

**Accord relatif à la structure des instances représentatives du
personnel et aux moyens de fonctionnement
Au sein de CGI France**



Entre la société CGI France, ci-après désignée la Société CGI, au capital de 137 913 933 euros inscrite au RCS de Nanterre et dont le siège social est situé Immeuble CB16, 17 place des Reflets, 92 400 Courbevoie et représentée par **Monsieur Benoit FROMENT**, en qualité de Vice Président Ressources Humaines de CGI France

D'une part,

Et,

- L'organisation syndicale F3C-CFDT représentée par **Monsieur Arnaud DEGROISE** en sa qualité de délégué syndical central ;
- L'organisation syndicale CFTC représentée par **Monsieur Patrick RENAULT** en sa qualité de délégué syndical central ;
- L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par **Monsieur Youval AMSELLEM** en sa qualité de délégué syndical central ;
- Le syndicat CGT représenté par **Monsieur Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU** en sa qualité de délégué syndical central ;

D'autre part,

Contenu

Préambule	5
ARTICLE 1: Dispositions générales.....	5
ARTICLE 2 : Définition et périmètres des Comités Sociaux et Economiques d'établissement (CSE)	5
ARTICLE 3 : Dispositions communes au Comité Social Economique (CSE) et au Comité Social Economique Central (CSEC).....	6
3.1. Election du bureau du CSE et du CSEC	6
3.2. Temps de délégation spécifique pour les membres du bureau.....	6
3.3 Possibilité de temps supplémentaire spécifique pour le secrétaire des instances.....	7
3.4 Règles de fonctionnement communes aux CSE et CSEC.....	7
3.4.1 Remplacement d'un titulaire temporairement absent lors d'une réunion plénière CSE ou CSEC.....	7
3.4.2 Constitution des commissions CSE et CSEC.....	8
3.4.3. Heures de délégations spécifiques aux commissions CSE et CSEC	8
3.4.4. Temps passé en réunions internes des CSE et CSEC et de leurs commissions.....	9
3.4.5 Heures de délégation légales et conventionnelles : décompte	9
3.4.6 Documents des instances et commissions.....	9
Fichier du personnel.....	9
3.4.7 Les procès-verbaux.....	9
3.4.8 Adresse e-mail	10
3.5 Limites d'utilisation des différentes possibilités de répartition.....	10
3.6 Formation des IRP.	10
3.6.1 Formation à l'hygiène et à la sécurité	10
ARTICLE 4 : Le Comité Social Economique (CSE)	10
4.1 Attributions générales des CSE.....	10
4.2 Composition et fonctionnement des CSE.....	11
4.2.1 Composition des CSE et heures de délégations	11
4.2.2 Réunions du CSE	11
4.2.3 Cumul et répartition des heures de délégations au sein d'un même CSE	11
4.2.3.1 Conditions de cumul des heures de délégation par un élu titulaire CSE	12
4.2.3.2 La répartition des heures de délégations entre les élus titulaires et ou suppléants	12
4.2.3.3 Les conditions d'utilisation cumulée de ces dispositions.....	12
4.2.3.4 Information du manager :	13
ARTICLE 5 : Les commissions des CSE et leurs moyens de fonctionnement.....	13

5.1 Composition des commissions et heures de délégations spécifiques	13
5.1.1 Les commissions convoquées par la Direction.....	14
5.1.2 Les travaux et réunions internes des commissions.....	14
5.2 Dispositions complémentaires propres à la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).....	14
5.2.1 Les réunions convoquées par l'entreprise	14
5.2.2 Les missions des CSSCT.....	14
5.3 Dispositions complémentaires propres à la commission économique.....	15
ARTICLE 6 : Les représentants de proximité.....	15
6.1 Désignation et nombre de représentants de proximité.....	16
6.2 Conditions de désignation des représentants de proximité	18
6.2.1 Désignation des représentants de proximité	18
6.2.2 Conditions de désignation et de remplacement du représentant de proximité (RP).....	18
6.3 Missions et moyens des représentants de proximité	19
6.3.1 Réunions avec le représentant de la Direction du Site.	19
6.3.2 Heures de délégation des représentants de proximité.....	20
Article 7 : Le Comité Social Economique Central (CSEC).....	20
7.1 Attributions générales du CSE Central	20
7.2 Composition du CSE Central.....	20
7.3 Fonctionnement du CSE Central.....	21
7.3.1 Bureau du CSEC	21
7.3.2 Réunion du CSEC	21
7.3.3 Les commissions du CSE Central	21
7.3.4 Les commissions convoquées par la Direction.....	22
7.3.5 Elus du CSEC au Comité d'Entreprise Européen –EWC	23
7.3.6 Elus du CSEC au Conseil d'administration de l'entreprise.....	23
Article 8 : Articulation entre les différents niveaux d'instances portant les missions du CSE.	23
8.1 Coordination entre le CSE et les commissions du CSE	23
8.2 Coordination par le CSE des sujets portant sur la santé, sécurité et conditions de travail.	23
Article 9 : Dispositions relatives aux représentants du personnel désignés par les organisations syndicales au sein de CGI France.....	24
9.1 Les délégués syndicaux centraux	24
9.1.1 Nombre et désignation.....	24
9.1.2 Crédit d'heures	24
9.1.2.1 Possibilité de temps supplémentaire spécifique pour le Délégué Syndical Central	24

9.1.3 Réunions de négociations CGI France	25
9.2 Les délégués syndicaux d'établissement.....	25
9.2.1 Nombre et désignation.....	25
9.2.2 Crédit d'heures	26
9.3 Les Représentants Syndicaux	26
9.4 Les Représentants de Section Syndicales.....	26
Article 10 : les locaux des représentants du personnel	26
Afin de pouvoir assurer leurs missions au sein de l'ensemble du périmètre du CSE, les locaux à destination des mandats électifs et des mandats désignatifs qui existent au sein de l'entreprise à la date de la signature du présent accord, sont maintenus. Les locaux aujourd'hui disponibles pour les CE, DP et CHSCT seront disponibles pour les CSE et seront partagés avec les représentants de proximité.	
Article 11 : Les dotations des CSE.....	26
11.1 La dévolution des biens des comités d'établissement	26
11.2 Les dotations	27
11.3 Transferts de fonds entre le budget des activités sociales et culturelles et le budget de fonctionnement.....	28
Article 12 : Dispositions diverses.....	28
Article 13 : Révision et dénonciation.....	28
Article 14 : Durée et entrée en vigueur.....	29
Article 15 : Publicité du présent accord et information des salariés	29

Préambule

Cet accord s'inscrit dans la volonté de poursuivre la pratique constante du dialogue social au sein de CGI France.

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 et la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 ont profondément modifiées l'organisation des instances représentatives du personnel élues par la création du Comité Social et Economique (CSE), lequel remplace les Comités d'entreprise, les Délégués du personnel et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail,

Dans ce cadre des négociations se sont tenues et il a été convenu de la mise en œuvre d'une représentation du personnel organisée autour de 3 CSE et 1 CSE Central. Ces instances sont relayées dans leurs missions locales par des représentants de proximité qui assurent un lien nécessaire à tous. Cette nouvelle organisation sociale doit répondre aux enjeux et aux objectifs stratégiques de l'entreprise dans le cadre d'un dialogue social constructif. Le présent accord définit donc notamment les Comités Sociaux et Economiques (CSE), le Comité Social et Economique Central (CSEC) et met en place des représentants de proximité et leurs moyens de fonctionnement.

ARTICLE 1: Dispositions générales

Le présent accord est conclu en application des dispositions légales en vigueur.

Il remplace et se substitue à toutes les dispositions antérieures, notamment accords, usages ou pratiques portant sur le même objet en vigueur au sein de CGI France, dont les dispositions de l'accord à durée déterminée du 29 mars 2018 dont le terme est le 31 décembre 2018.

Les dispositions du présent accord ne peuvent être modifiées par les dispositions des règlements intérieurs des CSE et CSEC.

ARTICLE 2 : Définition et périmètres des Comités Sociaux et Economiques d'établissement (CSE)

Le présent accord définit le périmètre des CSE au sein de CGI France qui sont des établissements distincts, au sens de l'article L. 2313-2 du Code du travail.

