



# Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

## Projet d'accord collectif d'entreprise relatif à la mise en place du comité social et économique

### Entre les soussignés

L'association AVEFETH ESPERANCE - Var, NAF : 8720 A, SIRET 31314094900113 dont le siège est situé 100 Avenue Sénèque BP 1142 83058 Toulon Cedex, représentée par Monsieur Olivier BLONDEAU en sa qualité de Directeur Général des Etablissements d'une part,

### Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical,

- Monsieur Abdelouiheb GUENIFI pour la CGT
- Madame Béatrice BILLION pour la CFDT
- Madame Annabelle GAUDINI pour l'organisation syndicale FO représentative sur le périmètre Espérance Var. Etant entendu que jusqu'aux prochaines élections professionnelles, seules la CGT et la CFDT sont signataires.

### Article 1 – Préambule

Au cours de l'année 2018, l'Association AVEFETH et l'Association Espérance Var ont mené un travail de rapprochement qui a conduit à la fusion-absorption de l'association Espérance Var par l'AVEFETH, pour ne former plus qu'une seule Association, dénommée AVEFETH-ESPERANCE-VAR, effective à compter du 01/01/2019.

Parallèlement, l'ordonnance n° 2017-1386 du 22/09/2017 a instauré la création du Comité Social et Economique (CSE) en remplacement des anciennes institutions représentatives du personnel (CE, DP, et CHSCT). Les derniers décrets d'application de cette nouvelle disposition sont parus au journal officiel le 29/12/2017.

Compte tenu de la concomitance entre ces deux événements, la Direction et les Organisations Syndicales ont souhaité prendre le temps de s'approprier les nouvelles dispositions applicables, et ont convenu :

- Par décision unilatérale de l'employeur du 6 avril 2018 de proroger les mandats des IRP de l'AVEFFETH jusqu'au 21 Mai 2019.
- Par décision unilatérale de l'employeur du 10 janvier 2019, de réduire les mandats des IRP d'Espérance Var au 21 mai 2019.

Partant, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'entreprise se sont rencontrées en vue de conclure un accord organisant la mise en place du Comité Social et Economique. Le présent accord définit donc les modalités de fonctionnement du CSE. Le règlement intérieur du CSE viendra compléter son fonctionnement.

C'est un texte essentiel pour l'ensemble des acteurs engagés dans la qualité du dialogue social et la négociation collective au sein de l'association Avefeth- Espérance Var.

La conclusion de cet accord permet de confirmer la volonté institutionnelle de viser davantage de dialogue social dans une démarche participative et coopérative, dans le but aussi de répondre au projet associatif tout en préservant les intérêts de tous les salariés.



Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles dont le respect s'impose à l'association et à ses représentants du personnel.

**Il a été convenu ce qui suit :**

## **Article 1 : Objet**

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions de mise en place du CSE.

## **Article 2 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'association, à son représentant légal, aux partenaires sociaux et à l'ensemble du personnel travaillant dans les établissements, services et entreprise adaptée de l'Avefeth-Espérance-Var et s'appliquera également aux salariés des nouvelles structures, créées ou intégrées au cours de sa durée.

## **Article 3 : Nombre et périmètre des établissements distincts pour la mise en place du CSE**

Un CSE est mis en place au niveau de l'Association, constituant un établissement unique.

## **Article 4 : Durée des mandats des membres du CSE**

La durée des mandats des membres du CSE est fixée à 4 ans.

## **Article 5 : Représentants de proximité**

Afin de garantir une représentation des intérêts des salariés au plus près des situations concrètes, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les parties conviennent de mettre en place des représentants de proximité, dans les conditions suivantes.

Les représentants de proximité constituent un relais d'information entre les salariés et les membres élus du CSE et de ses commissions. Ils sont acteurs à part entière du dialogue social.

Les représentants de proximité bénéficient de la protection contre le licenciement prévu par le code du travail y compris lors d'une de procédure de sauvegarde de redressement ou de liquidation judiciaire.

Leurs actions se limitent au périmètre sur lequel ils ont été désignés.

