

**Accord relatif aux Comités  
Sociaux et Économiques  
d'Établissement et Comité  
Social et Économique Central  
et à la mise en place de  
Représentants de Proximité  
au sein de l'UES Apave**

**ENTRE,**

**L'UES APAVE, telle que définie par accord en date du 28 novembre 2022, composée des structures juridiques suivantes :**

Apave SA,  
Apave Alsacienne SAS,  
Apave Nord-Ouest SAS,  
Apave Parisienne SAS,  
Apave Sudeurope SAS,  
Apave International SAS,  
Apave Développement SAS,  
Apave Exploitation France,  
Apave Infrastructure et Construction France,  
Apave Non Destructive Testing,  
Apave Aéroservices SAS,  
Apave Certification SAS,  
Apave Interservices Inspection SAS,  
Apave Digital,

Représentée par Philippe MAILLARD dûment mandaté ;

*D'une part,*

**ET**

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES APAVE :

- **La F3C CFTD**, représentée par son délégué syndical central : Bruno PARMENTIER,
- **La FIECI CFE-CGC**, représentée par son délégué syndical central : Arnaud BAGARIA,
- **Le Syndicat CGT des APAVE'S**, représenté par son délégué syndical central : Sandrine ROUSSELOT

Dûment mandatés,

*D'autre part,*

## SOMMAIRE

<b>ARTICLE 1.</b>	<b>OBJET DE L'ACCORD</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 2.</b>	<b>PÉRIMÈTRE DES CSEE</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 3.</b>	<b>COMPOSITION DES CSEE</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 4.</b>	<b>ATTRIBUTION DES CSEE</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 5.</b>	<b>FONCTIONNEMENT ET MOYENS DES CSEE</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 6.</b>	<b>LES COMMISSIONS DU CSEE</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 7.</b>	<b>COMPOSITION DU CSEC DE L'UES APAVE</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 8.</b>	<b>FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CSEC</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 9.</b>	<b>LES COMMISSIONS CSEC</b>	<b>27</b>
<b>ARTICLE 10.</b>	<b>LES CONSULTATIONS DU CSEC DE L'UES APAVE</b>	<b>30</b>
<b>ARTICLE 11.</b>	<b>LE FINANCEMENT DES EXPERTISES</b>	<b>32</b>
<b>ARTICLE 12.</b>	<b>CREATION DE COMMISSIONS LOCALES INTER-ETABLISSEMENTS « AD'HOC »</b>	<b>33</b>
<b>ARTICLE 13.</b>	<b>LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)</b>	<b>36</b>
<b>ARTICLE 14.</b>	<b>LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ</b>	<b>37</b>
<b>ARTICLE 15.</b>	<b>COMMISSION DE SUIVI</b>	<b>41</b>
<b>ARTICLE 16.</b>	<b>DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR</b>	<b>41</b>
<b>ARTICLE 17.</b>	<b>NOTIFICATION PUBLICITÉ ET DÉPÔT</b>	<b>41</b>
<b>ANNEXE 1 :</b>	<b>LOCAUX DES CSEE AU 01.01.2023</b>	<b>43</b>
<b>ANNEXE 2 :</b>	<b>NOMBRE DE SITES GÉOGRAPHIQUES PAR ÉTABLISSEMENT AU 01.01.2023</b>	<b>44</b>
<b>ANNEXE 3 :</b>	<b>PÉRIMÈTRE DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ</b>	<b>45</b>

## IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

### PREAMBULE

Afin de poursuivre son développement et respecter les règles édictées par la DHUP (Direction de l'Habitat, de l'Urbanisme et des Paysages), la Direction a initié un processus d'évolution de l'organisation du Groupe en France.

Ce projet, dénommé OPERA, comprend notamment le transfert des activités et des salariés d'Apave Alsacienne, Apave Nord Ouest, Apave Parisienne et Apave Sudeurope vers les nouvelles sociétés nationales, Apave Exploitation France (AEF) et Apave Infrastructure et Construction France (AICF) et des fonctions supports qui sont mutualisées au sein la société Apave SA (ASA) à compter de janvier 2023.

Dans ce contexte, afin d'anticiper les conséquences de ces transferts sur le fonctionnement des instances représentatives du personnel avant les élections professionnelles de 2023 et de tenir compte des évolutions normatives, des négociations ont eu lieu entre les parties.

Ces négociations s'inscrivent également dans la continuité de la mise en œuvre du Socle Social en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Ainsi convaincues de l'importance d'établir les modalités qui permettent l'exercice d'un mandat de représentant du personnel participant à un climat de relations sociales stables et responsables, les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre le développement d'un dialogue social permanent et constructif contribuant à l'engagement de l'ensemble des acteurs de l'Entreprise.

En ce sens, les partenaires sociaux s'entendent à nouveau sur la nécessité d'un dialogue social source de performance économique et sociale et de qualité de vie au travail.

Pour une facilité de lecture et de recherche de l'information, les parties se sont accordées pour annuler l'ensemble des dispositions de l'accord du 29 septembre 2020, et les remplacer par les dispositions du présent accord.

En outre, le présent accord annule et remplace l'ensemble des éléments ayant le même objet des accords et avenants précédents.

### Article 1. OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir la structuration des instances représentatives du personnel au sein de l'UES APAVE, les modalités et moyens de fonctionnement des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement et du Comité Social et Économique Central ainsi que des Représentants de proximité.

Sont désignés ci-après :

- CSEE, le comité social et économique d'établissement
- CSEC, le comité social et économique central
- RP, les représentants de proximité
- CSSCT, la commission Santé Sécurité Conditions de Travail
- CSSCT-C, la commission Santé Sécurité Conditions de Travail Centrale

## Article 2. PÉRIMÈTRE DES CSEE

Les périmètres des CSEE sont ceux des établissements distincts tels que définis dans l'accord et ses avenants portant sur la composition et le périmètre de l'UES APAVE en vigueur.

## Article 3. COMPOSITION DES CSEE

### 3.1. COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION REPRÉSENTANT LE PERSONNEL

Le nombre de représentants des CSEE est défini à l'article R.2314-1 du Code du Travail.

La délégation comprend un nombre égal de titulaires et de suppléants.

### 3.2. REPRÉSENTANTS SYNDICAUX AU CSEE

Chaque organisation syndicale représentative au sein de l'Établissement concerné peut être représentée au sein du CSEE par un représentant syndical. Le représentant syndical au CSEE est désigné par son organisation syndicale représentative, à condition d'être salarié de l'Établissement et remplir les conditions d'éligibilité au CSEE (Article L.2314-19 du Code du Travail).

Le représentant syndical assiste avec voix consultative aux réunions du CSEE, participe aux délibérations mais ne participe pas au vote. Les déclarations des représentants syndicaux seront incluses dans le procès-verbal de la réunion du CSEE selon les modalités du règlement intérieur du CSEE concerné.

### 3.3. REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR

Le président du CSEE est l'employeur ou son représentant. Il peut être assisté de trois salariés de l'Établissement ou du Groupe qui ont voix consultative.

### 3.4. AUTRES PARTICIPANTS DE PLEIN DROIT

Le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions du CSEE lorsque ladite réunion porte sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Ils y assistent, pour les sujets considérés, avec voix consultative.

Le secrétaire et le président du CSEE définiront lors de l'établissement de l'ordre du jour :

- quel est le médecin du travail à inviter,
- quel est l'agent de contrôle de l'inspection du travail à inviter,
- ainsi que l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale à inviter.

### 3.5 AUTRES PARTICIPANTS

Le commissaire aux comptes, l'expert comptable et l'expert technique du CSEE concerné et l'expert technique du CSEE concerné peuvent assister aux réunions du CSEE pour les points de l'ordre du jour les concernant.

D'autres personnes peuvent être invitées avec voix consultative, après accord entre le président et le secrétaire du CSEE.

Lors de l'intervention d'intervenants extérieurs au CSEE, il sera indiqué, dans la mesure du possible, dans le point de l'ordre du jour les concernant, leur fonction et/ou l'organisme auquel ils appartiennent.

## Article 4. ATTRIBUTION DES CSEE

Conformément à la législation en vigueur au jour du présent accord, le CSEE a notamment pour mission :

- de présenter à l'employeur 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,
- 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, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.
- de gérer les Activités Sociales et Culturelles.

Le CSEE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout 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.

Il est rappelé que lors de cette consultation, l'aspect et les conséquences environnementales de ces mesures seront abordés.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSEE :

- Contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 du Code du Travail ;
- Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L.1142-2-1 du Code du Travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Dans le cadre des articles L.2312-59 et suivants du Code du Travail, le CSEE peut procéder aux droits d'alerte suivants :

- Droit d'alerte économique,
- Droit d'alerte sociale.

Et chaque membre peut procéder aux droits d'alerte suivants :

- Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes,
- Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent,
- Droit d'alerte Santé publique et environnement.

Le CSEE ou ses membres peuvent saisir l'inspection du travail.

Les attributions s'entendent du périmètre de compétence du CSEE et du chef d'établissement et suivront, le cas échéant, les évolutions législatives.

## Article 5. FONCTIONNEMENT ET MOYENS DES CSEE

### 5.1. HEURES DE DÉLÉGATION

Le nombre d'heures de délégation mensuel des membres titulaires du CSEE est défini à l'article R.2314-1 du Code du Travail.

Les membres titulaires des CSEE bénéficient selon l'effectif de :

Effectif	Nombre mensuel d'heures de délégation	
	Légal	Supra Légal
1 à 49	10	0
50 à 74	18	0
75 à 99	19	0
100 à 199	21	3

Effectif	Nombre mensuel d'heures de délégation	
	Légal	Supra Légal
200 à 499	22	3
500 à 999	24	8
1 000 à 1 499	24	12
1 500 à 3 499	26	12
3 500 à 3 999	27	12
4 000 à 4 999	28	15
5 000 à 6 749	29	15
6 750 à 7 499	30	15
7 500 à 7 749	31	15
7 750 à 9 749	32	15
à partir de 9 750	34	15

## 5.2. BUREAU

Chaque CSEE désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier, et pourra désigner, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier adjoint.

Le secrétaire bénéficie d'heures de délégations supplémentaires et cessibles au secrétaire adjoint:

- 3 h pour une réunion plénière de CSEE d'1/2 journée
- 6 h pour une réunion plénière de CSEE d'une journée
- 10 h pour une réunion plénière de CSEE de 2 jours

Ces heures sont cessibles au secrétaire de séance quand il remplace le secrétaire.

Il sera attribué au trésorier des heures de délégations supplémentaires et cessibles au trésorier adjoint dans la limite de :

Cas 1 : les activités sociales et culturelles sont gérées à 100 % par le CSEE

- 4 h par mois pour les établissements de moins de 500 salariés
- 6 h par mois pour les établissements entre 500 et 1000 salariés
- 8 h par mois pour les établissements entre 1001 et 2500 salariés
- 10 h par mois pour les établissements entre 2501 et 5000 salariés
- 14 h par mois pour les établissements de plus de 5000 salariés

Cas 2 : les activités sociales et culturelles sont gérées à 100 % par le CSEC

- 2 h par mois pour les établissements de moins de 500 salariés
- 3 h par mois pour les établissements entre 500 et 1000 salariés
- 3 h par mois pour les établissements entre 1001 et 2500 salariés
- 4 h par mois pour les établissements entre 2501 et 5000 salariés
- 5 h par mois pour les établissements de plus de 5000 salariés

Cas 3 : les activités sociales et culturelles sont gérées pour partie par le CSEC

- 3 h par mois pour les établissements de moins de 500 salariés
- 5 h par mois pour les établissements entre 500 et 1000 salariés
- 5 h par mois pour les établissements entre 1001 et 2500 salariés
- 6 h par mois pour les établissements entre 2501 et 5000 salariés
- 8 h par mois pour les établissements de plus de 5000 salariés

Chaque année au plus tard le 15 janvier, la Direction transmettra les effectifs de chacun des établissements au 31 décembre de l'année précédente afin de rappeler les seuils aux membres des CSEE.