Trois établissements distincts CSE sont ainsi définis et s'organisent comme suit :

- **CSE FGDC/ICE** : dont les effectifs « équivalent Temps Plein » au 30.06.2018 sont de 1 731,30 salariés et qui comprend les BU CGI France suivantes :
 - FGDC
 - ICE

- **CSE REGIONS**, dont les effectifs « équivalent Temps Plein » au 30.06.2018 sont de 4 277,88 salariés et qui comprend les BU CGI France suivantes :
 - Grand Est
 - Grand Ouest
 - Grand Sud
 - Nord

- **CSE PARIS** dont les effectifs « équivalent Temps Plein » au 30.06.2018 sont de 3 842,13 salariés et qui comprend les BU CGI France suivantes

- CBC
- CPGRM
- EUTM
- FS
- TPSHR
- Fonctions centrales et corporatives

ARTICLE 3 : Dispositions communes au Comité Social Economique (CSE) et au Comité Social Economique Central (CSEC).

3.1. Election du bureau du CSE et du CSEC

Lors de leur première réunion, les CSE et le CSEC procèdent à la désignation, parmi leurs membres titulaires, d'un secrétaire, d'un trésorier ainsi que d'un secrétaire adjoint et d'un trésorier adjoint qui les assistent dans leur mission. Ces membres constituent le bureau de l'instance.

Le président de l'instance ne participe qu'au vote du secrétaire du CSE et du CSEC. Les votes s'effectuent à bulletin secret.

3.2. Temps de délégation spécifique pour les membres du bureau

Les membres du bureau des CSE et CSE Central bénéficient chaque mois d'un temps complémentaire de délégation spécifiquement destiné à leur permettre d'effectuer leurs tâches, rôles et fonctions du bureau.

Ce temps complémentaire mensuel est déterminé comme suit :

	Heures complémentaires par mois			
	FGDC/I2CE	REGIONS	PARIS	CSEC
Secrétaire	+26	+28	+27	+26
Secrétaire Adjoint	+13	+14	+14	+13
Trésorier	+20	+20	+20	+13
Trésorier Adjoint	+7	+7	+7	0

Il est précisé qu'en cas d'indisponibilité complète du secrétaire ou du trésorier, leurs adjoints qui assumeront effectivement les missions correspondantes disposeront de l'ensemble du temps complémentaire mensuel correspondant. En cas de remplacement à l'occasion d'une indisponibilité temporaire, leurs adjoints pourront bénéficier de tout ou partie du temps complémentaire mensuel attaché à la charge de secrétaire ou de trésorier, dans des conditions librement arrêtées avec le secrétaire ou le trésorier.

3.3 Possibilité de temps supplémentaire spécifique pour le secrétaire des instances

Si malgré le temps de délégation complémentaire défini à l'article 3.2, le secrétaire d'un CSE ou du CSEC jugeait nécessaire de disposer de plus de temps pour accomplir les fonctions de secrétaire, il peut bénéficier de temps supplémentaire. Toutefois ce temps supplémentaire, tout comme les temps complémentaires attribués conventionnellement en sus des crédits d'heures légaux, ne peut en aucun cas amener le représentant du personnel concerné :

- Ni à dépasser sa durée de travail contractuelle hebdomadaire et/ou mensuelle ;
- Ni au non-respect des temps de repos obligatoires.

Sont pris en compte pour contrôler cette limite, les crédits d'heures légaux ou conventionnels, le temps de délégation spécifique des membres de bureau (Article 3.2), le cumul de ses heures par un titulaire (article 4.2.3.1), la répartition des heures entre les élus d'un même CSE (article 4.2.3.2), les cessions d'heures de délégation entre les membres d'une même commission (article 3.4.3) ou entre les représentants de proximité (article 6.3.2), les temps des réunions ordinaires liés à l'exercice de ses mandats (réunions CSE, Commissions, Représentants de proximité), ainsi que le temps lié à l'exécution de son contrat de travail.

Le secrétaire peut bénéficier de ce temps supplémentaire par période d'un an (année civile).

En cas de non-respect des conditions définies au présent article, le Président de l'instance retirera le bénéfice de ce temps supplémentaire.

Compte tenu de la spécificité de ce temps supplémentaire du Secrétaire, il est strictement mensuel, et non utilisable par le secrétaire en cas de suspension du contrat de travail.

Cependant, en cas d'indisponibilité du secrétaire (maladie, congés maternité, congés,...), le secrétaire adjoint qui le remplace, peut en bénéficier dans les mêmes conditions que celles définies par l'article 3.2 pendant la durée de l'indisponibilité.

3.4 Règles de fonctionnement communes aux CSE et CSEC

Tous les élus titulaires et suppléants reçoivent les documents, sont convoqués aux réunions plénières et peuvent s'y rendre.

3.4.1 Remplacement d'un titulaire temporairement absent lors d'une réunion plénière CSE ou CSEC

Les CSE et le CSEC organisent s'ils le souhaitent des réunions préparatoires aux réunions plénières auxquelles les suppléants peuvent participer.

Dans ce cadre, les parties conviennent de la prise en charge par CGI selon les règles applicables au sein de l'entreprise, des frais de transport (aller/retour) des suppléants pour se rendre à une réunion plénière du CSE ou du CSEC, y compris s'ils se déplacent la veille ou le jour de la réunion plénière pour assister à la préparatoire organisée par l'instance. Les frais d'hôtel et de repas du soir des suppléants sont à la charge du CSE ou du CSEC sur leur budget de fonctionnement, sauf lorsque le suppléant a effectivement remplacé un titulaire pendant la réunion plénière du CSE ou du CSEC.

Conformément aux dispositions légales, les suppléants n'assistent aux réunions plénières du CSE et du CSEC qu'en l'absence de titulaire(s).

3.4.2 Constitution des commissions CSE et CSEC

Chaque CSE et le CSEC désigne parmi ses titulaires ou ses suppléants, les membres des commissions par une résolution adoptée en réunion plénière à la majorité des élus votants présents, dans le mois qui suit la première réunion plénière des instances. En cas de vacance d'un poste en cours de mandature, le CSE ou le CSEC procèdera au renouvellement du poste.

Leur mandat prend fin en même temps que celui des membres élus des CSE ou du CSEC.

Le nom des membres des commissions CSE et CSEC est porté à la connaissance des salariés sur le panneau d'affichage du CSE et sur l'intranet RH du périmètre du CSE concerné et du CSEC.

Chaque commission désigne parmi ses membres un secrétaire.

3.4.3. Heures de délégations spécifiques aux commissions CSE et CSEC

Chaque membre des commissions dispose d'heures de délégation spécifiques définies par l'article 5.1 et 7.3.3 du présent accord. Ces heures de délégation peuvent se cumuler avec les heures de délégation des mandats électifs ou désignatifs définis au présent accord.

Elles permettent aux commissions des CSE et du CSEC de prendre le temps nécessaire au traitement des sujets et de préparer les délibérations des instances, conformément aux dispositions légales. Ce travail contribue à fluidifier les ordres du jour et les réunions plénières des CSE et du CSEC.

Les heures de délégation des commissions sont organisées comme suit :

- Pour les commissions Santé Sécurité et Conditions de travail et les commissions économiques des CSE et du CSEC :
 - o Elles sont individuelles, mensuelles et non reportables d'un mois sur l'autre. Cependant chaque membre d'une commission peut céder chaque mois s'il le souhaite à un autre membre de la même commission, les heures de délégation de commissions dont il dispose au titre de ce mois. Ceci ne peut conduire celui qui les reçoit à disposer au cours d'un même mois, de plus du double des heures de délégations dont il dispose chaque mois, au titre de cette commission.
- Pour les autres commissions (Formation, Egalité Professionnelle, Logement) des CSE et du CSEC :
 - o Elles sont annuelles, individuelles et non reportables d'une année sur l'autre. Cependant chaque membre d'une commission peut céder s'il le souhaite à un autre membre de la même commission, les heures de délégation de commissions dont il dispose au titre de cette commission. Ceci ne peut conduire celui qui les reçoit à disposer au cours d'une même année, de plus du double des heures de délégations dont il dispose chaque année, au titre de cette commission.

Les heures de délégation des commissions sont attribuées aux seuls membres des commissions définies au présent accord. Les membres des commissions qu'une instance viendrait à créer par ailleurs, ne disposent d'aucune heure de délégation spécifique.

Le temps passé par les membres des commissions en réunions convoquées par l'employeur, est du temps de travail effectif non imputable sur les heures de délégation spécifiques de commissions définies par le présent accord.

Le temps consacré aux travaux internes des commissions y compris les temps de réunions internes, réunies à l'initiative des commissions CSE ou CSEC, s'imputent sur leurs heures de délégations spécifiques de l'accord.