### **Article 5.1 : Nombre et périmètre d'exercice des représentants de proximité**

Il est procédé à la désignation d'un représentant de proximité au sein de chacun des périmètres suivants :

- 2 RP site Saint Jean Gonfaron
- 1 RP site René Coty Hyères
- 1 RP site Joseph Gafodio Toulon
- 2 RP site Jean Michel Carvi Toulon
- 1 RP site La Farlède (CATvert) / La Valette (Espaces Verts)
- 1 RP site La Garde (Paul Arène)
- 1 RP site Toulon (Beaulieu)
- 1 RP Entreprise Adaptée
- 1 RP site Siège administratif
- 2 RP cadres (non dirigeant ou assimilé)

### **Article 5.2 : Modalités de désignation des représentants de proximité**



# Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

1/ Les représentants de proximité sont, par priorité, membres du CSE. Lorsqu'il n'existe qu'un membre du CSE exerçant au sein d'un périmètre, il est, de plein droit, désigné représentant de proximité pour ce périmètre.

2/ Lorsqu'il existe plusieurs membres du CSE exerçant au sein d'un périmètre, le CSE procède, lors de la première réunion qui suit son élection, à la désignation d'un représentant de proximité pour ce périmètre, à bulletins secrets et au scrutin uninominal à un tour, à la majorité des suffrages exprimés.

3/ Lorsqu'il n'existe aucun membre, titulaire ou suppléant, du CSE exerçant au sein d'un périmètre, le CSE procède à la désignation d'un représentant de proximité pour ce périmètre, parmi les salariés de ce périmètre, à bulletins secrets et au scrutin uninominal à un tour, à la majorité des suffrages exprimés.

Un appel à candidature sera effectué par le CSE par voie d'affichage, dans un délai de 45 jours maximum suivant son élection. Tout salarié du périmètre concerné et remplissant les conditions prévues à l'article L.2314-19 du Code du travail pourra se porter candidat, dans un délai de 10 jours à compter de l'appel à candidature.

Les candidatures seront notifiées par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge à l'attention du Président du CSE. A l'issue de la période de candidature, il sera procédé au cours de la réunion suivante du CSE à la désignation du représentant de proximité.

4/ En cas de partage des voix, conformément aux règles habituelles du droit électoral et sans qu'il soit porté atteinte au principe de non-discrimination en raison de l'âge, la désignation se fera au profit du candidat le plus âgé.

A l'issue de la désignation, un procès-verbal est établi par le secrétaire du CSE et remis à l'employeur, qui ne prend pas part au vote.

## Article 5.3 : Durée du mandat de représentant de proximité

Le mandat de représentant de proximité prend fin avec celui du mandat des membres élus du CSE.

Lorsque le représentant de proximité est membre du CSE, son mandat de représentant de proximité prend fin avec son mandat de membre du CSE.

Si le mandat d'un représentant de proximité membre titulaire du CSE prend fin avant le renouvellement du comité, son suppléant ne devient pas automatiquement représentant de proximité, sauf s'il devient le seul membre titulaire du CSE exerçant au sein du périmètre concerné. Dans les autres cas, il est appliqué les dispositions visées aux 2/ à 6/ de l'article 5.3.

## Article 5.4 : Attributions des représentants de proximité

Le représentant de proximité fait office de relai entre le CSE et les salariés du périmètre auquel il est rattaché. A ce titre :

- Ils informent les membres du CSE et/ou la CSSCT de toute problématique particulière concernant son périmètre,
- Ils contribuent à la remontée des réclamations individuelles et collectives des salariés de son périmètre,
- Ils s'engagent à informer les élus du CSE des échanges avec la hiérarchie,
- Ils contribuent à la prévention des risques psychosociaux,
- Ils peuvent être sollicités en matière d'analyse des risques professionnels,
- Ils tiennent des permanences régulières sur leur périmètre avec mise à disposition d'une salle et d'un outil informatique pris sur le budget de fonctionnement du CSE,
- Ils contribuent au respect des droits des salariés notamment en matière de congés,
- Ils contribuent à la transmission des réponses à destination des salariés de leur périmètre



Le représentant de proximité **contribue à promouvoir** la santé, la sécurité et les conditions de travail dans le périmètre auquel il est rattaché. Dans ce cadre, il peut formuler et communiquer au CSE ou à la CSSCT et à l'employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés de son périmètre.

Le représentant de proximité, s'il est membre de la CSSCT, participe de plein droit aux inspections.

Si le représentant de proximité ne participe pas à l'inspection réalisée dans son périmètre, il est tenu informé des résultats de celle-ci.

## **Article 5.5 : Modalités de fonctionnement des représentants de proximité**

Le représentant de proximité, s'il n'en est pas membre élu du CSE et de la CSSCT, il n'assiste pas aux réunions du CSE sauf si sa présence est requise pour une question relevant de son périmètre d'intervention. Les temps de déplacements ainsi que les temps de réunion et d'inspection seront considérés comme temps de travail effectif.