Le trésorier adjoint remplace le trésorier en cas d'absence temporaire et/ou définitive.

Les parties s'entendent pour que la Direction des Ressources Humaines transmette au secrétaire et au secrétaire adjoint un état mensuel des entrées, sorties et mobilités des salariés du périmètre du CSEE.

### 5.3. RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le CSEE doit se doter d'un règlement intérieur qui définit ses modalités de fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'Établissement, pour l'exercice de ses missions.

Ce point est mis à l'ordre du jour de la première réunion du CSEE afin d'édicter au plus tôt les règles de fonctionnement de l'instance. Dans l'attente de son entrée en vigueur, les règles légales de fonctionnement seront appliquées au sein des CSEE.

### 5.4. LOCAUX

Les locaux et matériel mis à disposition à date, auprès des CSEE seront répartis entre les différents CSEE en fonction de la présence de salarié ou non sur les sites géographiques concernés (Annexe 1).

En tout état de cause, il est rappelé que chaque CSEE devra bénéficier, à minima, d'un local dédié, conformément à la législation en vigueur.

En cas d'évolution géographique, il sera mis à disposition des locaux équivalents.

Dans le cadre du fonctionnement des CSEE, des salles de réunion pourront être mises à disposition sur demande selon les modalités usuelles de réservation de l'établissement.

### 5.5. UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

Les heures passées en réunion de CSEE et de ses commissions, sur convocation et en présence de la Direction ainsi que les heures de déplacement afférentes ne sont pas imputées sur les heures de délégation.

Chaque membre titulaire du CSEE peut :

- utiliser ses propres heures de délégation sur une durée supérieure au mois (annualisation dans la limite de 12 mois glissants), sans que cela le conduise à disposer, dans le mois, de plus de 2 fois le crédit d'heures mensuel de délégation dont il bénéficie,
- répartir ses heures avec des membres titulaires ou suppléants ou le représentant syndical, chaque mois, sans que cela conduise l'un d'entre eux à disposer, dans le mois, de plus de 2 fois le crédit d'heures de délégation mensuel dont bénéficie un membre titulaire.

Le délai de prévenance de prise d'heures reportées ou mutualisées est fixé à 5 jours. Cette information sera réalisée par mail au responsable hiérarchique concerné ainsi qu'à un représentant de la DRH. La Direction transmettra à chaque salarié concerné le nom du représentant de la DRH à qui transmettre les informations.

Les temps de déplacement autres que ceux pour se rendre à une réunion à l'initiative de la Direction, se décomptent des heures de délégation. A ce titre, un quota individuel d'heures dérogatoires prenant en considération les temps de déplacement est alloué aux membres du CSEE (titulaires et représentants syndicaux au CSEE) (Annexe 2) :

- 0 h par mois pour les membres du CSEE dont l'établissement est sur un site géographique unique
- 5 h par mois pour les membres du CSEE dont l'établissement est composé d'une majorité de sites comportant moins de 10 salariés,
- 10 heures par mois pour les membres du CSEE dont l'établissement comprend jusqu'à 100 sites géographiquement distincts,
- 18 heures par mois pour les membres du CSEE dont l'établissement comprend plus de 100 sites géographiquement distincts.

Les heures supra légales ci-dessus sont cessibles aux membres titulaires ou suppléants ou aux représentants syndicaux.

Chaque année au plus tard le 15 janvier, la Direction transmettra l'état des lieux de nombre de sites géographiques pour chacun des établissements au 31 décembre de l'année précédente afin de rappeler les seuils aux membres des CSEE.

Ces heures ne sont pas cumulables.

De leur côté, les représentants syndicaux des CSEE bénéficieront de 20 heures mensuelles de délégation. Ces heures sont utilisables sur une durée supérieure au mois (annualisation dans la limite de 12 mois glissants), sans que cela le conduise à disposer, dans le mois, de plus de 2 fois le crédit d'heures mensuel de délégation dont le représentant syndical au CSEE bénéficie.

## 5.6. COMPTABILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

Dans un souci d'information et de comptabilisation, il est mis en place un système de comptabilisation des heures de délégation.

Ce système de comptabilisation permettra d'identifier les heures personnelles de chaque membre du CSEE, la mutualisation des heures, l'identité des bénéficiaires et le nombre d'heures mutualisées.

Les membres du CSEE et les représentants syndicaux au CSEE devront informer leur responsable hiérarchique avant chaque départ en délégation au plus tôt et dans la mesure du possible 48h à l'avance via la solution informatique de gestion des heures de délégation des représentants du personnel. Selon les mêmes modalités, les membres du CSEE et les représentants syndicaux devront informer leur responsable hiérarchique de leur retour.

Et plus généralement, cette solution informatique de gestion des heures de délégation sera commune et applicable à l'ensemble des représentants du personnel de l'UES Apave (Membres des CSEE, CSEC, RP, DS, DSC, CSSCT, CSSCT-C et membres des commissions pour lesquelles des heures de délégation ont été octroyées) ainsi que pour tous mandats ouvrants droit à des absences autorisées (mandats extérieurs (exemple : conseiller prud'homal, conseiller des salariés, ...) ,CFESES , ...).

## 5.7. RÉUNIONS

Les CSEE se réuniront une fois par mois dans le cadre des réunions ordinaires.

Au moins 4 réunions du CSEE devront porter annuellement, en tout ou en partie, sur les attributions du CSEE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Conformément à la législation en vigueur, des réunions exceptionnelles pourront être organisées à la demande de la majorité des membres du CSEE ayant voix délibérative ou du Président du CSEE.

Les réunions exceptionnelles seront organisées dans les 10 jours ouvrés maximum suivant la demande.

Selon les ordres du jour, la durée des réunions sera fixée de manière indicative en accord entre le Secrétaire et le Président du CSEE.

Les suppléants seront convoqués et destinataires des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires. La convocation précisera que les suppléants assisteront à la réunion en cas de remplacement d'un titulaire.

Afin de permettre la participation de suppléants aux réunions et pallier l'absence du ou des titulaires, chaque titulaire informera, le plus tôt possible et au moins 3 jours calendaires et dans la mesure du possible 5 jours calendaires avant la tenue de la réunion, de son absence à une ou plusieurs réunions du CSEE :

- le Secrétaire et le Président du CSEE,
- le suppléant amené à le remplacer qui aura ainsi le rôle de titulaire.

Le remplacement des membres titulaires de la délégation du personnel au sein du CSEE se fera conformément aux dispositions de l'article L.2314-37 du Code du Travail.

En outre, il sera autorisé la présence de suppléants selon le nombre de membres titulaires élus sur les listes présentées par les organisations syndicales (OS) siégeant au sein du CSEE tels que suit :

- Si entre 1 et 4 membres titulaires CSEE de l'OS alors présence autorisée d'un membre suppléant au CSEE de cette OS,
- Si entre 5 et 9 membres titulaires CSEE de l'OS alors présence autorisée de 2 membres suppléants au CSEE de cette OS,
- Si entre 10 et 14 membres titulaires CSEE de l'OS alors présence autorisée de 3 membres suppléants au CSEE de cette OS,
- Si entre 15 et 19 membres titulaires CSEE de l'OS alors présence autorisée de 4 membres suppléants au CSEE de cette OS,
- Si plus de 20 membres titulaires CSEE de l'OS alors présence autorisée de 5 membres suppléants au CSEE de cette OS.

Le ou les suppléants assistant à la réunion du CSEE seront désignés par une personne référente, désignée en début de mandat par chaque organisation syndicale concernée parmi les membres titulaires du CSEE. Ce référent informera le Secrétaire et le Président, au moins 5 jours calendaires avant la tenue de la réunion, du ou des suppléants présents par réunion.

En sus de la législation en vigueur soit pour information à la date de signature du présent accord 3 réunions et en dehors des cas de situations exceptionnelles, 2 réunions supplémentaires, pourront se dérouler en visioconférence sur demande de la Direction et avec l'accord d'au moins 2/3 des membres élus titulaires du CSEE. Toutes les réunions se déroulant sur ½ journée se feront en visioconférence.

En cas de réunions en visioconférence dans les cas de situations exceptionnelles, les élus suppléants seront autorisés à participer sans intervention ni écrite ni orale.

## 5.8. CONVOCATION, ORDRE DU JOUR ET PROCÈS-VERBAUX

L'ordre du jour sera élaboré conjointement entre le Président et le Secrétaire ou le secrétaire adjoint en l'absence du secrétaire du CSEE (sous réserve des points inscrits de plein droit par l'employeur conformément à la législation en vigueur) et devra être communiqué par le Président aux membres du CSEE au moins 3 jours ouvrables avant la réunion.

Sauf exceptions, les documents relatifs à la réunion seront envoyés dans les mêmes délais.

Un calendrier prévisionnel des réunions de l'année n sera élaboré lors de la réunion de décembre de l'année n-1, en concertation entre les membres du CSEE et le Président du CSEE.

Les convocations aux réunions ainsi que les ordres du jour seront transmis aux membres du CSEE selon les modalités habituelles de transmission dont les membres sont informés.

Les projets de procès-verbaux du CSEE seront établis par le secrétaire dans un délai de 15 jours ouvrables suivant la réunion et communiqués par courriel à l'employeur et aux membres du CSEE.

Ce délai ne s'applique pas aux cas visés par les alinéas 2 et 3 de l'article D. 2315-26 du Code du Travail c'est-à-dire dans le cadre des consultations relatives aux projets de licenciement économique, redressement ou liquidation judiciaire.

Les procès-verbaux approuvés des réunions du CSEE seront mis en ligne par la Direction dans l'Intranet Apave du périmètre concerné.

## 5.9. COMMUNICATION

Le CSEE pourra réaliser une communication tous les deux mois par voie électronique à destination des salariés.

Cette communication sera réalisée par le Secrétaire du CSEE via l'adresse [cse.xxx@apave.com](mailto:cse.xxx@apave.com) ou par le Secrétaire Adjoint en cas d'absence du Secrétaire.

Ces communications ne devront pas avoir de caractère syndical et devront respecter la confidentialité des informations définies comme telles.

La Direction des Ressources Humaines recevra 24h avant la diffusion le projet de communication du CSEE.