3.4.4. Temps passé en réunions internes des CSE et CSEC et de leurs commissions

Le Crédit Total Annuel d'Heures de Délégation des commissions de chaque CSE et du CSEC défini par les articles 5.1 et 7.3.3 du présent accord se substitue au plafond de durée annuelle globale de 60 heures prévu par les articles R. 2315-7 et L. 2315-11 2° du Code du travail concernant le temps passé aux réunions internes des CSE et CSEC et de leurs commissions par les membres des instances.

Au-delà, de ce Crédit Total Annuel d'Heures de Délégation des commissions de chaque CSE et du CSEC, le temps passé par les membres des instances aux réunions internes des instances CSE et CSEC et de leurs commissions, s'impute sur leurs crédits d'heures des titulaires ou des suppléants de l'instance concernée. Les réunions convoquées par la direction ne sont pas concernées par ces dispositions.

3.4.5 Heures de délégation légales et conventionnelles : décompte

Les élus déclarent leurs heures de délégation en heures. S'agissant des salariés en forfait jour les crédits d'heures déclarés sont regroupés en demi-journées, qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés. Chaque demi-journée vaut 4 heures de mandat. Lorsque la dernière fraction restante du crédit d'heures prise est inférieure à quatre heures, ces élus bénéficient en fin d'année d'un arrondi à la demi-journée supérieure qui vient en déduction du nombre annuel de jours à travailler.

Exemple : soit un salarié en forfait jours qui utilise 24 heures de délégation au cours d'un mois : ces heures seront regroupées en 6 demi-journées de 4 heures. Au final 3 jours de délégation viendront s'imputer sur le nombre de jours annuels travaillés.

La prise des heures de délégation se déclare dans l'outil de déclaration des temps (soit à date PSA Time) par chaque salarié concerné.

3.4.6 Documents des instances et commissions

Les informations économiques et sociales données au CSE sont présentées par BU. Il s'agit par exemple, des bilans sociaux, rapports de situation comparée, bilans formation, KPI économiques,

Fichier du personnel

Chaque mois, le bureau de chaque CSE recevra un fichier Excel du personnel des BU du périmètre du CSE, fichier qui comportera les noms, prénoms, matricule, entité d'appartenance des salariés, type de contrat, CSP, sexe, date d'entrée Groupe, date d'ancienneté, statut.

Ce fichier ne peut en aucun cas être utilisé à d'autres fins que la gestion par l'instance de ses activités sociales et culturelles.

3.4.7 Les procès-verbaux

Les procès-verbaux établis par le secrétaire sont communiqués aux membres, y compris au Président de l'instance CSE ou CSEC, en amont de la réunion plénière de l'instance dont l'ordre du jour prévoit leur approbation, afin que chacun puisse émettre ses observations. Les désaccords sur les corrections sont transcrits dans ce procès-verbal, sous forme de réserves exprimées par tout membre ou la direction.

Les procès-verbaux ainsi approuvés des CSE et du CSEC sont mis en ligne sur l'intranet RH et chaque instance y disposera d'une rubrique particulière. En plus de l'année en cours, les PV des trois dernières années civiles seront accessibles en ligne.

3.4.8 Adresse e-mail

Chaque CSE et le CSEC dispose d'une liste de diffusion sous la forme « CSE(C) – nom de l'établissement@CGI.com, qui contient l'ensemble des membres élus ou mandatés de l'instance. L'utilisation de cette adresse doit rester conformes aux règles CGI, y compris en ce qui concerne son re-routage, automatique ou non.

3.5 Limites d'utilisation des différentes possibilités de répartition.

Le présent accord définit les conditions et les plafonds dans lesquels les élus d'un même CSE ou du CSEC, les membres d'une même commission, et les représentants de proximité d'un même site et issus d'un même CSE, peuvent se répartir entre eux chaque mois les heures de délégations dont ils disposent individuellement au titre de ces différents mandats.

Dans le respect de chacun de ces plafonds de répartition des heures de délégation, l'usage cumulé de ces différentes possibilités de répartitions conventionnelles ne peut en aucun cas amener le représentant du personnel concerné :

- Ni à dépasser sa durée de travail contractuelle hebdomadaire et/ou mensuelle ;
- Ni au non-respect des temps de repos obligatoires.

Sont pris en compte pour contrôler cette limite, les crédits d'heures légaux ou conventionnels, le temps de délégation spécifique des membres de bureau (Article 3.2), le cumul de ses heures par un titulaire (article 4.2.3.1), la répartition des heures entre les élus d'un même CSE (article 4.2.3.2), les cessions d'heures de délégation entre les membres d'une même commission (article 3.4.3) ou entre les représentants de proximité (article 6.3.2), les temps des réunions ordinaires liés à l'exercice de ses mandats (réunions CSE, Commissions, Représentants de proximité).

3.6 Formation des IRP.

3.6.1 Formation à l'hygiène et à la sécurité

Les membres de la délégation du CSE bénéficient, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-18 du Code du travail d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité, et de conditions de travail. Cette formation est organisée par l'employeur qui prend en charge l'intégralité des frais pédagogiques, les frais des salariés dans les conditions applicables au sein de CGI, et la rémunération des salariés qui est maintenue pendant la durée de formation.

Cette formation est d'une durée de 5 jours pour la durée de chaque mandature.

ARTICLE 4 : Le Comité Social Economique (CSE)

4.1 Attributions générales des CSE

Les attributions des CSE sont définies par les dispositions légales, notamment par les articles L. 2312-8, L. 2312-9 et L. 2316-23 du Code du travail.

4.2 Composition et fonctionnement des CSE

4.2.1 Composition des CSE et heures de délégations

Les CSE sont ainsi composés :

CSE CGI France	Effectif au 30.06.2018	Titulaires par CSE	Heures Délégations Titulaires /mois	Total Heures Délégations Titulaires/CSE/mois	Suppléants par CSE	Heures Délégations suppléants /mois	Total Heures Délégations suppléants /CSE/mois
FGDC + ICE	1731,30	20	26	520	20	7	140
REGIONS	4277,88	27	28	756	27	7	189
PARIS	3842,13	26	27	702	26	7	182
	9851,31	73		1978	73		511

Les titulaires et suppléants de chaque CSE bénéficient individuellement d'heures mensuelles de délégation dont les conditions d'utilisation sont définies par le présent accord.

4.2.2 Réunions du CSE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-28 du Code du travail, «*le Comité Social et Economique se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant*». La convocation se fait par voie électronique. Des réunions extraordinaires peuvent être demandées selon les dispositions légales.

Chaque CSE organise s'il le souhaite une réunion préparatoire aux réunions plénières dont les heures s'imputent sur les heures de délégation des membres de l'instance.

La Présidence du CSE est assurée par un BU Leader, parmi les BU leader des BU regroupées dans le CSE. La présence physique du Président ou de son représentant est requise. Les BU leaders des autres BU du CSE présentent et commentent les résultats qui les concernent aux réunions plénières traitant de ce point à l'ordre du jour.

Pour permettre un bon fonctionnement des réunions et un dialogue social fluide, le Président du CSE est mandaté pour une période minimale d'un an.

Au cours des réunions de CSE, le Président peut se faire assister par deux salariés de l'Entreprise. Selon les sujets inscrits à l'ordre du jour, il peut également se faire accompagner de personnes qualifiées appartenant à l'Entreprise ou non. Ces personnes ne peuvent être présentes que lors de l'examen du point précis pour lequel elles sont invitées. C'est particulièrement le cas pour les CSE multi-sites pour lesquels le responsable de l'activité pourra être convié pour les points portés à l'ordre du jour intéressant son périmètre d'activité.

Le rôle de ces salariés est exclusivement d'assister techniquement le Président du CSE dans l'information ou la consultation de l'instance, mais ils ne prennent pas part aux votes.

4.2.3 Cumul et répartition des heures de délégations au sein d'un même CSE

Afin de faciliter le fonctionnement des CSE, les élus titulaires d'un même CSE peuvent chaque mois cumuler leurs heures de délégations de titulaires.

L'ensemble des élus peuvent par ailleurs se répartir entre eux leurs heures de délégation, dans les conditions définies ci-après.

Seules les heures de délégation attachées aux mandats de titulaires ou de suppléants du CSE peuvent être concernées par ces dispositions.