Le représentant de proximité, bénéficie pour l'exercice de ses attributions d'un crédit d'heures de délégation de **cinq heures**. Ce crédit est mensuel, forfaitaire et incessible. Il ne peut faire l'objet d'aucun report ni d'aucune mutualisation.

## **Article 6 : Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**

### **Article 6.1 : Périmètre de mise en place de la CSSCT**

Une CSSCT est mise en place au sein du CSE.

### **Article 6.2 : Nombre de membres de la CSSCT**

La CSSCT comprend au moins quatre membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du collège cadre. Un rapporteur sera désigné au sein de cette commission. Elle est présidée par le président du CSE.

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

### **Article 6.3 : Missions déléguées à la CSSCT et leurs modalités d'exercice**

La CSSCT se voit confier par délégation du CSE les attributions du CSE relatives à la santé à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

Les missions confiées à la CSSCT sont les suivantes :

- préparer les délibérations du CSE dans le cadre de l'exercice des attributions de ce dernier en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, lorsque les sujets intéressés qui seront portés à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L.2315-27 du Code du travail sont déjà connus,
- participer à la prévention et à l'analyse des risques professionnels,
- formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés,
- réaliser toute enquête en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,
- procéder à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail [en cas de représentants de proximité : dans le respect des dispositions de l'article 5.4].



## **Article 6.4 : Modalités de fonctionnement de la CSSCT**

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. La CSSCT se réunit sur convocation de son Président une fois par trimestre, 15 jours avant la réunion CSE portant sur les thèmes de ses attributions.

Dans ce cadre, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Le calendrier annuel des réunions de la CSSCT est établi par son Président et communiqué aux membres de la commission un mois au moins avant la première réunion annuelle. Lors de la première mise en place du CSE, puis lors de chaque renouvellement, le calendrier des réunions de la CSSCT pour l'année en cours est établi par l'employeur et communiqué aux membres de la commission dans le mois suivant leur désignation par le CSE.

Le médecin du travail, ainsi que le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail assistent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT. Ils sont invités par le Président.

De même, l'agent de contrôle de l'Inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités, par le Président, aux réunions de la CSSCT.

Des réunions ponctuelles peuvent être organisées suite à un accident ayant entraîné des conséquences graves notamment. Le CSE devra néanmoins avoir délégué cette mission à la CSSCT.

Le temps passé en réunion ainsi que le temps de trajet et passé en inspection sont rémunérés et considérés comme du temps de travail.

Les membres de la CSSCT, bénéficient pour l'exercice de leurs missions d'un crédit d'heures de délégation de **huit heures chacun par trimestre**. Ce crédit est forfaitaire et incessible. Il ne peut faire l'objet d'aucun report ni d'aucune mutualisation.

## **Article 6.5 : Modalités de la formation des membres de la CSSCT Qualité de Vie au Travail**

Les membres de la CSSCT bénéficient, à la charge de l'entreprise, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans les conditions légales et réglementaires.

La formation est dispensée lors de la première désignation puis renouvelée lorsque le représentant a exercé son mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

La durée de la formation dont bénéficient les membres de la CSSCT dans ce cadre est fixée à cinq jours.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les modalités de prise, de demande et de report du congé sont définies par les dispositions réglementaires en vigueur.

## **Article 7 : Autre commission**

### **Commission formation, emploi, évolution de carrière, séniors :**

La commission de formation, emploi, évolution de carrière, séniors est chargée :

- de préparer les délibérations du comité prévues aux 1° et 3° de l'article L.2312-17 du Code du travail, dans les domaines qui relèvent de sa compétence,
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine,
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes, des séniors et des travailleurs handicapés.

La commission est composée de 4 membres, désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants. La commission élit en son sein un Président et un rapporteur.



# Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

Cette commission se réunit deux fois par an.

Les temps passés en réunion et le trajet sont considérés et rémunérés comme du temps de travail.

## **Article 8 : Modalités de fonctionnement du CSE**

Le CSE est la délégation unique du personnel dont les membres cumulent les fonctions anciennement attribuées aux DP, CE et CHSCT.

Pour l'Avefeth-Espérance Var, Le CSE est l'instance unique d'information et de consultation sur tous les projets de l'association et répond au fonctionnement du dialogue social.

### **Article 8.1 : Composition**

La composition du CSE correspond au cadre légal en vigueur et comporte autant d'élus titulaires que d'élus suppléants. Le nombre de titulaires et de suppléants est fixé par le protocole d'accord préélectoral conformément aux dispositions prévues à l'article R2314-1 du code du travail.