La diffusion de ces communications se fera selon les modalités suivantes :

- Envoi des mails en masse uniquement via le groupe de diffusion dédié à chaque CSE d'établissement et utilisation de ce groupe à partir de comptes Gsuite nominatifs Apave autorisés (liste de comptes transmis par la DRH à la DSIG). Chaque salarié recevra un mail afin de rejoindre ledit groupe. Seuls des comptes mails APAVE ([@apave.com](mailto:@apave.com)) pourront rejoindre ledit groupe.
- Le nombre de membres du groupe (destinataires des diffusions) ne pourra pas dépasser l'effectif de la SAS d'appartenance.
- Les mails envoyés via ce groupe de diffusion devront :
  - ne pas excéder la taille de 2 Mo (pièce jointe comprise), il sera privilégié l'insertion de pièce jointe par le biais d'un lien google Drive Apave dans le mail,
  - être envoyés en évitant les tranches horaires suivantes: 8h00 – 9h30, 13h30 – 14h30 et 20h – 7h ainsi que les week-ends,
  - préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message : l'objet du mail devra être précisé sous la forme "Communication du CSE ". Chaque mail devra être accompagné de la mention ci-après "Si vous ne désirez plus recevoir ce type d'information de la part de votre CSE, merci de nous renvoyer ce mail en mettant dans l'objet MERCI DE ME SUPPRIMER DE VOTRE LISTE DE DIFFUSION",
- la prise en compte de ce type de demande est réalisée dans les 5 jours ouvrés suivants la demande,
- le contenu est librement déterminé sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

## 5.10. CONSULTATIONS, DÉLAIS PRÉFIXES ET PÉRIODICITÉ

Dans le cadre des consultations et suite à l'avis émis, l'employeur informe le CSEE du déploiement du projet ayant justifié la consultation et ce jusqu'à la mise en œuvre du projet.

Le délai d'information/consultation court à compter de la transmission de l'ensemble des documents.

### **5.10.1. Les informations et consultations récurrentes**

Les parties conviennent que seront conduites au niveau central et donc devant le CSEC, les consultations récurrentes sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise,
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise,
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Toutefois, une information sur la situation économique et financière ainsi que sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de l'Établissement sera réalisée chaque année au sein de chacun des CSEE en lien avec le calendrier des consultations menées au niveau du CSEC.

Les CSEE seront informés des orientations stratégiques et, le cas échéant, des impacts éventuels sur leurs établissements.

Les parties s'entendent pour que les expertises soient mises en œuvre au niveau du CSEC uniquement. Les documents et les rapports d'expertise relatifs à la situation économique et financière ainsi que la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi devront comporter une analyse par établissement ainsi qu'une analyse UES. Ces derniers seront transmis aux membres des CSEE.

### **5.10.2. Les informations et consultations ponctuelles**

Les parties conviennent d'adapter les modalités des consultations ponctuelles des CSEE.

Il est rappelé que l'articulation relative au niveau de consultation des instances représentatives du personnel en cas d'entreprise à établissements multiples est régie par l'article L. 2314-1 du code du travail (cf. art. 10.2 du présent accord).

Pour les consultations relatives :

- aux conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- à la modification de l'organisation économique de l'établissement ;

le Comité Social et Économique d'Établissement tiendra des réunions :

- une première réunion de présentation du projet qui fera partir le délai de consultation d'un mois,
- le cas échéant, une deuxième réunion,
- une dernière réunion, afin d'émettre un avis.
- Dans les cas de consultations avec intervention d'un expert :
  - une première réunion de présentation du projet, qui fera partir le délai de consultation de 2 mois,
  - le cas échéant, une deuxième réunion,
  - une dernière réunion aura lieu pour l'émission de l'avis.

### 5.11. MOYENS MIS À DISPOSITION DES MEMBRES DES CSEE

Il sera mis à disposition des membres des CSEE qui n'en seraient pas dotés professionnellement :

- un téléphone portable,
- un ordinateur portable,
- un casque afin de participer aux réunions en visioconférence.

De même, chaque membre bénéficie d'une adresse mail spécifique au format : [irp.prénom.nom@apave.com](mailto:irp.prénom.nom@apave.com).

Toutes les adresses sous la forme [irp.prénom.nom@apave.com](mailto:irp.prénom.nom@apave.com) sont réputées confidentielles, la Direction s'interdisant et interdisant à quiconque d'y accéder, à l'exception du titulaire de cette adresse.

Les frais de déplacements engagés par les membres du CSEE dans l'exercice du mandat seront remboursés par l'Entreprise selon l'ensemble des règles en vigueur dans chaque établissement en respectant les principes et la politique de voyage de l'entreprise.

Conformément à la législation en vigueur, les membres du CSEE peuvent circuler librement sur les sites composant leur périmètre.

### 5.12. FORMATION DES MEMBRES DES CSEE

Afin de permettre à chaque instance de tenir pleinement son rôle, les partenaires sociaux conviennent de l'importance de permettre aux membres du CSEE de disposer des connaissances nécessaires, et d'assurer leur mise à jour.

#### 5.12.1. Formation économique

Dans le cadre de l'article L.2315-63 du Code du Travail en vigueur à la signature du présent accord, les membres titulaires élus pour la première fois, et lors du renouvellement des mandats, bénéficient d'une formation d'une durée maximale de 5 jours financée par la subvention de fonctionnement du CSEE. Cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

Supplémentairement à la loi, les membres suppléants peuvent bénéficier de cette formation selon les mêmes modalités.

Le maintien de salaire durant cette formation est pris en charge par la Direction et la durée en jours de maintien imputée sur le quota de jours disponibles dans le cadre du Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale (CFESES).

En accord avec la Direction, le CSEE peut proposer que deux journées (parmi ces cinq jours maximum) soient consacrées à une formation économique adaptée au contexte de l'entreprise. Son organisation et son coût seront pris en charge par la Direction. Les modalités de cette formation et le contenu de cette formation seront présentées au préalable au secrétaire du CSEE.

Chaque membre fait le choix de bénéficier, s'il le souhaite, de ces 2 jours spécifiques de formation uniquement ou de 2 jours de formation spécifiques + 3 jours choisis ou des 5 jours choisis.

### **5.12.2. Formation Santé, sécurité et conditions de travail**

En application des dispositions de l'article L.2315-18 du Code du Travail, les membres du CSEE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSEE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Conformément à l'article R.2315-9 du Code du Travail, les membres du CSEE bénéficieront d'une formation ayant pour objet :

- de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail,
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Compte tenu du fonctionnement des instances, les parties signataires conviennent de distinguer la formation nécessaire pour les membres des CSEE et celle plus spécifique nécessaire pour les membres des CSSCT. Dans ce cadre, il est prévu les modalités suivantes de formation :

#### ***a. Les membres du CSEE nouvellement élus***

Lors du premier mandat des membres du CSEE, la formation est d'une durée de 5 jours. On entend par premier mandat le fait pour un élu de ne jamais avoir été titulaire d'un mandat de représentant au sein du CSEE concerné en qualité de titulaire ou suppléant.

#### ***b. Les membres du CSEE et des CSSCT réélus/redésignés***

En cas de renouvellement de mandat, la durée de formation est de 3 jours pour tous les membres du CSEE.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, cette durée est augmentée à 5 jours pour les membres de la CSSCT et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSEE.

Cette formation choisie par le membre du CSEE ou de la CSSCT, dont le coût est pris en charge par la Direction, sera, préalablement à sa mise en œuvre, validée par la Direction des Ressources Humaines.

La prise en charge financière des frais de déplacement, des frais de séjour, des dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation se fera conformément à la législation en vigueur.

## Article 6. LES COMMISSIONS DU CSEE

### 6.1. COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

#### 6.1.1. Composition

La CSSCT est mise en place dans tous les établissements de l'UES Apave.

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. L'employeur peut se faire assister par des salariés appartenant à l'Entreprise et choisis en dehors du CSEE. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel.

Selon la taille des établissements, le nombre de membres de la CSSCT sera :

- pour les établissements de moins de 500 salariés : de 3 membres,
- pour les établissements entre 500 et 1000 salariés : de 5 membres,
- pour les établissements de 1001 à 2500 salariés : de 7 membres,
- pour les établissements de 2501 à 5000 salariés : de 8 membres,
- pour les établissements de 5001 salariés et + : de 12 membres.

Il est précisé que chaque collège électoral devra disposer à minima d'un représentant au sein de la CSSCT, sauf à ce qu'un collège électoral ne soit pas représenté.

D'autre part, le CSEE veillera lors de la désignation à ce que chaque région administrative soit représentée.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSEE parmi ses membres (titulaires et suppléants). Cette désignation se fait au scrutin de liste avec représentation proportionnelle au plus fort reste.

Les membres des CSSCT sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle des membres élus du CSEE.

En cas de départ d'un membre de la CSSCT, le membre de la CSSCT sera remplacé par la désignation d'un membre titulaire ou suppléant du CSEE, de la même organisation syndicale. A défaut de candidats de la même organisation syndicale, un autre candidat, membre titulaire ou suppléant du CSEE, peut être proposé et désigné selon les modalités initiales.

#### 6.1.2. Attributions

##### a. Attributions générales

Les parties souhaitant établir un véritable espace de dialogue sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail, la CSSCT se voit confier des missions larges.

Conformément à la législation en vigueur, la CSSCT se voit confier par délégation les attributions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, à l'exception du recours à l'expertise et des attributions consultatives qui restent de la compétence du CSEE.

Pour ce faire, la CSSCT :

- se voit remettre pour analyse le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de son périmètre,
- se voit transmettre les fiches d'entreprise et rapports des services de santé au travail,
- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs,
- peut susciter toute initiative qu'elle estime utile entrant dans le champ de la santé, sécurité et des conditions de travail, notamment en matière de prévention, de qualité de vie au travail, de risques psycho-sociaux et harcèlement,
- se voit confier la réalisation des enquêtes et inspections annuelles des sites Apave sur la base du document qu'elle aura préalablement transmis aux RP. Ces derniers transmettront le document complété dans un délai raisonnable avant l'inspection.

Le CSEE reste souverain et pourra formuler à la CSSCT toute demande entrant dans son champ de compétences.

En cas d'urgence, un membre du CSEE géographiquement proche pourra intervenir.

### ***b. Enquêtes et Inspections***

La CSSCT se voit confier la réalisation des enquêtes et inspections.

Il sera effectué une visite de site annuelle pour chacun des sites de l'UES Apave. Les rapports seront transmis à chacune des CSSCT concernées.

En accord entre les parties, il pourra être effectué des visites supplémentaires en cas de nécessité.

En accord avec le référent RH (appartenant à la Direction des Ressources Humaines) identifié pour le périmètre, les modalités d'organisation des inspections annuelles sont les suivantes :

- choix du ou des représentants des CSSCT ou des CSEE si possible géographiquement le plus proche du lieu de l'inspection selon la taille du site :
- pour les sites de 55 salariés et moins et DROM COM : 1 représentant,
- pour les sites de 56 salariés et plus : 2 représentants ; si le périmètre de l'inspection est composé de salariés de plusieurs établissements, les représentants pourront appartenir à des établissements différents,
- présence de 2 représentants de proximité maximum du site concerné pendant l'inspection,
- définition du temps d'inspection selon la taille du site.

Il est rappelé que les temps de déplacement et de visite ne sont pas décomptés des heures de délégation.

En cas de carence de représentants de proximité, le nombre de représentants de la CSSCT ou du CSEE présents à l'inspection pourra être augmenté de :

- 1 pour les sites de 45 salariés et moins,
- 2 pour les sites de 46 salariés et plus,

Pour rappel, si le périmètre de l'inspection est composé de salariés de plusieurs établissements, les représentants pourront appartenir à des établissements différents.

Un calendrier prévisionnel sera établi par le référent RH concerné au plus tard le 15.12.n pour l'année n+1.

### ***c. Restitution des travaux de la CSSCT au CSEE***

Les travaux de la CSSCT feront l'objet d'une restitution au CSEE sous forme d'un rapport écrit rédigé par le rapporteur de la CSSCT.