4.2.3.1 Conditions de cumul des heures de délégation par un élu titulaire CSE

Chaque titulaire du CSE peut cumuler l'utilisation de ses heures de délégation de titulaire CSE dans la limite de 12 mois non glissants. La période de 12 mois pendant laquelle l'utilisation des heures de délégation cumulée est possible s'entend de la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile. Ainsi, les heures de délégation acquises chaque mois par un titulaire au titre de son mandat et non utilisées au cours du même mois, sont reportées au crédit de ses heures de délégation de titulaire du mois suivant et ce, chaque mois, pendant toute la période de référence de 12 mois. Le solde de ses heures de titulaires ainsi cumulées et non prises n'est pas reportable sur l'année suivante : il est remis à zéro au 31 décembre au soir, de chaque année.

La première année et la dernière année de mandature, cette période peut être inférieure à 12 mois compte tenu des dates de début et de fin des mandats.

Cette règle ne peut le conduire à disposer dans un même mois, de plus de 1,5 fois du crédit d'heures de délégation dont il dispose au titre de ce mandat, conformément aux dispositions de l'article R. 2315-5 du Code du travail.

Cette limite mensuelle ne se cumule pas avec celle propre à la répartition entre les élus CSE de leurs heures de délégation, définie par l'article 4.2.3.2.

Exemple de limite mensuelle de cumul d'heures de délégation Titulaire : un élu titulaire CSE qui dispose de 26 heures mensuelles de délégation peut cumuler sur un même mois jusqu'au maximum 39 heures de délégation, en utilisant ses heures de délégations de titulaire.

4.2.3.2 La répartition des heures de délégations entre les élus titulaires et ou suppléants

Les membres d'un même CSE, qu'ils soient titulaires ou suppléants, peuvent se répartir entre eux chaque mois les heures de délégation dont ils disposent individuellement au titre de ce mois. Chaque élu dispose librement de ses heures de délégation : il choisit librement de les répartir ou non.

Cette règle ne peut conduire un élu à disposer dans le même mois, de plus de 1,5 fois du crédit d'heures dont dispose un élu titulaire CSE, conformément aux dispositions de l'article R. 2315-6 du Code du travail.

Cette limite mensuelle ne se cumule pas avec celle propre au dispositif du cumul des heures des titulaires définie par l'article 4.2.3.1.

Exemples de limites mensuelles :

Un élu suppléant CSE dont les titulaires disposent de 27 heures mensuelles de délégation, et qui dispose lui-même de 7 heures de délégation mensuelle, peut disposer sur un même mois jusqu'à 40h30 heures de délégation au maximum, s'il bénéficie par répartition, des heures de délégation d'un autre ou plusieurs autres élus du CSE.

Un élu titulaire CSE qui dispose de 27 heures de délégation mensuelles peut disposer sur un même mois jusqu'à 40h30 heures de délégation au maximum, s'il bénéficie par répartition des heures de délégation d'un autre ou plusieurs autres élus du CSE.

4.2.3.3 Les conditions d'utilisation cumulée de ces dispositions

Un élu titulaire peut, sur un même mois, cumuler ses heures de délégations de titulaire et bénéficier d'heures de délégation qui lui auront été expressément cédées par un ou plusieurs autres élus du même CSE au titre de la répartition. Cependant, ceci ne peut le conduire à disposer de plus de 1,5 fois du crédit d'heures mensuelles dont il dispose au titre de son mandat de titulaire CSE.

Exemple de limite de cumul/mutualisation des heures de délégation CSE :

Un élu titulaire CSE qui dispose de 27 heures de délégation mensuelles peut cumuler ses heures de titulaire CSE et bénéficier de la répartition d'heures de délégation d'un autre ou plusieurs autres élus du CSE, dans la limite de 40h30 heures de délégation sur un même mois.

4.2.3.4 Information du manager :

L'élu qui utilise le cumul et/ou la répartition des heures de délégations titulaires et/ou suppléants CSE, informe, chaque mois concerné, par mail son manager au plus tard 8 jours ouvrés avant leur utilisation.

L'information du manager précise pour chaque mois concerné le nombre global d'heures de délégation dont l'élu CSE dispose en précisant :

- ✓ Le nombre d'heures de délégation dont il dispose :
 - au titre du cumul d'heures de titulaires,
 - au titre de la répartition,
- ✓ Le nom de(s) l'élu(s) du même CSE qui lui a (ont) cédé des heures de délégation au titre de la répartition,
- ✓ Le mail de(s) l'élu(s) au CSE qui atteste(nt) avoir cédé à l'élu qui en déclare préalablement l'utilisation, « X » heures de délégation au titre de la répartition des heures de délégation pour le mois M.

Un support informatique permettant aux élus de gérer le cumul et/ou la répartition des heures de délégation sera mis à leur disposition. Les dispositions relatives aux modalités d'informations générales du manager pourront être simplifiées par le recours au support informatique.

ARTICLE 5 : Les commissions des CSE et leurs moyens de fonctionnement

5.1 Composition des commissions et heures de délégations spécifiques

Les commissions mises en place au sein des CSE par le présent accord et disposant d'heures de délégations sont les suivantes :

Commissions CSE		Nb de membres par commission	Nombre HD/membres	Total HD à périodicité mensuelle	Total HD à périodicité annuelle	Crédit Total Annuel HD des commissions par CSE
CSE REGION	Santé Sécurité et conditions travail	10	14	140	NA	1680
	Economique	8	10	80	NA	960
	Formation	8	8	0	192	192
	Egalité professionnelle	8	8	0	64	64
	Total CSE REGION	34		220	256	2896
CSE FGDC/ICE	Santé Sécurité et conditions travail	10	14	140	NA	1680
	Economique	4	10	40	NA	480
	Formation	4	8	0	96	96
	Egalité professionnelle	4	8	0	32	32
	Total CSE FGDC/ICE	22		180	128	2288
CSE PARIS	Santé Sécurité et conditions travail	10	14	140	NA	1680
	Economique	10	10	100	NA	1200
	Formation	10	8	0	240	240
	Egalité professionnelle	10	8	0	80	80
	Total CSE PARIS	40		240	320	3200

Ainsi, le « *Nombre HD / membres* » est :

- mensuel pour les commissions « Santé Sécurité et Conditions de travail » et « Economique »,
- annuel pour les autres commissions, (par année civile).

Chaque CSE peut créer des commissions supplémentaires ne portant pas sur les mêmes domaines d'attribution que ceux portés par les commissions définies par le présent accord, notamment pour la gestion des activités sociales et culturelles.

5.1.1 Les commissions convoquées par la Direction

Elles sont convoquées par voie électronique et présidées par l'employeur ou son représentant, qui peut se faire assister.

Ces commissions sont convoquées par la Direction selon le rythme suivant :

- ✓ Commission SSCT : 4 fois par an à raison d'une fois par trimestre, ou plus fréquemment dans les conditions légales,
- ✓ Commission Economique : 2 fois par an,
- ✓ Commission Formation : 3 fois par an,
- ✓ Commission Egalité professionnelle : 1 fois par an,

A l'issue des réunions, le secrétaire de chaque commission rédige la synthèse des travaux de la commission qu'il communique aux membres et au Président du CSE, au moins 5 jours ouvrés avant la réunion plénière du CSE qui traite du sujet.

Le secrétaire de la commission assiste à la réunion plénière du CSE dont l'ordre du jour traite du sujet et y présente la synthèse des travaux de la commission.

Les commissions convoquées par l'employeur se tiendront à minima 15 jours ouvrés avant les réunions des CSE portant les sujets à l'ordre du jour.

5.1.2 Les travaux et réunions internes des commissions

Au-delà des réunions des commissions convoquées par la Direction, les commissions des CSE organisent librement leurs réunions internes au rythme qui leur convient. Elles peuvent ainsi librement organiser et réunir chaque commission définie au présent accord en plusieurs sous-commissions pour mener leur travaux.

5.2 Dispositions complémentaires propres à la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Chaque CSE met en place une commission Santé Sécurité Conditions de Travail (dénommée CSSCT), conformément aux dispositions de l'article L. 2315-36 du Code du travail.

5.2.1 Les réunions convoquées par l'entreprise

Chaque CSSCT se réunit en plénière sur convocation de l'employeur a minima 15 jours ouvrés avant les réunions trimestrielles des CSE consacrées aux questions de santé, sécurité et conditions de travail.

5.2.2 Les missions des CSSCT

Les CSSCT partagent par délégation avec le CSE, l'ensemble des attributions relatives à la santé, à la sécurité, et aux conditions de travail relevant du périmètre et de la compétence de l'établissement CSE concerné. Cependant, chaque CSE reste le seul à rendre des avis et à pouvoir désigner un expert.