Les élus Suppléants n'assistent pas de droit aux réunions plénières du CSE sauf s'ils remplacent un Titulaire absent. Il est convenu qu'ils puissent participer à la première réunion plénière de chaque année et aux commissions du CSE comme défini dans le présent accord.

### **Article 8.2 : Nombre, fréquence et lieu des réunions**

Le nombre de réunions annuelles du CSE est fixé à 10, dont au moins quatre réunions portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Les réunions se dérouleront à l'ESAT Paul Arène 1666 Chemin de la Planquette 83130 LA GARDE.

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-1 du Code du travail, les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Le suppléant appelé à remplacer un titulaire, temporairement ou définitivement, est déterminé conformément aux dispositions légales.

Afin de pouvoir, le cas échéant, participer aux réunions en cas d'absence des titulaires, les suppléants reçoivent les convocations aux réunions à titre indicatif, de même que l'ordre du jour et les documents afférents.

En vue de permettre la participation d'un suppléant aux réunions, chaque titulaire informe, dès qu'il en a connaissance, de son absence à une ou plusieurs réunions du CSE, le membre suppléant appelé à le remplacer, le Secrétaire et le Président.

Les réunions du CSE auront lieu à l'ESAT Paul Arène situé 1666 Chemin de la Planquette 83130 LA GARDE. Il est néanmoins convenu que, si cela s'avérait nécessaire, les réunions pourront se tenir dans tout autre lieu déterminé par l'employeur, garantissant une confidentialité suffisante et tenant compte des déplacements des membres du comité.

Les temps de réunion ainsi que les temps de trajet pour se rendre aux réunions sont considérés comme du temps de travail effectif, et ce, pour toute personne salariée de l'association AVEFETH ESPERANCE Var amenée à assister aux réunions du CSE (titulaire, suppléants, DS, RSS, RP, collaborateurs de l'employeur). Les frais de déplacement seront également à la charge de l'employeur. Sauf circonstances exceptionnelles, toute personne amenée à participer aux réunions du CSE utilisera en priorité un véhicule de l'établissement plutôt que son véhicule personnel, et favorisera le covoiturage.

### **Article 8.3 : Constitution d'un bureau**

Lors de sa réunion constitutive convoquée par l'employeur, le CSE procède à la désignation d'un Secrétaire, d'un secrétaire adjoint, d'un trésorier et d'un trésorier adjoint parmi ses membres élus titulaires.



## Article 8.4 : Modalité de convocation, de transmission de l'ordre du jour et des documents associés

Les membres du CSE sont convoqués par le Président, par courrier électronique avec accusé de réception, auquel est joint l'ordre du jour, lorsque ces derniers n'ont pas été mis à la disposition des membres du comité par la BDES. Lorsque le volume des pièces à communiquer aux personnes convoquées ne le permettra pas, il sera procédé à une remise en main propre ou bien un envoi en recommandé.

L'ordre du jour est communiqué aux membres trois jours au moins avant la réunion.

Les documents sont adressés aux membres du CSE au moins quinze jours avant la réunion. Ce délai peut être ramené à 48 heures en cas de sollicitation exceptionnelle de la Direction.

Par ailleurs, l'ordre du jour des réunions du CSE consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, est communiqué, dans le même délai, par le Président à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'Inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions.

## Article 8.5 : Visioconférence

Le Président, avec l'accord majoritaire des membres du CSE pourra choisir de réunir le CSE par visioconférence dans les cas de procédure d'inaptitude.

Le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

## Article 8.6 : Budgets des ASC

Le reliquat des CE et CCE initiaux seront reversés au CSE.

La contribution versée chaque année pour financer des œuvres sociales du CSE pourra désormais être fixée par accord d'entreprise. A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne pourra être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence.

- **Budget de fonctionnement du CSE (AEP) : 0.20%**. Possibilité de transfert de 10% du budget fonctionnement vers le budget ASC.
- **Budget des Activités sociales et culturelles : 1.33%**.

- ✓ Dévolution des biens des CE, CCE et CHSCT Avefeth et Espérance Var :

Lors de la dernière réunion des CE, CCE et CHSCT, leurs membres titulaires décideront de l'affectation des biens de toute nature dont ils disposent et qui sont à destination du CSE.

Les CE, CCE et CHSCT mettront à disposition du CSE les rapports de trésorerie et bilan des comptes et autres archives.

Lors de sa première réunion, le CSE décidera à la majorité de ses membres soit d'accepter les affectations, soit de décider d'affectations différentes.

