission égalité professionnelle)

■ Composition :

La commission est composée :

- du Directeur des Ressources Humaines ou de son représentant qui préside la réunion et du coordinateur Egalité
- de membres, dont le nombre est fixé par le règlement intérieur du CSE et qui sont désignés par le CSE parmi ses membres (titulaires ou suppléants) ou parmi les membres du personnel qui ne font pas partie du CSE. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise disposera d'au moins un siège.
- d'un rapporteur désigné par le CSE parmi les membres titulaires de la commission.

■ Missions

La commission Egalité des genres est chargée de suivre la mise en œuvre du plan d'actions de l'entreprise et de préparer la délibération du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (article L 2312-17 3 du code du travail) dans le domaine qui relève de sa compétence.

A ce titre, elle étudiera notamment le bilan annuel de situation comparée des femmes et des hommes.

La Commission égalité des genres préparera cette consultation.

- Fonctionnement

La commission Egalité des genres se réunit une fois par an.

L'ordre du jour des réunions est élaboré par le Président après échange avec le rapporteur

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'une synthèse par le rapporteur. Les recommandations de la commission y sont consignées. Cette synthèse est communiquée à l'employeur, aux membres du CSE et de la commission au moins 5 jours calendaires avant la tenue de la réunion plénière du CSE au cours de laquelle les points s'y rapportant seront examinés.

Cette synthèse sert de support aux échanges et questions en réunion.

Le temps passé en réunion sur convocation de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit le cas échéant des crédits d'heures de délégation.

9.2 La commission Emploi-Formation

- Composition :

La commission est composée :

- du Directeur des Ressources Humaines ou de son représentant qui préside la réunion et en fonction de l'ordre du jour, pour les questions relevant de la formation du responsable Formation de l'entreprise, pour les questions relevant de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, du ou des membres du service RH qui a (ont) contribué à l'analyse des compétences, du manager de chaque département pour la partie de réunion qui les concerne et le cas échéant d'un autre membre du comité de direction
- de membres, dont le nombre est fixé par le règlement intérieur du CSE et qui sont désignés par le CSE parmi ses membres (titulaires ou suppléants) ou parmi les membres du personnel qui ne font pas partie du CSE. Chaque Organisation Syndicale représentative dans l'entreprise disposera d'au moins un siège.
- d'un rapporteur désigné par le CSE parmi les membres titulaires de la commission.

- Missions :

La commission Emploi-Formation est chargée notamment d'analyser les évolutions de l'emploi et des compétences en lien avec la stratégie, les prévisions de charge, les évolutions d'organisation et d'outils, les projets industriels et les mesures à mettre en œuvre pour les accompagner notamment en termes de formation et de préparer les délibérations du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (article L 2312-17 3 du code du travail) dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

A ce titre elle étudiera notamment le bilan annuel de la formation et le projet de plan de formation ainsi que le rapport annuel sur l'emploi et les compétences.

La Commission Emploi-Formation préparera cette consultation.

- Fonctionnement

La commission Emploi Formation se réunit 3 fois par an. Ces réunions sont réparties au cours de l'année en fonction du calendrier de consultation du CSE.

L'ordre du jour des réunions est élaboré par le Président après échange avec le rapporteur.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'une synthèse par le rapporteur. Les recommandations de la commission y sont consignées. Cette synthèse est communiquée à l'employeur, aux membres du CSE et de la commission au moins 5 jours calendaires avant la tenue de la réunion plénière du CSE au cours de laquelle le ou les points s'y rapportant seront examinés.

Cette synthèse sert de support aux échanges et questions en réunion.

Le temps passé en réunion sur convocation de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit le cas échéant des heures de délégation.

9.3 La commission d'information et d'aide au logement

■ Composition

La commission est composée :

- du Directeur des Ressources Humaines ou de son représentant qui préside la réunion et de la personne en charge de ce dossier
- de membres, dont le nombre est fixé par le règlement intérieur du CSE et qui sont désignés par le CSE parmi ses membres (titulaires ou suppléants) ou parmi les membres du personnel qui ne font pas partie du CSE. Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise disposera d'au moins un siège.
- d'un rapporteur désigné par le CSE parmi les membres titulaires de la commission.