## **6.1.3. Fonctionnement**

### ***a. Obligation de discrétion***

Les membres de la CSSCT sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

### ***b. Rapporteur***

La CSSCT désigne un rapporteur qui représente la commission lors des réunions du CSEE. Ce rapporteur sera un membre titulaire du CSEE ou un membre suppléant prévu à l'article 5.6 du présent accord.

Le rapporteur bénéficiera de 5 heures de délégation par réunion d'une journée et de 2,5 heures pour une réunion d'une demi-journée.

### ***c. Réunions plénières***

Conformément aux dispositions légales, sont invités et assistent avec voix consultatives aux réunions de la CSSCT :

- le médecin du travail,
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail,
- les agents de services de prévention des organismes de sécurité sociale,
- le responsable interne du service de sécurité.

Le rapporteur et le président du CSEE définiront lors de l'établissement de l'ordre du jour quel est le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale à inviter.

La CSSCT se réunira 4 fois par an, au rythme d'une réunion par trimestre, sur convocation du Président du CSEE, en amont des réunions du CSEE prévues sur ce thème. La CSSCT sera convoquée au plus tard 3 jours ouvrables avant la date de la réunion. Un ordre du jour sera adressé avec la convocation.

Un planning prévisionnel sera établi par le Président du CSEE en décembre pour l'année à venir.

Des réunions extraordinaires de la CSSCT peuvent être organisées à la demande du Président du CSEE ou de la majorité des membres titulaires du CSEE.

Le temps consacré aux réunions ne sera pas imputé sur le crédit d'heures de délégation et sera rémunéré comme du temps de travail effectif.

#### **d. Moyens**

##### **- Heures de délégation**

Chaque membre des CSSCT bénéficiera d'un crédit d'heures mensuel de délégation pour l'exercice de ses missions :

- 10 heures si le membre de la CSSCT est membre titulaire du CSEE,
- 20 heures si le membre de la CSSCT est membre suppléant du CSEE.

Ces heures ne seront ni cessibles ni reportables.

Ne seront pas décomptées des heures de délégation :

- les heures pour la réalisation de l'arbre des causes des accidents du travail (hors risque routier pour lequel il n'y a pas d'actions à mettre en œuvre, à l'exception des accidents du travail nécessitant la réalisation d'un arbre des causes qui seront définies par les équipes QSSE),
- les heures pour la réalisation des plans de prévention sur demande expresse des clients et pour les plans de prévention interne Apave.

La durée de cette analyse sera définie par le référent RH (appartenant à la Direction des Ressources Humaines) identifié pour le périmètre.

Il devra être fait mention du nombre des heures de délégation dans le système de comptabilisation des heures de délégation mis en place (cf. article 5.6 du présent accord, annexe 2).

##### **- Local**

La CSSCT faisant partie intégrante du CSEE, ses membres pourront se réunir dans le ou les locaux réservés au CSEE et bénéficieront des équipements de ce local. Il reviendra au CSEE de déterminer les modalités de l'utilisation de son local dans son règlement intérieur tant pour le CSEE que pour la CSSCT.

Dans le cadre du fonctionnement des CSSCT, des salles de réunion pourront être mises à disposition sur demande selon les modalités usuelles de réservation de l'établissement.

#### **6.1.4. Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes**

Conformément à l'article L2314-1 du Code du travail, il sera désigné :

- pour les établissements de moins de 1000 salariés : un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes membre du CSEE,
- pour les établissements de plus de 1000 salariés : deux référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes membres du CSEE.

Les référents bénéficient d'une formation spécifique « référent harcèlement sexuel et agissements sexistes » d'une journée.

La prise en charge financière des frais de déplacement, des frais de séjour, des dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation se fera conformément à la législation en vigueur.

## 6.2. COMMISSION DE LA FORMATION

Selon la taille des établissements, le nombre de membres de la commission formation sera :

- pour les établissements de moins de 500 salariés : de 2 membres
- pour les établissements entre 500 et 1000 salariés : de 3 membres
- pour les établissements de 1001 à 2500 salariés : de 5 membres
- pour les établissements de 2501 à 5000 salariés : de 7 membres
- pour les établissements de 5001 salariés et + : de 8 membres

Les membres de la Commission de la Formation peuvent être choisis parmi les salariés de l'Établissement n'appartenant pas au CSEE. Les membres seront désignés au scrutin de liste au plus fort reste.

Les membres de la Commission de la Formation qui n'auraient pas de mandat de titulaire au CSEE bénéficieront de 15 heures de délégation annuelle.

La Commission de la Formation est présidée par l'un de ses membres.

Elle est chargée de préparer les délibérations, le cas échéant, sur la politique sociale dans les domaines qui relèvent de sa compétence, d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression en matière de formation, ...

Une réunion par an sera organisée par la Direction dont le temps passé en réunion sera considéré comme du temps de travail et non décompté des heures de délégation.

Cette réunion se décomposera comme suit :

- temps de préparation des travaux par les membres de commission formation (0,5 jour le matin)
- temps de présentation par la Direction (0,5 jour l'après-midi)

## 6.3. COMMISSION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Selon la taille des établissements, le nombre de membres de la commission de l'égalité professionnelle sera :

- pour les établissements de moins de 500 salariés : de 2 membres
- pour les établissements entre 500 et 1000 salariés : de 3 membres
- pour les établissements de 1001 à 2500 salariés : de 5 membres
- pour les établissements de 2501 à 5000 salariés : de 7 membres
- pour les établissements de 5001 salariés et + : de 8 membres

Les membres de la Commission de l'Égalité Professionnelle peuvent être choisis parmi les salariés de l'Établissement n'appartenant pas au CSEE. Les membres seront désignés au scrutin de liste au plus fort reste.

Les membres de la Commission de la Formation qui n'auraient pas de mandat de titulaire au CSEE bénéficieront de 15 heures de délégation annuelle.

La Commission de l'Égalité Professionnelle est présidée par l'un de ses membres. Elle est chargée notamment de préparer les délibérations du CSEE dans le cadre, le cas échéant, de la consultation obligatoire sur la politique sociale, les conditions de travail et de l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Une réunion par an sera organisée par la Direction dont le temps passé en réunion sera considéré comme du temps de travail et non décompté des heures de délégation.

Cette réunion se décomposera comme suit :

- temps de préparation des travaux par les membres de commission formation (0,5 jour le matin)
- temps de présentation par la Direction (0,5 jour l'après-midi)

#### **6.4. COMMISSION D'INFORMATION ET D'AIDE AU LOGEMENT DES SALARIÉS**

Les partenaires sociaux s'entendent pour ne pas créer cette commission dans les CSEE. Les informations relatives à cette commission seront transmises aux membres du CSEE.

La Direction fera le point une fois par an, sur les modalités d'accessibilité pour les salariés en matière d'aide au logement au cours d'une réunion ordinaire du CSEE.

#### **6.5. COMMISSION ÉCONOMIQUE**

La Commission Économique est :

- présidée par l'employeur ou un de ses représentants,
- composée de 5 membres représentant chacune des catégories socioprofessionnelles de l'établissement qui sont désignés parmi les membres titulaires du CSEE pour les établissements de plus de 1000 salariés ou de 2 membres désignés parmi les membres titulaires du CSEE pour les établissements de moins de 1000 salariés.

Les membres de la Commission Économique sont désignés au scrutin de liste au plus fort reste.

Afin de pallier les possibles impossibilités de présence, il sera procédé à la désignation de binôme titulaire /suppléant soit :

- 5 membres titulaires représentant chacune des catégories socioprofessionnelles de l'établissement et 5 membres suppléants représentant chacune des catégories socioprofessionnelles de l'établissement qui sont désignés parmi les membres titulaires du CSEE pour les établissements de plus de 1000 salariés ou

- 2 membres titulaires et 2 membres suppléants désignés parmi les membres titulaires du CSEE pour les établissements de moins de 1000 salariés.

La Commission Économique se réunit une fois par an.

Ces réunions se décomposeront comme suit :

- temps de préparation des travaux par les membres de commission économique (0,5 jour le matin)
- temps de présentation avec la Direction (0,5 jour l'après-midi)

La Commission Économique est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSEE et toute question que ce dernier lui soumet.

## 6.6 COMMISSIONS FACULTATIVES

Chaque CSEE a la possibilité de créer des commissions supplémentaires, facultatives pour l'examen de sujets particuliers.

## Article 7. COMPOSITION DU CSEC DE L'UES APAVE

En conformité avec les dispositions du présent accord et les articles L.2316-4 et suivants du Code du Travail, le CSEC de l'UES Apave est composé :

- de l'employeur ou de son représentant qui présidera le CSEC,
- de la délégation désignée par les CSEE tels que résultant de l'article 9.2. du présent accord,
- des représentants syndicaux des organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Apave.

### 7.1. LE PRÉSIDENT DU CSEC DE L'UES APAVE

Le CSEC de l'UES Apave est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant. Il pourra se faire assister de deux salariés de l'entreprise, de son choix dans les conditions de droit commun.

### 7.2. COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION DES CSEE AU SEIN DU CSEC DE L'UES APAVE

Le CSE Central est composé de titulaires et de suppléants, désignés par les membres des CSE d'établissement.

Le nombre maximal de sièges est fixé à 25 titulaires et 25 suppléants.

### 7.3. LA DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS DES CSEE AU SEIN DU CSEC DE L'UES APAVE

Les membres titulaires des CSE d'Établissement désigneront au scrutin de liste au plus fort reste, toutes catégories confondues, les membres titulaires et suppléants amenés à siéger au CSEC de l'UES Apave dans les conditions suivantes :

- Seuls les membres titulaires des CSEE sont électeurs, les suppléants ne votant que s'ils remplacent un titulaire absent,
- Seuls les membres titulaires du CSEE concernés peuvent être désignés membres titulaires au CSEC de l'UES Apave,
- Les membres titulaires ou suppléants des CSEE peuvent être désignés membres suppléants au CSEC de l'UES Apave,
- En cas d'égalité de voix entre deux candidats, le candidat le plus âgé sera désigné.

La désignation au CSEC de l'UES Apave doit intervenir au cours de la première réunion de chaque CSEE composant l'UES Apave qui suit les élections des CSEE.

### 7.4. LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX AU CSEC DE L'UES APAVE

Conformément aux dispositions de l'article L.2316-7 du Code du Travail, chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'UES Apave pourra désigner un représentant au CSEC de l'UES Apave choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux CSE d'Établissement, soit parmi les membres élus de ces comités, qui siègera avec voix consultative.

### 7.5. LA DURÉE DES MANDATS DES MEMBRES DU CSEC DE L'UES APAVE

La durée des mandats des membres du CSEC de l'UES Apave se cale sur les mandats de chaque CSEE composant l'UES Apave.

### 7.6. REMPLACEMENT

La cessation du mandat de membre du CSEE, quelles qu'en soient les raisons, entraîne la cessation de plein droit du mandat dont bénéficie l'intéressé au sein du CSEC de l'UES Apave.

Dans cette hypothèse, le remplacement de ce membre se fera par une nouvelle désignation d'un membre de la même organisation syndicale par le CSEE dont le membre ayant cessé ses fonctions est issu.

Le remplacement sera inscrit à l'ordre du jour lors de la première réunion du CSEE concerné qui suit la fin du mandat de ce membre.

En outre, le renouvellement d'un CSEE à la suite des élections professionnelles, entraîne la cessation du mandat des membres dudit Comité au CSEC de l'UES Apave.