Les attributions des CSSCT portent sur toutes les missions qui nécessitent des investigations et analyses approfondies au sein du périmètre de l'instance et notamment :

- Suivi et analyse des accidents du travail,
- Enquête sur les accidents du travail,
- Préparation des consultations du CSE sur les sujets portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, et notamment sur le bilan sur la situation générale de la santé et de la prévention au sein du périmètre de l'instance,
- Préparation des consultations du CSE afin de désengorger et fluidifier les ordres du jour de ses réunions plénières.

Pour l'exercice de leurs missions, les membres des CSSCT se déplacent librement sur leurs sites et sont en lien avec les représentants de proximité du périmètre du CSE. Les frais sont pris en charge sur le budget de fonctionnement des CSE.

5.3 Dispositions complémentaires propres à la commission économique.

Conformément aux dispositions de l'article 3.4.6 de l'accord, les informations économiques et sociales données aux commissions du CSE sont présentées par BU.

Afin qu'elles puissent préparer efficacement les réunions plénières, les BU leaders ou le responsable d'un secteur d'activité en remplacement, rencontreront les membres de la commission qui le demanderaient afin de commenter les indicateurs communiqués.

Afin d'accompagner le travail des commissions économiques, les dates des réunions internes des commissions auxquelles le BU Leader est invité par la commission seront planifiées dans les agendas des uns et des autres entre eux, à l'année, en début d'année fiscale. Ils se rendront disponibles pour participer aux réunions internes des commissions ou des sous commissions auxquelles ces dernières les auront conviés, ou pour recevoir les membres des commissions qui les auront sollicités dans ce cadre en préparation de la réunion plénière. Le DRH France est saisi par les commissions en cas de difficultés.

Si des questions subsistent à l'issue des réunions de travail internes des commissions, le secrétaire de la commission les communique au BU Leader concerné, copie le président du CSE et la Direction des Relations Sociales, au moins 8 jours ouvrés avant la réunion plénière du CSE qui traite du sujet, afin qu'une réponse puisse être apportée au cours de la réunion plénière du CSE.

ARTICLE 6 : Les représentants de proximité

Compte tenu du périmètre des CSE et conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du Code du travail, les parties ont souhaité mettre en place des représentants de proximité.

Les représentants de proximité ont un rôle important à jouer au quotidien pour traiter avec le représentant de la direction, des problématiques et réclamations individuelles ou collectives des sites. Ils permettent aux CSE d'exercer leurs missions de proximité au plus proche du terrain et contribuent à leur bon fonctionnement général et à une meilleure fluidité du déroulement des réunions plénières par le désengorgement des ordres du jour des réunions plénières et de leur tenue, en résolvant directement au niveau des sites les sujets.

6.1 Désignation et nombre de représentants de proximité

Les représentants de proximité sont déterminés au sein des sites comme suit :

Effectifs (établissement de paie)	Nombre de RP
<50	1
>= 50 et < 150	2
>= 150 et < 400	3
>= 400 et < 600	4
>= 600 et < 750	5
>= 750 et < 1 000	8
>= 1 000 et < 2 000	9
>= 2 000	12

Ce barème assure 2 représentants de proximité pour chaque site dont l'effectif global est d'au moins 50 salariés. 74 représentants de proximité sont ainsi mis en place par le présent accord, répartis comme suit :

Site Géographique par CSE	Effectif Sites 30.06.2018	Effectifs 30.06.2018	Nombre de RP par site	CSE	RP par site pour chaque CSE
Aix Paris	102	3,00	2	PARIS	0
Aix FGDC		1		FGDC/ICE	0
Aix Régions		98,20		REGIONS	2
Amiens Paris	317	2	3	PARIS	0
Amiens FGDC		314,90		FGDC/ICE	3
Bordeaux Paris	886	114,42	8	PARIS	1
Bordeaux FGDC		348,30		FGDC/ICE	3
Bordeaux Régions		423,20		REGIONS	4
Brest Paris	101	48,04	2	PARIS	1
Brest Régions		52,90		REGIONS	1
Clermont Paris	436	3,0	4	PARIS	0
Clermont FGDC		1,8		FGDC/ICE	0
Clermont Régions		430,85		REGIONS	4
Grenoble FGDC	318	99,43	3	FGDC/ICE	1
Grenoble Régions		218,55		REGIONS	2
Le Mans Régions	91	91,31	2	REGIONS	2
Lille Paris	529	7	4	PARIS	0
Lille FGDC		1		FGDC/ICE	0
Lille Régions		521,10		REGIONS	4
Lyon Paris	854	50,08	8	PARIS	0
Lyon FGDC		117,80		FGDC/ICE	1
Lyon Régions		686,42		REGIONS	7
Montpellier Paris	326	2	3	PARIS	0
Montpellier FGDC		323		FGDC/ICE	3
Montpellier Régions		1,00		REGIONS	0
Nantes FGDC	639	5	5	FGDC/ICE	0
Nantes Régions		587,68		REGIONS	5
Nantes Paris		46,30		PARIS	0
Niort Régions	79	79,00	2	REGIONS	2
Orléans Régions	92	91,80	2	REGIONS	2
Pau Régions	27	27,00	1	REGIONS	1
Reflets/Pleyel Paris	3 788	3 522,42	12	PARIS	11
Reflets/Pleyel FGDC		251,49		FGDC/ICE	1
Reflets Régions		14		REGIONS	0
Rennes Paris	272	22	3	PARIS	0
Rennes FGDC		46,90		FGDC/ICE	1
Rennes Régions		202,71		REGIONS	2
Sophia "Paris	110	2	2	PARIS	0
Sophia Régions		107,70		REGIONS	2
Strasbourg Paris	207	12	3	PARIS	0
Strasbourg FGDC		0		FGDC/ICE	0
Strasbourg Régions		195,30		REGIONS	3
Toulouse Paris	679	7,90	5	PARIS	0
Toulouse FGDC		221,10		FGDC/ICE	2
Toulouse Régions		450,15		REGIONS	3
			74		74

La répartition du nombre de représentants de proximité par CSE est la suivante :

CSE	Nombre RP
PARIS	13
FGDC-ICE	15
Régions	46
Total	74

6.2 Conditions de désignation des représentants de proximité

6.2.1 Désignation des représentants de proximité

Chaque CSE désigne au plus tard dans les 3 mois qui suivent sa première réunion plénière du CSE, les représentants de proximité de son périmètre définis conformément au tableau de l'article 6.1 par un scrutin de liste à la proportionnelle à la plus forte moyenne dont les modalités pratiques sont définies par chaque CSE.

Les représentants de proximité sont membres élus du CSE, titulaires ou suppléants, qui les désigne ou bien salariés non élus du CSE dans les proportions suivantes :

CSE	NB Total de RP par CSE	Dont NB Minimum de RP Elus du CSE	Dont NB Maximum de RP NON Elus du CSE
PARIS	13	5	8
FGDC-ICE	15	6	9
REGION	46	16	30
Total	74	27	47

Le Secrétaire du CSE communiquera les listes des candidat(e)s au Président de l'instance et à l'ensemble des élus du CSE, ainsi qu'aux représentants syndicaux de l'instance, 8 jours ouvrés avant la date de la réunion plénière au cours de laquelle s'effectueront les désignations.

6.2.2 Conditions de désignation et de remplacement du représentant de proximité (RP)

- ✓ Les candidats aux missions de représentants de proximité non élus titulaires ou suppléants CSE doivent remplir les conditions de l'article L. 2314-19 du code du travail pour être désignés par un CSE.
- ✓ Cependant les parties conviennent que :
 - L'ancienneté CGI France requise est réduite à au moins 6 mois et les candidats ne doivent pas être en période d'essai,
 - L'ensemble des personnes en charges des fonctions de Direction aux coefficients 290 et 270 et toute personne ayant représenté ou assisté l'employeur dans une Instance Représentative du Personnel dans les six derniers mois de la signature du présent accord, ne peuvent être candidat,
- ✓ Tous les représentants de proximité d'un CSE sont des salariés CGI qui relèvent du périmètre du CSE qui les désigne.

En cas de carence de candidats au moment de la désignation initiale des représentants de proximité, ou lorsqu'en cours de mandature une carence est constatée, le CSE procède à la désignation d'un nouveau représentant de proximité dans le respect de règles prévues au présent accord . Ce

renouvellement s'effectuera lors de la première réunion plénière ordinaire du CSE suivant la carence constatée selon les règles définies par le présent accord.

Aucune nouvelle désignation de RP n'est possible dans les 6 mois qui précèdent la fin de la mandature.