■ Missions

La commission d'information et d'aide au logement facilite en lien avec le (les) organisme(s) collecteur(s) l'accession des salariés à la propriété et à la location d'un logement.

■ Fonctionnement

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

L'ordre du jour de la réunion est élaboré par le Président après échange avec le rapporteur

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'une synthèse par le rapporteur. Les recommandations de la commission y sont consignées. Cette synthèse est communiquée à l'employeur, aux membres du CSE et de la commission au moins 5 jours calendaires avant la tenue de la réunion plénière du CSE au cours de laquelle le ou les points s'y rapportant seront examinés.

Cette synthèse sert de support aux échanges et questions en réunion.

Le temps passé en réunion sur convocation de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit le cas échéant des crédits d'heures de délégation.

ARTICLE 10 – REMONTEE DES QUESTIONS TERRAIN

Sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 8.3 ci-dessus, les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise seront traitées selon le processus suivant :

- Les réclamations individuelles et collectives qui n'auront pas trouvé de réponse auprès de la hiérarchie seront soumises au fil de l'eau, aux Ressources Humaines pour traitement via le registre des réclamations individuelles et collectives. Entre deux réunions de CSE, les problématiques soulevées pourront être évoquées notamment lors des réunions bimensuelles entre la Direction et les représentants des organisations syndicales représentatives. La synthèse des réponses apportées pourra être diffusée auprès du personnel par les membres élus du CSE par voie d'affichage.

PARTIE 2 - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 11 – ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au lendemain de son dépôt.

ARTICLE 12 – DURÉE DE L'ACCORD ET SUIVI

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est situé au 30 juin 2027.

Les Parties conviennent de se réunir après le renouvellement du CSE en juin 2023, puis en juin 2025 afin de partager l'évaluation de son application et d'examiner les éventuelles adaptations nécessaires, notamment liées aux évolutions légales et réglementaires.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 13 - NOTIFICATION ET DEPOT DE L'ACCORD

Un exemplaire original signé du présent accord sera remis à chaque Partie signataire, ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes de Haguenau.

Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'Entreprise, le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction sur la plateforme Téléaccords du Ministère du Travail.

Fait en 5 exemplaires à Reichshoffen, le 8 novembre 2022.

Pour la Société CAF REICHSHOFFEN

Monsieur Marc EHRET

Pour les organisations syndicales représentatives

Monsieur Daniel DREGER, Délégué syndical CGT	
Monsieur Hervé FILLHARDT, Délégué syndical FO	
Monsieur Christophe HITTER, Délégué syndical CFE-CGC	



Annexe 1 : calendrier et périodicité des informations et consultations récurrentes du CSE

Applicable à compter du 1^{er} janvier 2023

Information - Consultation	Périodicité	Janv	Fev	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Dec
Orientations stratégique	[]	Consult											Info (R0)
Situation Economique et Financière	Annuelle			Info (R0)	Consult								
Politique Social	Annuelle	IC Réal. plan de formation N-1					Info (R0)	Consult					IC sur le projet de formation N+1
Commissions		RTT Emploi-formation	RTT	RTT CSSCT	RTT Logement	RTT	RTT CSSCT Handicap Emploi-formation (GEPP)	RTT	RTT	RTT CSSCT	RTT	RTT	RTT CSSCT Egalité professionnelle Emploi-formation

CAF Reichshoffen SAS
Siège social : 6 route de Strasbourg
67110 REICHSHOFFEN

Adresse postale : CS 50035
67891 NIEDERBRONN-LES-BAINS Cedex
Tel : +33 (0)3 88 80 25 00

Applicable pour l'année 2022

Information - Consultation	Péodicité	Janv	Fev	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Dec
Orientations stratégique	[__]												Info (R0)
Situation Economique et Financière	Annuelle												
Politique Sociale	Annuelle												IC sur le projet de formation N+1
Commissions										CSSCT RTT Vie professionnelle/ vie privée	RTT		RTT Egalité professionnelle Emploi-formation