## Article 8. FONCTIONNEMENT ET MOYENS DU CSEC

### 8.1. BUREAU

Parmi ses membres titulaires, le comité désigne :

- un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail,
- un trésorier et un trésorier adjoint.

Le secrétaire du CSEC pourra bénéficier d'heures de délégations dans la limite de :

- 3 h pour une réunion plénière de CSEC d'1/2 journée
- 6 h pour une réunion plénière de CSEC d'une journée
- 10 h pour une réunion plénière de CSEC de 2 jours

Ces heures sont cessibles au secrétaire adjoint.

Il sera attribué au trésorier des heures de délégations supplémentaires et cessibles au trésorier adjoint dans la limite de :

Cas 1 : les activités sociales et culturelles sont gérées à 100 % par le CSEC

- 4 h par mois pour les établissements de moins de 500 salariés
- 6 h par mois pour les établissements entre 500 et 1000 salariés
- 8 h par mois pour les établissements entre 1001 et 2500 salariés
- 10 h par mois pour les établissements entre 2501 et 5000 salariés
- 14 h par mois pour les établissements de plus de 5001 salariés

Cas 2 : les activités sociales et culturelles sont gérées pour partie par le CSEC

- 3 h par mois pour les établissements de moins de 500 salariés
- 5 h par mois pour les établissements entre 500 et 1000 salariés
- 6 h par mois pour les établissements entre 1001 et 2500 salariés
- 8 h par mois pour les établissements entre 2501 et 5000 salariés
- 10 h par mois pour les établissements de plus de 5001 salariés

Dans le cas où les activités sociales et culturelles sont gérées à 100 % par les CSEE, le trésorier ne bénéficie d'aucune heure de délégation supplémentaire.

### 8.2. RÉUNIONS

Le CSEC se réunira au moins une fois par trimestre.

Selon les ordres du jour, la durée des réunions sera fixée de manière indicative en accord entre le Secrétaire et le Président du CSEC.

Pour la préparation des réunions du CSEC, les membres titulaires et suppléants désignés conformément au présent article ainsi que les représentants syndicaux au CSEC bénéficient pour chaque réunion du CSEC d'une journée de réunion préparatoire.

Ces réunions préparatoires se tiendront la veille ou le jour ouvré précédant chaque réunion du CSEC.

Conformément à la législation en vigueur, des réunions exceptionnelles pourront être organisées à la demande de la majorité des membres du CSEC ayant voix délibérative ou du Président du CSEC.

Les réunions exceptionnelles seront organisées dans les 10 jours ouvrés maximum suivant la demande.

Il est rappelé que seuls les titulaires participent aux réunions.

Les suppléants sont néanmoins convoqués et destinataires des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires. La convocation précisera que les suppléants assisteront à la réunion uniquement en cas de remplacement d'un titulaire.

Afin de permettre la participation de suppléant aux réunions, chaque titulaire informera de son absence à une ou plusieurs réunions du CSEC, le plus tôt possible et au moins 3 jours calendaires et dans la mesure du possible 5 jours calendaires avant la tenue de la réunion :

- le suppléant amené à le remplacer qui aura ainsi le rôle de titulaire,
- le Secrétaire et le Président du CSEC

et ce dès qu'il en a connaissance.

En outre, il sera autorisé la présence d'un certain nombre de suppléants selon le nombre de membres titulaires élus sur les listes présentées par les organisations syndicales (OS) siégeant au sein du CSEC tels que suit :

- Si entre 1 et 2 membres titulaires CSEC de l'OS alors présence autorisée d'un membre suppléant au CSEC de cette OS,
- Entre 3 à 7 membres titulaires CSEC de l'OS alors présence autorisée de 2 membres suppléants au CSEC de cette OS,
- Si plus de 8 membres titulaires CSEC de l'OS alors présence autorisée de 3 membres suppléants au CSEC de cette OS.

En sus de la législation en vigueur soit pour information à la date de signature du présent accord 3 réunions et en dehors des cas de situations exceptionnelles, 2 réunions supplémentaires, pourront se dérouler en visioconférence sur demande de la Direction et avec l'accord des 2/3 des membres élus titulaires du CSEC. Toutes les réunions se déroulant sur ½ journée se feront en visioconférence.

### **8.3. CONVOCAION, ORDRE DU JOUR ET PROCÈS-VERBAUX**

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le Président et le Secrétaire ou le Secrétaire adjoint en l'absence du Secrétaire du CSEC (sous réserve des points inscrits de plein droit par l'employeur conformément à la législation en vigueur) et est communiqué par le Président aux membres du CSEC au moins 8 jours ouvrables avant la réunion.

Les convocations aux réunions ainsi que les ordres du jour seront transmis aux membres du CSEC selon les modalités habituelles de transmission dont les membres sont informés.

Sauf exceptions, les documents relatifs à la réunion seront envoyés dans les mêmes délais.

Sauf quand la loi ou les règlements en disposent autrement, les procès-verbaux du CSEC seront établis par le Secrétaire dans un délai de 15 jours ouvrables suivant la réunion et communiqués par courriel à l'employeur et aux membres du CSEC.

Les procès-verbaux approuvés des réunions du CSEC seront mis en ligne par la Direction dans l'Intranet Apave.

#### **8.4. CONVENTIONS AVEC LES CSEE**

Des attributions spécifiques et des moyens associés peuvent être déterminés par convention passées entre le CSEC et les CSEE, notamment au titre du budget de fonctionnement et / ou du budget des Activités Sociales et Culturelles.

#### **8.5. MOYENS MIS À DISPOSITION DES MEMBRES DU CSEC**

Les frais de déplacements engagés par les membres du CSEC dans l'exercice du mandat seront remboursés selon l'ensemble des règles en vigueur dans chaque établissement en respectant les principes et la politique de voyage de l'entreprise.

### **Article 9. LES COMMISSIONS CSEC**

#### **9.1. COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL CENTRALE**

Il est convenu la mise en place, au niveau central, de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale (ci-après CSSCT-C).

##### **9.1.1. Composition**

La CSSCT-C est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle est composée du Secrétaire adjoint du CSEC, qui est rapporteur de la CSSCT-C, et de 6 membres, choisis parmi les membres du CSEC en privilégiant la désignation d'un salarié par catégorie socioprofessionnelle, par établissement et appartenant à la CSSCT.

Le CSEC bénéficiera pour son rapporteur de 20 heures de délégation annuelle.

Ils sont désignés pour la durée de leur mandat de membre du CSEC au scrutin de liste au plus fort reste.

En cas de perte de la qualité d'élu du CSEC pour quelque cause que ce soit, les membres de la CSSCT-C doivent faire l'objet d'un remplacement.

##### **9.1.2. Réunions**

La CSSCT-C se réunit au moins 1 fois par an sur convocation de l'employeur ou son représentant, cette convocation comprend l'ordre du jour de la réunion.

Cette réunion se tient en amont de la réunion de consultation ou d'information sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

En cas de projet ou de réorganisation concernant l'entreprise ou plusieurs établissements, la CSSCT-C pourra se réunir de manière exceptionnelle sur convocation de l'employeur.

Les membres de la CSSCT-C informent préalablement la Direction de leur site, de leur participation, à chaque réunion.

Le rapporteur de la CSSCT-C est chargé :

- de la coordination et de la rédaction du compte-rendu,
- de la restitution du compte-rendu en réunion plénière du CSEC, qui est annexé au procès-verbal de l'Instance Centrale.

### **9.1.3. Attributions de la CSSCT-C**

Conformément aux dispositions législatives, la CSSCT-C peut se voir confier par délégation du CSEC, tout ou partie des attributions du CSEC relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

La CSSCT-C ne dispose pas des attributions consultatives du CSEC et ne peut désigner ni recourir au support d'un expert.

Le rapporteur de la CSSCT-C sera destinataire des rapports établis par les CSSCT, à l'initiative des rapporteurs de ces CSSCT. Il sera ainsi à même de déterminer l'émergence de problématiques générales ou communes à plusieurs établissements, et l'intérêt de saisir la CSSCT-C du sujet.

### **9.1.4. Moyens de la CSSCT-C**

Les heures passées en réunion de la CSSCT-C sont considérées comme temps de travail.

## **9.2. COMMISSION ÉCONOMIQUE CENTRALE**

La Commission Économique Centrale est :

- présidée par l'employeur ou un de ses représentants
- composée de 7 membres titulaires appartenant à chacune des catégories socioprofessionnelles de l'UES Apave et chacun des établissements de l'UES qui sont désignés parmi les membres du CSEC.

Les membres seront désignés au scrutin de liste au plus fort reste.

Les membres de cette commission économique centrale seront en charge de transmettre le cas échéant les questions des commissions économiques des CSEE.

La Commission Économique Centrale se réunit une fois par an.

Ces réunions se décomposeront comme suit :

- une réunion d'une journée comprenant un temps de préparation des travaux par les membres de la commission (0,5 jour le matin) et un temps de présentation avec la Direction (0,5 jour l'après-midi),
- une réunion d'une journée entièrement dédiée à la préparation des travaux par les membres de la commission.

La Commission Économique Centrale est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSEC et toute question que ce dernier lui soumet.

### **9.3 COMMISSION ENVIRONNEMENT CENTRALE**

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) du Groupe APAVE, les parties conviennent de créer une Commission Environnement Centrale au niveau de l'UES.

#### **9.3.1. Composition**

La Commission Environnement Centrale est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle est composée du Secrétaire adjoint du CSEC, qui est rapporteur de la CSSCT-C, et de 4 membres, choisis parmi les membres du CSEC en privilégiant la désignation d'un salarié par catégorie socioprofessionnelle.

La Commission Environnement Centrale bénéficiera pour son rapporteur de 15 heures de délégation annuelle.

Ils sont désignés pour la durée de leur mandat de membre du CSEC au scrutin de liste au plus fort reste.

En cas de perte de la qualité d'élu du CSEC pour quelque cause que ce soit, les membres de la Commission Environnement Centrale doivent faire l'objet d'un remplacement.

#### **9.3.2. Réunions**

La Commission Environnement Centrale se réunit au moins 1 fois par an sur convocation de l'employeur ou son représentant, cette convocation comprend l'ordre du jour de la réunion.

En cas de projet ou de réorganisation majeurs concernant l'entreprise ou plusieurs établissements, la Commission Environnement Centrale pourra se réunir de manière exceptionnelle sur convocation de l'employeur.

Les membres de la Commission Environnement Centrale informent préalablement la Direction de leur site, de leur participation, à chaque réunion.

Le rapporteur de la Commission Environnement Centrale est chargé :

- de la coordination et de la rédaction du compte-rendu,
- de la restitution du compte-rendu en réunion plénière du CSEC, qui est annexé au procès-verbal de l'Instance Centrale.

### **9.3.3. Attributions**

La Commission Environnement Centrale a pour objet :

- d'émettre des propositions relatives à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), en particulier sur le thème de l'environnement.
- d'émettre des observations ou recommandations sur les conséquences environnementales des projets soumis à l'information/consultation du CSEC, à la demande de ce dernier.
- l'examen de problèmes particuliers, le cas échéant, à la demande du CSEC

### **9.3.4. Moyens**

Les heures passées en réunion de la Commission Environnement Centrale sont considérées comme temps de travail.

## **9.4. COMMISSIONS FACULTATIVES**

Le CSEC a la possibilité de créer des commissions facultatives pour l'examen de sujets particuliers.