Le nom des représentants de proximité est porté à la connaissance des salariés de leur site sur le panneau d'affichage du CSE et sur l'intranet RH.

6.3 Missions et moyens des représentants de proximité

Sauf situation particulière, les représentants de proximité traitent des sujets qui leur sont délégués par les CSE. Un sujet porté par les représentants de proximité n'a pas vocation à être également porté par la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail. Toutefois cette dernière peut s'appuyer sur les représentants de proximité.

A ce titre, les représentants de proximité d'un même site :

- ✓ Présentent à la direction du site les réclamations individuelles ou collectives qui concernent leur site, relatives à l'emploi, la formation, la rémunération et aux conditions de travail,
- ✓ Effectuent conjointement avec la direction les visites trimestrielles de site,
- ✓ Travaillent conjointement sur le document d'évaluation des risques (DUER) du site et sont l'interlocuteur de l'entreprise sur ce sujet,
- ✓ Sont force de proposition pour contribuer à l'amélioration des conditions de travail du site,
- ✓ Sont les interlocuteurs des salariés concernant les activités sociales et culturelles du CSE, si le CSE le souhaite.

Pour l'exercice de leurs missions, les représentants de proximité se déplacent librement sur leurs sites de leur périmètre et sont en lien avec les membres de la CSSCT du CSE qui les a désignés, sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

6.3.1 Réunions avec le représentant de la Direction du Site.

Même s'ils sont désignés par des CSE différents, l'ensemble des représentants de proximité d'un même site connaissent des situations locales communes à ce site qui nécessitent d'être traitées avec cohérence avec le représentant de la Direction du site. Ce représentant de la direction doit disposer d'un niveau de responsabilité suffisant (Titre CGI de Vice-Président), ou son représentant dûment mandaté. Il peut se faire accompagner.

Aussi, et afin de faciliter l'exercice de leurs missions et la coordination des actions qu'ils mènent, il est convenu que les représentants de proximité d'un même site :

- Rencontrent ensemble le représentant de l'employeur du site sur convocation et sous la présidence de ce dernier, au cours d'une réunion mensuelle,
- Se réunissent chaque mois, à l'exception du mois d'août et des mois où aucun sujet n'est à traiter,
- Regroupent par grands thèmes dans un même document écrit, l'ensemble des questions qu'ils souhaitent aborder au cours de cette réunion,
- Communiquent ce document au représentant de l'employeur du site au moins 5 jours ouvrés avant la date de réunion afin que ce dernier puisse préparer efficacement la réunion.

Un relevé écrit des réponses de la direction est élaboré par l'employeur et est communiqué aux représentants de proximité dans les 5 jours ouvrés qui suivent la réunion. Ce relevé est transmis chaque mois par la Direction aux CSE qui n'ont pas de représentants de proximité sur un site, alors

que des salariés de ces sites relèvent de leurs périmètres. Ce relevé de décision précise qui au niveau du site porte les actions identifiées.

Les sujets portés par les représentants de proximité ne sont pas systématiquement portés à l'ordre du jour des réunions plénières du CSE, afin d'éviter la redondance de leur traitement. Ils peuvent l'être s'ils ne trouvent de manière persistante aucune solution locale. De nombreuses réclamations qui relèvent de problématiques quotidiennes du travail peuvent également se résoudre simplement, sans attendre la réunion mensuelle suivante.

6.3.2 Heures de délégation des représentants de proximité.

Les représentants de proximité bénéficient de 10 heures et 30 minutes de délégation par mois pour exercer leurs attributions. Ces heures de délégation spécifiques sont distinctes de celles dont chaque représentant de proximité peut bénéficier par ailleurs au titre d'un mandat électif ou désignatif défini par le présent accord. Ces heures sont individuelles, non reportables d'un mois à l'autre.

Cependant, chaque représentant de proximité peut céder chaque mois les heures de délégation dont il dispose pour ce mois à un autre représentant de proximité du même site et désigné par le même CSE. Ceci ne peut conduire celui qui le reçoit à disposer au cours d'un même mois, de plus du double des heures de délégations dont il dispose chaque mois au titre de son mandat de représentant de proximité.

Article 7 : Le Comité Social Economique Central (CSEC).

7.1 Attributions générales du CSE Central

Les attributions des CSEC sont définies par les dispositions légales, notamment par les articles L. 2316-1, L. 2316-2 du Code du travail.

Les consultations annuelles de l'article L.2312-17 du Code du travail s'effectuent selon les dispositions suivantes au sein de CGI France :

- 1° La consultation annuelle concernant les orientations stratégiques de l'entreprise est conduite au niveau de l'entreprise CGI France,
- 2° La consultation annuelle concernant la situation économique et financière est conduite à la fois au niveau central de CGI France et au niveau des CSEC d'établissement,
- 3° La consultation annuelle concernant la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail, est conduite à la fois au niveau central de CGI France et au niveau des CSEC d'établissement.

Les parties conviennent que les consultations annuelles prévues aux 2° et 3° sont conduites à la fois au niveau central de CGI France et au niveau des CSEC d'établissement sur la base d'une expertise unique conduite par le CSEC Central au niveau de l'entreprise CGI France et dont la lettre de mission unique au cabinet d'expertise intégrera les focus souhaités sur les BU de leurs périmètres par les CSEC d'établissement sur ces thèmes. Cette expertise unique donnera lieu à un rapport CGI France et à des rapports propres aux périmètres des CSEC qui leur seront remis.

7.2 Composition du CSEC Central

Le Comité Social et Economique Central (CSEC) est composé comme suit : 18 membres titulaires et 18 membres suppléants dont les sièges sont répartis comme suit :

Composition du CSE Central CGI France	Effectif au 30.06.2018	Nombre de Titulaires par CSE Central	Nombre de Suppléants par CSE Central
FGDC/ICE	1 731,30	3	3
REGIONS	4 277,88	8	8
PARIS	3 842,13	7	7
Nombre Total élus CSEC	9 851,31	18	18

Le nombre d'élus titulaires et suppléants de chaque CSE au sein du CSE Central est réparti au prorata des effectifs des établissements distincts CSE définis à l'article 2 du présent accord.

Cette représentation s'impose à chaque CSE qui ne pourra élire une représentation différente de celle issue du présent accord.

7.3 Fonctionnement du CSE Central

7.3.1 Bureau du CSEC

Les membres du bureau ont des attributions de coordination interne au CSEC. A ce titre, le secrétaire assure la coordination du CSEC avec les secrétaires des CSE et avec les différentes commissions du CSEC.

Le secrétaire adjoint est spécifiquement en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail au titre de l'instance CSEC.

Les membres du bureau bénéficient de temps de délégation spécifique définis par l'article 3.2 et 3.3 du présent accord afin de leur permettre d'effectuer ses missions spécifiques.

7.3.2 Réunion du CSEC

Le CSE Central est présidé par le DRH de CGI France, ou son représentant en son absence.

Chaque CSEC se réunit, sauf exception, une fois par mois sur convocation de CGI par voie électronique. Aucune réunion ne se tient au mois d'août.

Tous les élus titulaires et suppléants sont convoqués aux réunions plénières et tous peuvent se déplacer pour s'y rendre.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, les suppléants n'assistent aux réunions plénières du CSEC qu'en l'absence de titulaire.

Les règles de remplacement des titulaires absents sont définies par l'article 3.4.1 du présent accord.

Les élus du CSE Central et les représentants syndicaux du CSE Central ne disposent d'aucune heure de délégation spécifique pour cette instance. Cependant, le temps passé par les membres du CSEC à la réunion préparatoire précédant directement une réunion plénière du CSEC convoquée par l'entreprise, n'est pas déduit du crédit d'heures dont ils disposent en tant qu'élus de CSE d'établissement.

7.3.3 Les commissions du CSE Central

Les commissions mises en place au sein du CSEC par le présent accord et disposant d'heures de délégations sont les suivantes :

Commissions CSE		Nb de membres par commission	Nombre HD/ membres	Total HD à périodicité mensuelle	Total HD à périodicité annuelle	Crédit Total Annuel HD des commissions par CSE
CSE central	Santé Sécurité et conditions travail	6	7	0	168	168
	Economique	6	7	0	84	84
	Formation	6	7	0	126	126
	Aide au logement	2	7	0	14	14
	Egalité professionnelle	6	7	0	42	42
	Total CSE central	26		0	266	434

Ainsi, le « Nombre HD / membres » est :

- mensuel pour les commissions « Santé Sécurité et Conditions de travail » et « Economique » ;
- annuel pour les autres commissions (par année civile).