## Article 8.7 : Local affecté au CSE

Il sera mis à la disposition du CSE deux locaux, l'un principal, l'autre annexe compte tenu de l'éloignement géographique des établissements Saint Jean situés à Gonfaron :



- Le Roîtelet : 737 Avenue Colonel Picot, 83100 TOULON
- Ancien bureau du CE Gonfaron, situé au-dessus de la cuisine Village Saint Jean Route de Repenti 83590 GONFARON

## **Article 8.8 : Heures de délégation**

Les titulaires disposent d'un crédit de 22 heures de délégation utilisables dans les conditions prévues par la loi.

Le secrétaire bénéficie de 5 heures de délégation supplémentaires par mois. Ces heures ne peuvent être reportées et ne peuvent être transmises qu'au secrétaire adjoint.

Le trésorier bénéficie de 22 heures de délégation supplémentaires par an. Ces heures ne peuvent être reportées et ne peuvent être transmises qu'au trésorier adjoint.

Les heures de délégation non utilisées par un membre titulaire seront reportées d'un mois sur l'autre dans la limite de 12 mois et au maximum de 12h00 supplémentaires par mois sur son crédit d'heures.

Les heures non reportées et non utilisées seront mutualisées afin d'abonder le crédit d'heures des secrétaires et/ou trésorier et/ou des membres des commissions et/ou d'être utilisées pour des temps de formation des membres du CSE.

Les modalités de suivi des heures de délégation seront définies par le règlement intérieur.

## **Article 9 : Délais maximum de consultation du CSE**

Pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai maximal dans lesquels les avis du CSE sont rendus est fixé à 1 mois. Toutefois, en cas d'intervention d'un expert, ce délai est porté à 45 jours calendaires.

Ces délais courent à compter de la communication par l'employeur des informations en vue de la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales.

A l'expiration de ces délais, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

## **Article 10 : Périodicité et modalités des consultations récurrentes du CSE**

Le CSE est consulté tous les 3 ans et rend un avis unique sur des thèmes suivants :

- les orientations stratégiques de l'entreprise, selon les modalités définies par les dispositions de l'article L.2312-24 du Code du travail, lorsqu'elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent accord,
- la situation économique et financière de l'entreprise, selon les modalités définies par les dispositions de l'article L.2312-25 du Code du travail, lorsqu'elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent accord,
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, selon les modalités définies par les dispositions des articles L.2312-26 et suivants du Code du travail, lorsqu'elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent accord.

En vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du CSE les informations prévues aux rubriques 5°, 6° et 7° (pour les moins de 300 salariés ou, si entreprise d'au moins 300 salariés : 6°, 7° et 8°) de la BDES, telles que visées à l'article 11.2 ci-dessus.

En vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur met à la disposition du CSE les informations prévues aux rubriques 1°, 2° 3° et 4° de la BDES, telles que visées à l'article 11.2 ci-dessus.

## **Article 11 : Base de données économiques et sociales**



# Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

## Article 11.1 : Organisation et modalités de fonctionnement de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES)

Une BDES est constituée au niveau de l'entreprise. Elle rassemble les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE.

Elle est tenue sur un support informatique.

La base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel au CSE et, aux délégués syndicaux.

Ceux-ci sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDES revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles.

Ils sont informés de l'actualisation de la BDES par mail. Dans ce cadre, il appartient à chaque membre ainsi qu'aux délégués syndicaux de faire connaître à la Direction l'adresse électronique à laquelle cette information lui sera communiquée.

## Article 11.2 : Architecture et contenu de la BDES

Les informations versées dans la BDES portent sur l'exercice précédent et l'exercice en cours. Sous réserve des informations trimestrielles, elles sont appréciées au 31 décembre de l'année précédente.

Toutefois, en cas de remise à jour en cours d'année, les informations versées pourront concerner l'année en cours, lorsque ces informations sont connues.

La BDES comporte les informations suivantes :

**[Le tableau suivant comporte l'ensemble des thèmes que la BDES doit obligatoirement aborder (colonne 1 : thèmes d'ordre public).**

**Il doit être complété en termes de contenu (colonne 2).**

<b>1° Investissement social</b>	a.- Nombre de salariés titulaires d'un CDI par mois et par sexe b.- Nombre de salariés titulaires d'un CDD par mois et par sexe et motifs ayant conduit à y recourir c.- Nombre de salariés à temps partiel par mois et par sexe et motifs ayant conduit à y recourir d.- Nombre de salariés temporaires par mois et par sexe et motifs ayant conduit à y recourir e.- Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure par mois et par sexe et motifs ayant conduit à y recourir f.- Nombre des contrats de professionnalisation par mois et par sexe g.- Nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des 3 derniers mois, par les salariés titulaires d'un CCD et les salariés temporaires h.- <...> [préciser – inclure notamment des données sur l'emploi et les qualifications, le plan de formation...]
<b>2° Eléments de la rémunération des salariés</b>	a.- <...> [préciser] b.- <...> [préciser] c.- <...> [préciser]
<b>3° Eléments de la rémunération des dirigeants</b>	a.- <...> [préciser] b.- <...> [préciser]



# Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

	c.- <...> [préciser]
<b>4° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise</b>	a.- <...> [préciser] b.- <...> [préciser] c.- <...> [préciser – doivent être obligatoirement inclus des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération]
<b>5° Production et cotisations sociales</b>	a.- Evolution générale des commandes et exécution des programmes de production b.- Retards éventuels de paiement de cotisations sociales
<b>6° Investissement matériel et immatériel</b>	a.- <...> [préciser] b.- <...> [préciser] c.- <...> [préciser]
<b>7° Fonds propres et endettement</b>	a.- <...> [préciser] b.- <...> [préciser] c.- <...> [préciser – inclure notamment les comptes annuels, le rapport de gestion...]
<b>8° Rémunération des financeurs et flux financiers à destination de l'entreprise</b>	a.- <...> [préciser] b.- <...> [préciser] c.- <...> [préciser]
<b>9° Activités sociales et culturelles</b>	a.- <...> [préciser] b.- <...> [préciser] c.- <...> [préciser]

## **Article 11.3 : Informations trimestrielles**

Chaque trimestre, l'employeur met à la disposition du CSE, au sein de la BDES :

- les informations prévues aux points a à g de la rubrique 1° de la BDES, telles que visées à l'article 11.2 ci-dessus,
- les informations prévues à la rubrique 5° de la BDES, telles que visées à l'article 11.2 ci-dessus.

## **Article 12 : Domaines non traités par l'accord**

Toutes les questions qui ne sont pas traitées, réglées et encadrées par le présent accord relèvent des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur et de leurs interprétations jurisprudentielles.

Les membres du CSE établiront un règlement intérieur dans lequel ils pourront évoquer et encadrer les domaines non traités dans le présent accord.

## **Article 13 : Modalités de suivi - Revoyure**

L'application du présent accord sera suivie par le CSE.

Les parties signataires et adhérentes conviennent de se réunir avec les organisations syndicales nouvellement représentatives, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties ou d'une organisation syndicale nouvellement représentative, dans les six mois qui précéderont l'expiration des mandats, afin d'envisager les éventuelles évolutions à y apporter.

## **Article 14 : Durée, entrée en vigueur et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de son dépôt.



# Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

Il pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, dans les conditions suivantes :

- toute demande devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et adhérentes dans l'entreprise et comporter en outre les dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
- les parties signataires et adhérente du présent accord ainsi que les organisations syndicales nouvellement représentatives, ouvriront les négociations dans le délai d'un mois suivant réception de la demande de révision,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant à l'accord

## **Article 15 : Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L.2222-6 du Code du travail, à tout moment, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacun des signataires, étant précisé qu'en principe, l'application de l'accord cessera alors au dernier jour des mandats des membres du CSE.

Une déclaration de cette dénonciation devra être déposée auprès de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE du Var (Toulon).

Le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

## **Article 16 : Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité suivantes, à la diligence de la Direction :

- un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis, à l'issue de la séance de signature, en main propre contre décharge à chaque signataire ainsi qu'à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'ayant pas signé l'accord,
- un exemplaire sera notifié par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise absente lors de la séance de signature,
- dépôt en deux exemplaires par voie électronique dont une version signée et une version anonymisée sur la plateforme de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Rhône ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr))
- un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulon

Le présent accord sera mis à disposition des salariés auprès du service du personnel.

Enfin, il fera l'objet d'un affichage aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.



# Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

Fait à Toulon,

Le 03 mai 2019,

en cinq exemplaires originaux.

**Pour l'association AVEFETH ESPERANCE-VAR :**

**Pour les organisations syndicales :**

Monsieur BLONDEAU Olivier

**Pour le syndicat CFDT,  
Madame BILLION Béatrice**

**Directeur Général**

**Pour le syndicat CGT,  
Monsieur GUENIFI Abdelouiheb**