## **Article 10. LES CONSULTATIONS DU CSEC DE L'UES APAVE**

### **10.1. LES CONSULTATIONS RÉCURRENTES**

Le Comité social et économique central est consulté tous les 3 ans sur les orientations stratégiques de l'Entreprise.

Cette consultation aura lieu au cours du dernier trimestre de l'année n pour les orientations stratégiques des années n+1 à n+3.

Les années au cours desquelles il n'y a pas de consultation, la Direction présentera pour information un point de suivi annuel sur les orientations stratégiques et leurs conséquences.

Le Comité social et économique central est consulté tous les ans sur :

- La situation économique et financière de l'entreprise,
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ces 2 consultations annuelles auront lieu au cours du 3<sup>ème</sup> trimestre.

Le contenu des consultations est conforme aux dispositions législatives en vigueur.

Un avis est rendu par consultation récurrente.

Les éléments d'information seront mis à la disposition du CSEC par le biais des bases de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). La Direction en fera une présentation annuelle.

Concernant la consultation sur les orientations stratégiques, en parallèle aux éléments mis à disposition sur la BDESE, les informations suivantes, à minima, seront transmises pour les années n-1, n, n+1, n+2 et n+3 :

- Conséquences sur l'activité : production, chiffre d'affaires, EBITDA, résultat net et trésorerie,
- Conséquences sur l'emploi :
  - Évolution par CSP des effectifs inscrits au 31/12,
  - Évolution des effectifs par CSP par domaines produits,
- Conséquences sur l'évolution des métiers et des compétences : les axes, les plans d'actions et le calendrier,
- Conséquences sur l'organisation et les conditions de travail,
- Conséquences sur le recours à la sous-traitance, à l'intérim : en ETPMA en différenciant l'exploitation et les fonctions supports,
- Conséquences sur le recours à des contrats temporaires : recours au CDD en ETPMA, par CSP en différenciant l'exploitation et les fonctions supports,
- Conséquences sur le recours à des stages : en ETPMA en différenciant l'exploitation et les fonctions supports.

## 10.2. LES CONSULTATIONS PONCTUELLES

Selon l'article L.2316-1 du Code du Travail, le CSEC exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs des établissements de l'UES Apave (Au jour de la signature du présent accord, il s'agit des Directeurs Généraux).

Il est seul consulté sur :

1. Les projets décidés au niveau de l'UES qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux CSEE ;
2. Les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'UES lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
3. Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° de l'article L.2312-8 du Code du Travail : introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Conformément à la loi, le CSEC est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'UES Apave en matière économique et financière ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

### 10.3. LES DÉLAIS DE CONSULTATION

Les parties conviennent d'adapter les modalités des consultations ponctuelles du CSEC.

Pour les consultations relatives :

- aux conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- à la modification de l'organisation économique de l'établissement ;

le CSEC tiendra des réunions :

- une première réunion de présentation du projet qui fera partir le délai de consultation d'un mois,
- le cas échéant, une deuxième réunion,
- une dernière réunion, afin d'émettre un avis.

Dans les cas de consultation avec intervention d'un expert :

- une première réunion de présentation du projet qui fera partir le délai de consultation de 2 mois,
- le cas échéant une deuxième réunion,
- une dernière réunion aura lieu pour l'émission de l'avis.

Dans les cas de consultation avec intervention de 2 experts :

- une première réunion de présentation du projet qui fera partir le délai de consultation de 3 mois,
- le cas échéant une deuxième réunion,
- une dernière réunion aura lieu pour l'émission de l'avis.

Conformément à l'article R.2312-6 du Code du Travail en vigueur au moment de la signature du présent accord, dans le cadre de consultation du CSEC et d'un ou plusieurs CSEE (en application du second alinéa de l'article L. 2316-22 du Code du Travail), les délais prévus ci-dessus s'appliquent au CSEC.

Dans ce cas, l'avis de chaque CSEE est rendu et transmis au CSEC au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. A défaut, l'avis du CSEC est réputé négatif.

Le délai de consultation du CSEC court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales.

## Article 11. LE FINANCEMENT DES EXPERTISES

En complément des prises en charge prévues par la législation en vigueur, la Direction financera à 100 % l'expertise sur les orientations stratégiques de l'UES Apave au niveau du CSEC.

## **Article 12. CREATION DE COMMISSIONS LOCALES INTER-ETABLISSEMENTS « AD'HOC »**

L'évolution de l'organisation à compter du 1er janvier 2023 va entraîner, sur plusieurs sites géographiques, un découpage entre plusieurs établissements de l'UES Apave (AEF, AICF, ASA, etc.).

En ce sens, certains projets majeurs envisagés par la Direction du Groupe APAVE nécessitant une information / consultation, tel qu'un déménagement de site par exemple, pourront concerner plusieurs établissements de l'UES Apave.

En parallèle, les partenaires sociaux partagent le constat que la création de sociétés nationales risque également de « distendre » le lien existant entre les salariés et les CSEE/CSEC.

Il est également rappelé que lorsqu'aucune adaptation spécifique n'est réalisée au sein des établissements concernés, les projets multi-établissements relèvent de la compétence exclusive du CSEC conformément à l'article L. 2316-1 du Code du travail.

Ainsi, pour répondre à ces états de fait et sans volonté de créer de nouvelles instances locales pérennes, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'UES se sont accordées pour offrir la possibilité au Comité Social et Économique Central (CSEC) de créer, lorsqu'un projet majeur concerne au moins 2 établissements de l'UES Apave, une commission locale inter-établissements.

Les parties soulignent toutefois que, par essence, ces commissions sont temporaires et ne modifient pas les compétences des instances représentatives du personnel en matière d'information et de consultation telles que prévues par les dispositions du code du travail.

### **12.1 RÔLE ET MISSIONS**

Il est rappelé que cette commission exerce un rôle complémentaire par rapport aux instances représentatives existantes et n'a donc pas vocation à remplacer ou à entraîner un maillon supplémentaire dans le cadre des procédures d'information et de consultation prévues par la loi. En ce sens, cette commission ne dispose donc que d'une fonction informative.

En effet, cette commission doit permettre d'engager un dialogue et assurer une information harmonisée et simultanée entre la Direction et les représentants locaux des salariés de chaque établissement concerné par un projet majeur.

Cette commission doit également permettre au CSEC de bénéficier d'un relais au plus proche du terrain.

Pour ce faire, le CSEC pourra demander au rapporteur de la commission locale inter-établissements, avant l'émission de son avis, d'intervenir lors d'une réunion afin d'exprimer les observations de la commission locale sur le projet.

En conséquence, cette commission a pour rôle :

- D'apporter une vision opérationnelle au plus proche du terrain au CSEC dans le cadre de la consultation sur le projet ;
- De suivre la mise en œuvre du projet jusqu'à son terme.

## 12.2 COMPOSITION ET DÉSIGNATION

### 12.2.1. Composition

Le CSEC dispose de la possibilité de demander la création d'une commission locale inter-établissement lorsque celui-ci est consulté sur un projet majeur concernant au moins 2 établissements de l'UES Apave.

Cette commission, composée de 5 membres représentant les salariés, est présidée par un représentant de la Direction. Le Président pourra être accompagné par 2 salariés appartenant au Groupe Apave.

### 12.2.2. Modalités de désignation

Les sièges des membres représentant les salariés seront répartis en fonction de la proportion des effectifs salariés de chaque établissement concerné par le projet majeur. Toutefois, afin d'assurer une représentation effective de tous ces établissements au sein de cette commission, les parties se sont accordées afin que chaque établissement concerné bénéficie au minimum d'un siège.

Cette répartition sera opérée en application de la règle du quotient électoral. En cas de siège non distribué, les sièges vacants seront répartis selon la règle du plus fort reste.

A titre d'exemple, si un projet majeur concerne 70 salariés d'AEF, 28 salariés d'AICF et 8 salariés d'ASA, la répartition des sièges de cette commission sera la suivante :

- Détermination du quotient électoral : nombre de salariés total concerné / nombre de sièges soit  $106/5 = 21.2$ .
- Détermination du nombre de sièges par établissement en application de la règle du quotient :
  - Pour AEF :  $70 / 21.2 = 3.30$  soit 3 sièges
  - Pour AICF :  $28/21.2 = 1.55$  soit 1 siège
  - Pour ASA :  $8/21.2 = 0.37$  soit 1 siège en raison de la garantie d'être représenté prévu ci-dessus.

En l'absence de siège vacant, il n'y a pas de répartition au plus fort reste.

Une fois les sièges répartis entre les établissements, le CSEC désignera les membres de cette commission lors d'un vote en respectant l'appartenance des membres désignés aux établissements concernés. Cette désignation devra se faire en priorité parmi les Représentants de Proximité ou les membres des CSEE appartenant au(x) site(s) ou au(x) région(s) administrative(s) concernés par le projet.

## 12.3 CRÉATION ET DISSOLUTION

Par essence, la durée d'existence de ces commissions inter établissements est liée au projet majeur justifiant sa création.

Ainsi, une commission pourra être créée, à la demande des membres du CSEC, dès le commencement de la période d'information et consultation sur un projet majeur concernant au moins 2 établissements de l'UES Apave.

Cette commission sera dissoute automatiquement, sans qu'aucune action ne soit nécessaire, 3 mois suivant le terme du projet ayant justifié sa création.

## 12.4 FONCTIONNEMENT

### 12.4.1 Rapporteur

Un rapporteur sera désigné par cette commission lors de sa première réunion.

Le rapporteur exerce sa fonction pendant toute la durée d'existence de cette commission. En cas de carence de rapporteur, une nouvelle désignation devra être effectuée lors de la prochaine réunion de la commission.

Le rapporteur sera chargé notamment de regrouper les observations de la commission et de les communiquer, en cas de demande en ce sens, au CSEC avant que celui-ci ne rende son avis.

### 12.4.2 Réunion

Cette commission se réunira tous les 3 mois pendant toute la durée du projet.

Toutefois, afin de s'assurer de la bonne mise en œuvre du projet, cette commission se réunira une dernière fois, 3 mois après le déploiement opérationnel complet du projet, afin de faire un bilan sur le projet et sa mise en œuvre opérationnelle.

### 12.4.3 Moyens

Chaque membre de cette commission bénéficiera d'un crédit d'heures mensuel de 4 heures de délégation pour l'exercice de ses missions. Ces heures ne seront ni cessibles ni reportables.

En cas de projet important concernant un déménagement, il sera pris en charge par la Direction un déplacement par mois.

Ce crédit d'heures sera appliqué pendant toute la durée du projet en lien avec la création de la commission et perdurera pendant les 3 mois suivant la finalisation opérationnelle du projet.

## **Article 13. LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)**

En application des dispositions de l'article L.2312-21 du Code du Travail, les parties signataires conviennent de définir le cadre de la BDESE.

### **13.1. Organisation, architecture et contenu**

La BDES comportera des informations sur les thèmes suivants, au niveau de chaque établissement et consolidés au niveau de l'UES :

- Investissement social, investissement matériel et immatériel,
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Les fonds propres et l'endettement,
- Les éléments relatifs à la rémunération des salariés et des dirigeants,
- Les activités sociales et culturelles,
- La rémunération des financeurs,
- Les flux financiers à destination des entreprises,
- Les conséquences environnementales de l'activité des établissements.

Les données seront communiquées et mises à jour une fois par an (à l'exception des informations économiques et sociales trimestrielles). Les perspectives seront sous forme de tendance. Toutes les données relatives aux consultations ponctuelles du CSEC seront adressées aux intéressés directement sans mise à disposition via la BDESE.

### **13.2. Modalités de fonctionnement**

Seuls les membres du CSEC et les délégués syndicaux centraux désignés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise auront accès aux informations concernant l'UES Apave.

Les membres des CSEE et les délégués syndicaux d'établissement auront accès au périmètre relatif à leur mandat.

L'accès sera permanent et pourra se faire à distance, selon les règles d'accès définies par l'entreprise, prenant en compte la nécessité de garantir la sécurité de cet accès.

Les membres des CSEE et du CSEC ainsi que les délégués syndicaux ayant accès à la BDESE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDESE et ayant été mentionnées comme confidentielles par la Direction.

## Article 14. LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Afin d'assurer une représentation adaptée à la situation géographique et professionnelle de l'UES Apave, les parties conviennent de la mise en place de RP au plus proche des salariés soit au niveau du secteur géographique.

De même, les RP ont vocation à représenter l'ensemble des salariés d'un périmètre géographique quelque soit leur établissement d'appartenance à partir du moment où ces derniers partagent une même communauté de travail. En conséquence, les périmètres de désignation des RP ne se fera pas au niveau de chaque établissement de l'UES mais par zone géographique pouvant regrouper plusieurs établissements différents.

### 14.1. PÉRIMÈTRE ET NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Les périmètres de désignation des RP sont le site ou le regroupement de sites placés sous la compétence d'un même chef d'établissement géographique.

A la date du présent accord, les périmètres ainsi que les agences et effectifs qui leur sont rattachés sont listés en annexe 3.

Le nombre de RP pour un effectif de :

- 0 à 40 salariés : sera de 1 représentant de proximité titulaire et de 1 suppléant,
- De 41 à 75 salariés : sera de 2 représentants de proximité titulaires et de 2 suppléants,
- De 76 à 150 : sera de 3 représentants de proximité titulaires et de 2 suppléants,
- Au-delà de 151 salariés : sera de 4 représentants de proximité titulaires et de 2 suppléants.

### 14.2. ATTRIBUTIONS

Les RP ont en charge, par délégation des CSEE, de présenter pour leur périmètre toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des dispositions en vigueur dans l'entreprise (légales, conventionnelles, accords d'entreprise) concernant le personnel.

Les RP assistent la CSSCT dans les matières de sécurité, santé et conditions de travail et ont en charge :

- la préparation et la réalisation de l'inspection annuelle, en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail des locaux de leur champ de compétences, sur la base d'une trame commune préparée et transmise par la CSSCT qui servira pour l'inspection. L'inspection annuelle sera réalisée avec 2 membres de la CSSCT ou du CSEE (cf. article 6.1.2. b),
- la vérification de tous les documents concernant les vérifications et contrôles techniques des installations et équipements conformément à la législation en vigueur,
- la vérification de l'existence et de la complétude, de la levée des non-conformités.

Le RP informe immédiatement le CSEE de toute situation de Danger Grave et Imminent dont il aura eu connaissance.

Le suppléant prend les fonctions et les attributions du titulaire en cas d'absence temporaire ou définitive d'un titulaire.

### **14.3. DURÉE DE LA DÉSIGNATION**

La durée des mandats des RP se cale sur les mandats de chaque CSEE composant l'UES Apave.

En cas d'évolution géographique telle que le regroupement de plusieurs sites sur un seul, le déménagement d'un site sur un site déjà existant, etc., les mandats des RP concernés s'arrêtent à la date effective de la modification. Une nouvelle désignation sera alors réalisée.

### **14.4. DÉSIGNATION**

#### **14.4.1. Répartition des sièges**

Les sièges des membres représentant les salariés seront répartis en fonction de la proportion des effectifs salariés de chaque établissement au sein du périmètre de désignation.

Cette répartition sera opérée en application de la règle du quotient. En cas de siège non réparti après l'application de cette répartition, les sièges restants seront répartis selon la règle du plus fort reste.

#### **14.4.2. Appel à candidatures**

Il sera fait appel à candidatures par information générale de la Direction par courriel, diffusion sur l'intranet Apave et affichage sur les panneaux de Direction. Les salariés feront acte de candidature pour le poste de titulaire et/ou suppléant par courriel au Président du CSEE qui les transmettra aux membres du CSEE.

#### **14.4.3. Modalités de désignation**

Les RP seront désignés lors d'une réunion plénière de CSEC comme suit :

- pour chaque Établissement le nombre de désignations est d'abord réparti entre les référents de chaque organisation syndicale représentée au CSEC, au plus fort reste au prorata des résultats du 1<sup>er</sup> tour dans chaque Établissement concerné,
- l'ordre de désignation sera établi par tirage au sort parmi les référents de chaque organisation syndicale représentée au CSEC,
- suivant l'ordre préétabli, chaque Référent désigne à tour de rôle un RP dans le site géographique de son choix, dans la limite du nombre de poste titulaire et suppléant confondus du site, et dans la limite du nombre total de désignations auquel il peut prétendre,
- si à l'issue de ce 1<sup>er</sup> processus de désignation, il reste des postes à pourvoir et des candidats pouvant y prétendre, les tours de désignation reprennent jusqu'à épuisement du nombre de candidats,
- enfin, afin de permettre les remplacements tels que défini à l'article 14.4.4, il sera procédé à des tours de désignation jusqu'à épuisement des candidatures.

La fin du mandat d'un RP, notamment par démission de ce dernier, doit être connu du Président du CSEC et du secrétaire du CSEC, ainsi que du Président et du Secrétaire du CSEE de l'Etablissement concerné afin qu'il soit procédé au remplacement du représentant de proximité par le CSEC sur la même liste.

#### **14.4.4. Modalités de remplacement en cas de cessation définitive du mandat**

En cas de carence définitive (démission du mandat, sortie des effectifs) d'un représentant de proximité titulaire, le suppléant devient automatiquement titulaire.

En parallèle, afin d'éviter la carence de mandat et de multiplier les désignations en séance de CSEC, les parties se sont accordées, conformément à l'article 14.4.3. du présent accord, à procéder à des tours de désignation jusqu'à épuisement des candidatures

En cas de carence de candidat non désigné sur les listes titulaire et suppléant, il sera procédé à une nouvelle désignation selon les modalités prévues à l'article 14.4.2 du présent accord par le référent ayant désigné le RP à remplacer.

#### **14.4.5. Conditions d'éligibilité**

Les RP devront remplir les conditions de droit commun d'éligibilité au CSEE et appartenir au périmètre pour lequel ils sont désignés.

### **14.5. FONCTIONNEMENT**

#### **14.5.1. Remontée des sujets**

Les RP feront remonter les sujets afférents à leur mission par courriel au responsable d'établissement copie le référent RH (appartenant à la Direction des Ressources Humaines) identifié pour le périmètre au plus tard le 15<sup>ème</sup> jour du mois, reporté au 1<sup>er</sup> jour ouvré suivant si celui-ci tombe un samedi, dimanche ou jour férié.

Le document de réponse sera publié au plus tard le dernier jour du mois concerné, reporté au 1<sup>er</sup> jour ouvré suivant si celui-ci tombe un samedi, dimanche ou jour férié, sur le DRIVE du/des périmètres concernés par le responsable d'établissement et sera accessible aux membres du CSEE/des CSEE concernés.

La Direction réalisera une information générale semestrielle. Cette information comprendra la liste des représentants de proximité, les responsables d'établissement, les référents RH par périmètre conformément à l'annexe 3 (qui sera disponible sur l'intranet Apave).

#### **14.5.2. Réunions**

Une réunion de lancement aura lieu au début de chaque mandature dans les deux mois suivant la désignation des représentants de proximité.

Pour cette réunion, le périmètre retenu sera celui des régions administratives.

Cette réunion précisera notamment les attributions des RP et les modalités de fonctionnement du présent accord.

Par la suite, il sera organisé une 1<sup>ère</sup> réunion 6 mois après la réunion de lancement et une 2<sup>nd</sup> réunion 18 mois après la réunion de lancement.

Ces réunions seront organisées par périmètre régional (régions administratives) à l'initiative de la Direction et permettront au référent RH et aux RP, de faire un bilan de l'exercice de leur mission ainsi que sur leur fonctionnement.

Le CSEE désignera 1 représentant de la CSSCT pour participer à ces réunions.

Les RP titulaires et les suppléants pourront participer à ces réunions.

Le référent RH invitera les responsables d'établissement du périmètre concerné et pourra se faire assister de 2 personnes pour cette réunion. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des RP.

En dehors des réunions précitées, il n'est pas prévu d'autres réunions.

Les temps de réunion ne sont pas décomptés des heures de délégation.  
Toutes ces réunions seront réalisées en visioconférence.

## **14.6. MOYENS**

### **14.6.1. Heures de délégation**

Afin d'assurer sa mission, le RP titulaire bénéficiera de :

- 8 heures de délégation mensuelle en cas de représentation d'un seul site géographique
- 14 heures de délégation mensuelle en cas de représentation de plusieurs sites.

Ces heures seront cessibles au suppléant et non reportables.

Un déplacement par mois est autorisé en cas de regroupement de sites géographiques sur chacun des sites concernés ou si le site géographique comportant plusieurs bâtiments (temps de déplacement non déduit des temps de délégation). Dans le cadre de ces déplacements et uniquement ces derniers, les frais de déplacement seront pris en charge selon les règles en vigueur dans l'établissement concerné.

Les RP sont autorisés à se déplacer au sein de la zone géographique de leur périmètre dans l'exercice de leurs missions.

Dans le cadre de ces déplacements et uniquement ces derniers, les frais de déplacement seront pris en charge selon les règles en vigueur dans l'établissement concerné.

L'utilisation des heures de délégation ne devra pas donner lieu à des heures supplémentaires sauf sur demande expresse du responsable hiérarchique.

La comptabilisation de ces heures de délégation, ainsi que des temps de déplacement autorisés, se fera comme précisé à l'article 5.6 du présent accord via la solution informatique de gestion des heures de délégation des représentants du personnel de l'UES Apave.

### **14.6.2. Formation**

Dans une volonté de monter en compétences et valoriser le rôle des RP, en étroite liaison avec les CSSCT, la Direction leur proposera une formation en interne sur la base d'une journée de 7h, sur le rôle et le fonctionnement RP et de la CSSCT à chaque mandature.

Les RP désignés pour la 1<sup>ère</sup> fois pourront bénéficier de cette formation.

Cette formation sera animée par un ou 2 représentants Apave et précisera notamment les attributions des RP et les modalités de fonctionnement du présent accord.

Les RP titulaires et les RP suppléants pourront participer à ces formations.

### **14.6.3. Moyens d'action**

Afin d'assurer au mieux leur rôle, la Direction mettra à la disposition des RP :

- un téléphone portable par représentant de proximité qui n'en serait pas déjà doté,
- une adresse mail spécifique au format : irp.prénom.nom@apave.com.

Dans le cadre du fonctionnement des RP, une salle de réunion pourra être mise à disposition sur demande selon les modalités usuelles de réservation de l'établissement.

## **Article 15. COMMISSION DE SUIVI**

Une commission de suivi composée de :

- 2 représentants de la Direction,
- 2 représentants des organisations syndicales représentatives signataires,

se réunira au plus tard le 2<sup>ème</sup> trimestre 2024 pour faire un bilan de l'accord pour l'année 2023.

Cette commission se réunira ensuite lors du 2<sup>ème</sup> trimestre n+1 pour faire un bilan de l'année n et ce jusqu'en 2025.

## **Article 16. DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord entrera en vigueur à la suite de la promulgation des résultats des prochaines élections professionnelles dans l'UES et à la mise en place des CSE d'Établissement.

## **Article 17. NOTIFICATION PUBLICITÉ ET DÉPÔT**

La Direction notifie le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Tout accord / avenant d'entreprise est rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne.

Après la conclusion du présent accord, les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

A défaut d'un tel acte, l'accord est publié dans une version rendue anonyme.

Le présent accord sera déposé par la Direction de l'Entreprise :

- en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée des parties en PDF) via la plateforme de téléprocédure «TéléAccords» à l'adresse [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) pour transmission automatique du dossier à la Direction Régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente,
- et au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction.

Fait à Paris, le 24/03/2023

Pour l'UES APAVE, Philippe MAILLARD

P/O

DocuSigned by:  
Gérard CRET  
07A64DCD8DB5434...

Pour la F3C CFDT, Bruno PARMENTIER

DocuSigned by:  
PARMENTIER Bruno  
05DF5E81AFAB400...

Pour la FIECI CFE-CGC, Arnaud BAGARIA

Pour le Syndicat CGT des APAVES, Sandrine ROUSSELOT

DocuSigned by:  
ROUSSELOT Sandrine  
0B9B4879023A413...

## ANNEXE 1 : LOCAUX DES CSEE AU 01.01.2023

Locaux
Canopy
Mulhouse
St Denis
Rouen
Nantes
Rennes
Lille
Bordeaux
Tassin
Marseille

**ANNEXE 2 : NOMBRE DE SITES GÉOGRAPHIQUES PAR ÉTABLISSEMENT AU 01.01.2023**

Etablissement	Nombre de sites
ASA	35*
AEF	122
AICF	111
Apave NDT	21
AI	5**

\* Dont 28 sites de moins de 7 salariés

Les sites les plus importants : 23 salariés à Mulhouse, 91 à Mont Saint Aignan, 23 à Saint Herblain, 244 à Canopy, 48 à Bordeaux, 34 à Marseille et 55 Tassin au 30/06/2022

\*\* représente Bordeaux la majorité des salariés. 1 salarié à Tassin, 1 à Saint Herblain, 1 à Chambéry et 1 à Pau

## ANNEXE 3 : PÉRIMÈTRE DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Etablissement Géo	EFFECTIF Au 30.09.2022	Régions administratives	Nbre RP Tit.	Nbre RP Sup
KOUROU	86	Antilles - Réunion - Guyane	3	2
CAYENNE	21	Antilles - Réunion - Guyane	CF Kourou	CF Kourou
LA REUNION	40	Antilles - Réunion - Guyane	1	1
GUADELOUPE	20	Antilles - Réunion - Guyane	1	1
MARTINIQUE	24	Antilles - Réunion - Guyane	2	2
ANNECY	64	Auvergne-Rhône-Alpes	2	2
CHAMBERY	81	Auvergne-Rhône-Alpes	3	2
CHAMPAGNE	47	Auvergne-Rhône-Alpes	2	2
CLERMONT	115	Auvergne-Rhône-Alpes	3	2
GERZAT	11	Auvergne-Rhône-Alpes	CF CLERMONT	CF CLERMONT
CORBAS	8	Auvergne-Rhône-Alpes	1	1
MONTALIEU	4	Auvergne-Rhône-Alpes	CF CORBAS	CF CORBAS
ECULLY	44	Auvergne-Rhône-Alpes	2	2
FONTAINE	30	Auvergne-Rhône-Alpes	1	1
GRENOBLE	139	Auvergne-Rhône-Alpes	3	2
ISLE ABEAU	56	Auvergne-Rhône-Alpes	2	2
CF LYON	47	Auvergne-Rhône-Alpes	2	2
LYON RIVE DROITE	98	Auvergne-Rhône-Alpes	3	2
LYON RIVE GAUCHE	74	Auvergne-Rhône-Alpes	2	2
MONTLUCON	18	Auvergne-Rhône-Alpes	1	1
ST ETIENNE	63	Auvergne-Rhône-Alpes	3	2
ROANNE	9	Auvergne-Rhône-Alpes	CF St Etienne	CF St Etienne
LE PUY EN VELAY	24	Auvergne-Rhône-Alpes	CF St Etienne	CF St Etienne
TASSIN	172	Auvergne-Rhône-Alpes	3	2
VALENCE	82	Auvergne-Rhône-Alpes	3	2
BOURG	54	Auvergne-Rhône-Alpes	2	2
MACON	5	Bourgogne-Franche-Comté	CF BOURG	CF BOURG
NEVERS	14	Bourgogne-Franche-Comté	1	1
DIJON	86	Bourgogne-Franche-Comté	3	2
BELFORT	46	Bourgogne-Franche-Comté	2	2
BESANCON	38	Bourgogne-Franche-Comté	1	1
LONS LE SAUNIER	18	Bourgogne-Franche-Comté	1	1
CHALON	80	Bourgogne-Franche-Comté	3	2
AUXERRE	17	Bourgogne-Franche-Comté	1	1
BREST 2	93	Bretagne	3	2
PLOUFRAGAN (Saint Briec)	61	Bretagne	2	2
PACE (Rennes)	128	Bretagne	3	2
QUIMPER	42	Bretagne	2	2
VANNES	44	Bretagne	2	2
LANESTER (Lorient)	20	Bretagne	1	1
BLOIS	42	Centre-Val de Loire	1	1
CHARTRES	34	Centre-Val de Loire	1	1
TOURS	52	Centre-Val de Loire	1	1
BOURGES	51	Centre-Val de Loire	2	2
CHATEAUROUX	15	Centre-Val de Loire	1	1
ORLEANS	64	Centre-Val de Loire	2	2
METZ	65	Grand Est	2	2
SAINT AVOLD	22	Grand Est	1	1
STRASBOURG	132	Grand Est	3	2

Etablissement Géo	EFFECTIF Au 30.09.2022	Régions administratives	Nbre RP Tit.	Nbre RP Sup
NANCY	63	Grand Est	2	2
EPINAL	57	Grand Est	2	2
MULHOUSE	207	Grand Est	4	2
REIMS	85	Grand Est	3	2
BAR LE DUC	8	Grand Est	CF REIMS	CF REIMS
DE PONT STE MARIE (Troyes)	31	Grand Est	1	1
ARRAS	55	Hauts de France	2	2
VALENCIENNES	39	Hauts de France	1	1
COMPIÈGNE	80	Hauts de France	3	2
BEAUVAIS	16	Hauts de France	1	1
AMIENS	72	Hauts de France	3	2
ABBEVILLE	5	Hauts de France	CF AMIENS	CF AMIENS
SOISSONS	10	Hauts de France	1	1
ST QUENTIN	28	Hauts de France	1	1
DUNKERQUE	56	Hauts de France	3	2
CALAIS	26	Hauts de France	CF Dunkerque	CF Dunkerque
MARCQ EN BAROEUL (Lille)	149	Hauts de France	3	2
BUSSY (Marne la Vallée)	129	Ile de France	3	2
SAINT-DENIS	263	Ile de France	4	2
CANOPY Paris	388	Ile de France	4	2
EVRY	166	Ile de France	3	2
GUYANCOURT	107	Ile de France	3	2
CERGY	135	Ile de France	3	2
AMANDIERS	14	Ile de France	1	1
TAVERNY	10	Ile de France	CF Amandiers	CF Amandiers
CAEN	88	Normandie	3	2
ARGENTAN	13	Normandie	1	1
LE HAVRE	84	Normandie	3	2
MONT SAINT AIGNAN (Rouen)	326	Normandie	4	2
CHERBOURG-ARAGON	76	Normandie	3	2
EVREUX	55	Normandie	2	2
LIMOGES	40	Nouvelle Aquitaine	2	2
BRIVE	16	Nouvelle Aquitaine	CF LIMOGES	CF LIMOGES
POITIERS	61	Nouvelle Aquitaine	2	2
LA ROCHELLE	27	Nouvelle Aquitaine	1	1
NIORT	25	Nouvelle Aquitaine	1	1
MONT (Centre de Formation Lacq)	5	Nouvelle Aquitaine	1	1
BIDART Biarritz	55	Nouvelle Aquitaine	2	2
MONT DE MARSAN	29	Nouvelle Aquitaine	1	1
ARTIGUES (Bordeaux)	337	Nouvelle Aquitaine	4	2
LONS (Pau)	97	Nouvelle Aquitaine	3	2
LACQ	6	Nouvelle Aquitaine	CF LONS (Pau)	CF LONS (Pau)
TARBES	18	Nouvelle Aquitaine	CF LONS (Pau)	CF LONS (Pau)
ISLE ESPAGNAC	31	Nouvelle Aquitaine	1	1
ROCHFORT	27	Nouvelle Aquitaine	1	1
PERIGUEUX	29	Nouvelle Aquitaine	1	1
AGEN	22	Nouvelle Aquitaine	1	1
MONTAUBAN	34	Occitanie	1	1
CASTRES	13	Occitanie	1	1

Etablissement Géo	EFFECTIF Au 30.09.2022	Régions administratives	Nbre RP Tit.	Nbre RP Sup
ALBI	10	Occitanie	CF CASTRES	CF CASTRES
ST AUNES (Montpellier)	112	Occitanie	3	2
BOUJAN (Béziers)	6	Occitanie	CF ST AUNES	CF ST AUNES
CAISSARGUES (Nîmes)	56	Occitanie	2	2
RODEZ	16	Occitanie	1	1
MENDE	2	Occitanie	CF MENDE	CF MENDE
MOISSAC	5	Occitanie	1	1
TOULOUSE	255	Occitanie	4	2
FOIX	11	Occitanie	CF Toulouse	CF Toulouse
PERPIGNAN	28	Occitanie	1	1
CARCASSONNE	12	Occitanie	1	1
ANGERS	49	Pays de Loire	2	2
CHOLET	30	Pays de Loire	1	1
LE MANS	61	Pays de Loire	3	2
LAVAL	31	Pays de Loire	CF Le Mans	CF Le Mans
MONTOIR (Saint Nazaire)	48	Pays de Loire	2	2
ST HERBLAIN (Nantes)	288	Pays de Loire	4	2
LA ROCHE SUR YON	67	Pays de Loire	2	2
GAP	22	Provence-Alpes-Côte d'Azur + Corse	1	1
LE PONTET - AVIGNON	29	Provence-Alpes-Côte d'Azur + Corse	1	1
PERTUIS	11	Provence-Alpes-Côte d'Azur + Corse	1	1
NICE	115	Provence-Alpes-Côte d'Azur + Corse	3	2
VALBONNE	18	Provence-Alpes-Côte d'Azur + Corse	CF NICE	CF NICE
TOULON	66	Provence-Alpes-Côte d'Azur + Corse	2	2
PUGET SUR ARGENS	18	Provence-Alpes-Côte d'Azur + Corse	1	1
FURIANI	28	Provence-Alpes-Côte d'Azur + Corse	1	1
AJACCIO	15	Provence-Alpes-Côte d'Azur + Corse	1	1
MARSEILLE	299	Provence-Alpes-Côte d'Azur + Corse	4	2
AIX EN PROVENCE	6	Provence-Alpes-Côte d'Azur + Corse	CF MARSEILLE	CF MARSEILLE
CHATEAUNEUF LES MARTIGUES	42	Provence-Alpes-Côte d'Azur + Corse	2	2