7.3.4 Les commissions convoquées par la Direction

Elles sont convoquées par voie électronique et présidées par l'employeur ou son représentant qui peuvent se faire assister. Il s'agit des réunions suivantes :

- **Commission SSCT :**

Elle se voit confier, par délégation du CSE Central, l'ensemble de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives que le CSE Central conserve seul.

Elle est convoquée par la Direction en réunion plénière 4 fois par an, à raison une fois par trimestre, ou plus fréquemment dans les conditions légales et ses attributions sont notamment les suivantes :

- ✓ Bilan sur la situation générale de la prévention des risques, et politique de qualité de vie et bien-être au travail (accord QVT, programme OXYGENE, ...) dans le cadre de la consultation sur la politique sociale CGI France,
- ✓ Informations sur les projets transversaux ou communs à plusieurs établissements, qui conformément à la compétence générale du CSE Central n'impliquent aucune adaptation relevant de la compétence des présidents des CSE d'établissement.

En cas de sujets particuliers et exceptionnels, sur demande du CSEC, la Direction peut accorder des heures de délégation complémentaires et ponctuelles à la CSSCT du CSEC.

- **Commission Economique :**

Son rôle est notamment de préparer la consultation du CSE Central sur la politique Economique et Sociale CGI France. Elle est convoquée par la Direction en réunion plénière 2 fois par an.

Les dispositions complémentaires propres à la Commission Economique définie par l'article 5.3 du présent accord s'applique à la Commission Economique du CSEC.

- **Commission Formation :**

Son rôle est notamment de préparer la consultation du CSE Central sur la politique de Formation Professionnelle. Elle est convoquée par la Direction en réunion plénière 3 fois par an.

- **Commission Egalité professionnelle :**

Son rôle est notamment de préparer la consultation du CSE Central sur la politique sociale relative à l'Egalité Professionnelle. Elle est convoquée par la Direction en réunion plénière 1 fois par an.

- **Commission d'information et d'aide au logement :**

Elle est convoquée par la Direction en réunion plénière 1 fois par an.

Les commissions SSCT, Formation et Egalité Professionnelle se réunissent à la fin du cycle des réunions des CSSCT des CSE d'établissement et avant la réunion plénière du CSE Central du mois concerné.

7.3.5 Elus du CSEC au Comité d'Entreprise Européen –EWC

Deux élus titulaires et deux élus suppléants du CSEC sont désignés par l'instance à la majorité des votants présents pour être membres du Comité d'Entreprise Européen. Les deux élus titulaires disposent d'un crédit de 8 heures par réunion du CEE pour exercer leur mandat.

7.3.6 Elus du CSEC au Conseil d'administration de l'entreprise

Deux élus titulaires et deux élus suppléants du CSEC sont désignés par l'instance à la majorité des votants présents pour être membres du Conseil d'administration de l'entreprise. Les deux élus titulaires disposent d'un crédit de 8 heures par réunion du conseil d'administration pour exercer leur mandat.

Article 8 : Articulation entre les différents niveaux d'instances portant les missions du CSE.

8.1 Coordination entre le CSE et les commissions du CSE

Les missions des commissions sont pilotées et coordonnées par le CSE.

A ce titre,

- ✓ Le CSE transmet des consignes de fonctionnement aux commissions pour leurs travaux et les informations qu'il juge pertinentes,
- ✓ La synthèse écrite des travaux de la commission est envoyée par le secrétaire de la commission aux membres du CSE et à son Président au moins 5 jours ouvrés avant la réunion plénière du CSE qui traite du sujet,
- ✓ Le secrétaire des commissions ou l'un des membres de la Commission s'il est absent, présente la synthèse des travaux de la commission en réunion plénière, préalablement aux avis et désignation d'un éventuel expert,
- ✓ Les commissions peuvent émettre des recommandations au CSE qui pourront être présentées en réunion plénière du CSE. La direction y répond par écrit lors de la réunion plénière.

8.2 Coordination par le CSE des sujets portant sur la santé, sécurité et conditions de travail.

Les missions déléguées par les CSE aux CSSCT ne peuvent pas être également déléguées aux représentants de proximité qui portent des problématiques ancrées localement sur les sites. Le CSE assure, via son Secrétaire adjoint ou tout autre membre du CSE, la coordination des missions confiées aux CSSCT en matière de santé sécurité conditions travail et aux représentants de proximité, afin d'éviter une redondance des questions et sujets traités avec la CSSCT.

Les représentants de proximité peuvent remonter à la CSSCT du CSE des situations sur la santé, sécurité et les conditions de travail dont ils auraient connaissance qui ne relèvent pas de leurs attributions ou dépassent le périmètre de leur site.

Article 9 : Dispositions relatives aux représentants du personnel désignés par les organisations syndicales au sein de CGI France.

9.1 Les délégués syndicaux centraux

9.1.1 Nombre et désignation

Conformément à l'article L. 2143-5 du Code du travail, chaque Organisation Syndicale représentative au niveau national, pourra désigner un Délégué Syndical Central (DSC).

9.1.2 Crédit d'heures

Les délégués syndicaux centraux disposent d'un crédit mensuel de 45 heures pour l'exercice de leurs mandats.

Chaque DSC peut déléguer une partie de ces 45 heures à un Délégué Syndical, après en avoir informé préalablement la direction de l'entreprise.

S'il est également délégué syndical d'établissement, ces heures ne se cumulent pas avec le crédit d'heures dont il dispose à ce titre.

9.1.2.1 Possibilité de temps supplémentaire spécifique pour le Délégué Syndical Central

Si malgré le crédit d'heures mensuel défini à l'article 9.1.2, le délégué syndical central jugeait nécessaire de disposer de plus de temps pour accomplir ses fonctions de délégué syndical central, il peut bénéficier de temps supplémentaire. Toutefois ce temps supplémentaire, tout comme les temps complémentaires attribués conventionnellement en sus des crédits d'heures légaux, ne peut en aucun cas amener le représentant du personnel concerné :

- Ni à dépasser sa durée de travail contractuelle hebdomadaire et/ou mensuelle ;
- Ni au non-respect des temps de repos obligatoires.

Sont pris en compte pour contrôler cette limite, les crédits d'heures légaux ou conventionnels, le temps de délégation spécifique des membres de bureau (Article 3.2), le cumul de ses heures par un titulaire (article 4.2.3.1), la répartition des heures entre les élus d'un même CSE (article 4.2.3.2), les cessions d'heures de délégation entre les membres d'une même commission (article 3.4.3) ou entre les représentants de proximité (article 6.3.2), les temps des réunions ordinaires liés à l'exercice de ses mandats (réunions CSE, Commissions, Représentants de proximité), ainsi que le temps lié à l'exécution de son contrat de travail.

Le délégué syndical central peut bénéficier de ce temps supplémentaire par période d'un an (année civile).

En cas de non-respect des conditions définies au présent article, la Direction des Relations Sociales retirera le bénéfice de ce temps supplémentaire.

Compte tenu de la spécificité de ce temps supplémentaire du délégué syndical central, il est strictement personnel, mensuel, et non utilisable par délégué syndical central en cas de suspension du contrat de travail.

9.1.3 Réunions de négociations CGI France

Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau national pourra constituer une délégation syndicale par thème de négociation.

Chaque délégation syndicale sera constituée au maximum de 4 représentants que le Délégué Syndical Central choisit librement parmi les Délégués Syndicaux et les élus présents aux dernières élections sur la liste syndicale ou les salariés de l'Entreprise.

Pour le bon déroulement des négociations, les membres de chaque délégation s'engagent dans la mesure du possible à assister de manière régulière aux réunions.

Lors de l'ouverture d'une négociation collective sur un sujet technique particulièrement complexe, il pourra être décidé à titre exceptionnel, lors de la première réunion, d'octroyer un crédit d'heures complémentaire à chaque délégation syndicale dans le cadre du déroulement de cette négociation et pour une durée limitée prévue.

Ce crédit d'heures complémentaire et spécifique sera librement réparti entre les membres de chaque délégation qui en informera le manager de leur utilisation.

9.2 Les délégués syndicaux d'établissement

9.2.1 Nombre et désignation

Le nombre de délégués syndicaux d'établissement est fixé conformément à l'article R. 2143-2 du Code du travail.

En outre, les parties conviennent d'ajouter au nombre défini légalement :

- ✓ 1 délégué supplémentaire pour les établissements compris en 1 000 et 1 999 salariés ;
- ✓ 2 délégués supplémentaires pour les établissements compris en 2 000 et 3 999 salariés ;
- ✓ 2 délégués supplémentaires pour les établissements compris en 4 000 et 9 999 salariés ;
- ✓ 2 délégués supplémentaires pour les établissements compris au-delà de 9 999 salariés.

En synthèse :

Effectif	Nb de délégué(s) prévu par l'article R.2143-2 du Code du travail	Délégué supplémentaire conventionnel	Total
de 50 à 999 salariés	1		1
de 1 000 à 1 999 salariés	2	1	3
de 2 000 à 3 999 salariés	3	2	5
de 4 000 à 9 999 salariés	4	2	6
Au-delà de 9 999 salariés	5	2	7

Par CSE au sein de CGI :

CSE CGI France	Effectif au 30.06.2018	Nombre de Délégués Syndicaux par Organisation Syndicale Représentatives au niveau de l'établissement
FGDC /ICE	1 731,30	3
REGIONS	4 277,88	6
PARIS	3 842,13	5
Total	9851,31	

Les délégués syndicaux sont désignés conformément aux dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail.

Les noms du ou des délégués désignés sont portés à la connaissance des salariés de la société sur l'intranet ainsi que sur les panneaux d'affichage syndicaux de l'établissement.

9.2.2 Crédit d'heures

Les délégués syndicaux disposent pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit mensuel de 24 heures.

9.3 Les Représentants Syndicaux

Au sein des CSE, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement pourront y nommer un représentant syndical. Ces représentants syndicaux disposent de 20 heures de délégation mensuelles.

Au sein du CSE Central, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise CGI France pourront y nommer un représentant syndical. Il ne dispose d'aucune heure de délégation à ce titre.

9.4 Les Représentants de Section Syndicales

Conformément aux articles L. 2142-1-1 et suivants du Code du travail, chaque section syndicale non représentative dans l'entreprise ou l'établissement, respectant les critères de l'article L. 2142-1 du Code du travail, pourra désigner un représentant de section syndicale au niveau national ou au niveau d'un établissement.

Conformément à l'article L. 2412-1-3 du Code du travail, chaque représentant de section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est égal à 4 heures.

Article 10 : les locaux des représentants du personnel

Afin de pouvoir assurer leurs missions au sein de l'ensemble du périmètre du CSE, les locaux à destination des mandats électifs et des mandats désignatifs qui existent au sein de l'entreprise à la date de la signature du présent accord, sont maintenus. Les locaux aujourd'hui disponibles pour les CE, DP et CHSCT seront disponibles pour les CSE et seront partagés avec les représentants de proximité.

Les locaux aujourd'hui disponibles pour les organisations syndicales continueront à l'être.

CGI s'engage pour la durée du présent accord à maintenir le nombre et la surface des locaux existants à la date du présent accord.

Article 11 : Les dotations des CSE

11.1 La dévolution des biens des comités d'établissement

Les parties conviennent que le patrimoine des anciens comités d'établissement sera dévolu aux nouveaux CSE d'établissement conformément à l'article 9 de l'ordonnance du 22 septembre 2017 n°

2017-1386 modifié par l'ordonnance rectificative n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, et la loi n°2018-217 du 29 mars 2018.

Ainsi, lors de la dernière réunion des comités d'établissements, leurs membres décideront de la dévolution des biens de toute nature dont ils disposent et, le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées, à destination du futur CSE.

Lors de sa première réunion, chaque CSE décidera à la majorité de ses membres, soit d'accepter, soit de refuser les affectations prévues.

11.2 Les dotations

Le budget total de fonctionnement représente 0,22% de la masse salariale CGI France (Base DADS-DSN)

Le budget total des activités sociales et culturelles représente 0,43% de la masse salariale de CGI France (Base DADS-DSN).

Concernant le budget des activités sociales et culturelles, la différence entre la dotation individuelle allouée au CSE PARIS et la dotation individuelle allouée aux CSE FGDC/ICE et REGIONS, est de plus 10% à l'avantage du CSE PARIS.

a) Définition des paramètres

- M** Masse salariale totale de CGI France (source DADS-DSN)
- Et** Effectif total France (source F219)
- Er** Effectif total du CSE Régions (source F219)
- Ef** Effectif total du CSE FGDC/ICE (source F219)
- Ep** Effectif total du CSE PARIS (source F219)
- Dm** Dotation individuelle de financement des activités sociales et culturelles soit $(M \times 0,43\%) / Et$
- Dr** Dotation individuelle de financement des activités sociales et culturelles pour les CSE FGDC/ICE et CSE REGIONS
- Dp** Dotation individuelle de financement des activités sociales et culturelles pour le CSE PARIS

b) Budget des activités sociales et culturelles

La règle applicable au calcul de la dotation individuelle des CSE FGDC/ICE et CSE REGIONS est :

$$Dr = Dm \times [(Et / Ep) / (1,1 + ((Er + Ef) / Ep))]$$

La règle applicable au calcul de la dotation individuelle Paris est :

$$Dp = 1,1 \times Dr$$

Chaque année en février, la DRH calcule :

- Le budget qui est alloué à chaque CSE pour l'année en cours à partir de la DADS-DSN de l'année précédente.
- Le montant de la dotation individuelle définie ci-dessous est multiplié par l'effectif de chaque établissement au 31 décembre de l'année A-1 (source F 219)
- Une régularisation sur la base du montant exact de la DADS-DSN de l'année écoulée, des effectifs de CGI France au 31 décembre par établissement (source F 219).

Le montant des budgets est communiqué aux Présidents de CSE qui informent leur CSE du versement des acomptes trimestriels. La DRH déclenche le versement des acomptes trimestriels (à titre indicatif : 28 février, 31 mai, 30 août et 30 novembre).

c) Budget de fonctionnement

La règle applicable au calcul de la dotation CSE Régions et CSE FGDC/ICE est la suivante :

$Dr \times (0,22/0,43)$

La règle applicable au calcul de la dotation CSE PARIS est la suivante :

$Dp \times (0,22/0,43)$

Chaque année en février, la DRH calcule :

- Le budget qui est alloué à chaque CE pour l'année en cours à partir de la DADS-DSN de l'année précédente.
- Le montant de la dotation individuelle définie ci-dessous est multiplié par l'effectif de l'établissement au 31 décembre de l'année A-1 (source F 219).
- Une régularisation sur la base du montant exact de la DADS-DSN de l'année écoulée, des effectifs de CGI France au 31 décembre par établissement (source F 219).

Le montant des budgets est communiqué aux Présidents de CSE qui informent leur CSE du versement des acomptes trimestriels (à titre indicatif : 28 février, 31 mai, 30 août et 30 novembre).

11.3 Transferts de fonds entre le budget des activités sociales et culturelles et le budget de fonctionnement

En cas de reliquat budgétaire, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent décider par une délibération de transférer tout ou partie de l'excédent annuel dans les conditions fixées par les articles L. 2312-84 et L. 2315-61 du Code du travail.

Article 12 : Dispositions diverses

La Direction s'engage à réunir les membres des bureaux des CSE et CSEC et un membre par organisation syndicale signataire après 6 mois, 12 mois, 18 mois et 24 mois d'application du présent accord afin de faire avec elle le point sur l'accord, son application et identifier les améliorations de fonctionnement qui pourraient être mises en place si nécessaire. En effet, cet accord met en place pour la première fois au sein de CGI les dispositions des ordonnances et leurs décrets d'application de 2017 et 2018 relatifs à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Article 13 : Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé, à la demande de toute partie signataire, sous forme d'avenant au présent accord.

Article 14 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra effet à compter de la proclamation des résultats du second tour des élections professionnelles qui interviendront au premier trimestre 2019 et pour une durée de 4 ans. Il ne peut être renouvelé par tacite reconduction.

Article 15 : Publicité du présent accord et information des salariés

Un exemplaire de l'accord sera adressé au secrétariat-greffe du Conseil de Prudhommes de Nanterre. Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties. Cet accord d'entreprise fera l'objet d'une large diffusion au sein de l'Entreprise. Il sera mis à la disposition de l'ensemble des salariés sur le portail intranet.

Fait à Courbevoie, le
En huit exemplaires originaux

Pour CGI
Benoit FROMENT

Pour la F3C – CFDT
Arnaud DEGROISE

Pour la CFTC
Patrick RENAULT

Pour la CFE-CGC
Youval AMSELLEM

Pour la CGT
Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU