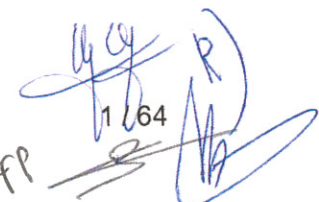
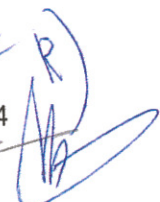




**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF A LA MISE EN  
PLACE ET AUX PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ  
SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ET DES REPRESENTANTS DE  
PROXIMITÉ DU CIRAD**

FP  1/64 

Entre :

- L'Etablissement public à caractère industriel et commercial Cirad (Centre de Coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement), dont le siège social est sis 42 rue Scheffer - 75116 Paris, représenté par Monsieur François Pouget en qualité de directeur général délégué aux ressources et aux dispositifs (DGD-RD) par délégation de Monsieur Michel Eddi, Président du Conseil d'Administration (CA), ci-après dénommé « le Cirad »,

d'une part

Et :

- la CFDT représentée par *Devi MONTAVES* en qualité de délégué(e) syndical(e)
- la CFTC représentée par *Richard d'AGATA* en qualité de délégué(e) syndical(e)
- la CGT représentée par M. *C. BARON* en qualité de délégué(e) syndical(e)
- l'UNARED/CFE-CGC représentée par *GAWRYSIAK G.* en qualité de délégué(e) syndical(e)

D'autre part,

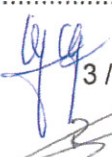
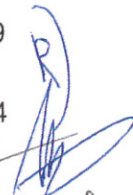
ci-après désignés collectivement par « les parties » et individuellement par « la partie »

**Il a été convenu ce qui suit :**

*HA* *R*  
2 / 64  
*FB*



Préambule.....	7
Chapitre A – Organisation et le périmètre de la représentation du personnel au Cirad.....	8
Article A.1 – Périmètre de mise en place du Comité social et économique .....	8
Article A.2 – Mise en place et périmètre des RdP .....	8
Chapitre B – Comité social et économique .....	9
Article B.1 – Composition.....	9
B.1.1 Délégation de la Direction .....	9
B.1.2 Délégation du personnel .....	9
B.1.3 Représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au Cirad .....	11
B.1.4 Invités .....	11
Article B.2 – Durée des mandats .....	13
Article B.3 – Attributions.....	13
B.3.1 Attributions générales .....	13
B.3.2 Les consultations récurrentes .....	14
B.3.3 Consultations ponctuelles .....	17
B.3.4 Autres consultations.....	18
Article B.4 – Fonctionnement du CSE.....	18
B.4.1 Réunion de mise en place du mandat du CSE.....	18
B.4.2 Nombre des réunions et modalités d'organisation.....	19
B.4.3 Convocations .....	19
B.4.4 Ordre du jour.....	20
B.4.5 Etablissement du PV (Procès-Verbal) et transmission .....	20
B.4.6 Le temps passé en réunion.....	21
B.4.7 Réunions extraordinaires .....	21
Article B.5 – Moyens.....	21
B.5.1 Ressources financières.....	21
B.5.2 Heures de délégation.....	23
B.5.3 Absences en raison du mandat.....	23
B.5.4 Formation.....	23
B.5.5 Moyens humains.....	24
B.5.6 Autres moyens mis à disposition.....	24
Article B.6 - Les commissions du CSE.....	25
B.6.1 Organisation générale des commissions.....	25
B.6.2 Commission santé, sécurité et conditions de travail .....	27
B.6.3 Commission orientations stratégiques.....	29


  
 3 / 64  
 fg

B.6.4 Commission économique.....	29
B.6.5 Commission emploi / formation.....	30
B.6.6 Commission égalité professionnelle.....	30
B.6.7 Commission mobilité géographique.....	30
B.6.8 Commission DROM.....	31
Chapitre C – CRdP (collectifs des représentants de proximité).....	32
Article C.1 – Modalités de désignation et de remplacement des RdP.....	32
C.1.1 Modalités de désignation.....	32
C.1.2 Modalités de remplacement.....	33
Article C.2 – Composition.....	34
C.2.1 Délégation de la Direction auprès des CRdP.....	34
C.2.2 Délégation du personnel aux collectifs des représentants de proximité.....	35
Article C.3 – Attributions.....	36
C.3.1 Les attributions en matière de réclamations et d’actions de prévention en matière de santé, sécurité et conditions de travail.....	36
C.3.2 Les attributions en matière d’activités sociales et culturelles (ASC).....	37
C.3.3 Les attributions concernant la vie du site.....	38
Article C.4 – Fonctionnement et moyens.....	39
C.4.1 Nombre de réunions.....	39
C.4.2 Convocations, ordre du jour, compte-rendu, temps de réunion.....	39
C.4.3 Ressources financières.....	40
C.4.4 Heures de délégation.....	41
C.4.5 Participation aux réunions du CSE et de la CSSCT.....	41
C.4.6 Absences en raison du mandat.....	42
C.4.7 Formation.....	42
C.4.8 Moyens.....	42
Chapitre D – La Base de Données Economiques et Sociales (BDES).....	43
Article D.1 – Architecture et contenu.....	43
Article D.2 – Dépôt et actualisation.....	44
Article D.3 – Conditions d’accès.....	44
Article D.4 – Discretion et confidentialité.....	44
Chapitre E – Les clauses finales.....	45
Article E.1 : Champ d’application.....	45
Article E.2 : Entrée en vigueur – Durée.....	45
Article E.3 : Suivi et interprétation.....	45
E.3.1 : Composition.....	45

4764



E.3.2 : Réunions.....	46
E.3.3 : Saisine relative à différence(s) et/ou difficulté(s) d'interprétation.....	47
E.3.4 : Secrétariat administratif.....	47
E.3.5 : Actions de la commission.....	48
Article E.4 - Révision de l'accord.....	49
Article E.6 – Dénonciation de l'accord.....	50
Article E.7 - Dépôt et publicité.....	50
Annexes.....	51
Annexe n°1 : Cartes de rattachement des salariés aux collectifs de représentants de proximité.....	51
Annexe n°2 : Groupements géographiques à l'étranger à la date de 1ère mise en place du CSE.....	54
Annexe n°3 : Chronogramme prévisionnel des réunions ordinaires du CSE.....	55
Annexe n°4 : Chronogramme prévisionnel des consultations récurrentes et obligatoires du CSE.....	56
Annexe n°5 : Chronogramme prévisionnel des consultations récurrentes et obligatoires du CSE en l'absence d'expert.....	57
Annexe n°6 : Chronogramme prévisionnel de la consultation sur les orientations stratégiques avec expert.....	58
Annexe n°7 : Chronogramme prévisionnel de la consultation sur la situation économique et financière avec expert.....	59
Annexe n°8 : Chronogramme prévisionnel de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi avec expert.....	60
Annexe n°9 : Tableaux des nombres de représentants de proximité et des crédits d'heures de délégation.....	61
Annexe n°10 : Tableau récapitulatif de l'architecture de la BDES, des listes des documents à transmettre pour les consultations récurrentes et de leurs périodes de référence.....	63

## Liste des abréviations :

ASC	Activités Sociales et Culturelles ainsi qu'Activités Physiques ou Sportives
BDES	Base de Données Economiques et Sociales
CDS	Commission de Site
CE	Comité d'Entreprise
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail
Codasc	Commission des activités sociales et culturelles des CRdP
Copric	Commission de prévention et résolution des réclamations individuelles et collectives des CRdP
CRdP	Collectif de Représentants de Proximité (recevant délégation du CSE)
CSE	Comité Social et Economique
CSSCT	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSE
Drom	Départements et régions d'outre-mer
OS-A	Organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ou adhérente à celui-ci.
PV	Procès-verbal
RdP	Représentant de Proximité au sens de l'article L2313-7 du code du travail

6/64  
R)  
RP



## PREAMBULE

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 « relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales » ratifiée par la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 a modifié en profondeur l'architecture des instances représentatives du personnel en créant une instance unique, le CSE (Comité Social et Economique).

Le Comité Social et Economique du Cirad a vocation à se substituer au CE (Comité d'Entreprise) et ses commissions, aux DP (Délégués du Personnel) et aux CHSCT (Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) au plus tard le 31 décembre 2019.

Les mandats des élus du personnel au CE, des membres des CHSCT, des délégués du personnel et des membres des CDS (Commissions de Site) prenaient fin le 22 octobre 2018. L'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives au Cirad ont convenu par accord du 29 mars 2018, en application de l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, de proroger ces mandats jusqu'à l'élection de la représentation du personnel au CSE et au plus tard jusqu'au 22 octobre 2019.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les parties ont profité de cette période pour aménager par accord collectif d'entreprise, en amont de l'organisation des élections des représentants du personnel au CSE, la mise en place de cette nouvelle instance et de ses RdP (Représentants de Proximité) ainsi que leurs principes de fonctionnement.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales de salariés représentatives se sont rencontrées à l'occasion de 22 réunions de négociation entre le 28 février 2018 et le 17 juillet 2019. Les propositions qui ont été retenues se veulent prendre en compte les pratiques existantes au Cirad liées notamment à son fonctionnement organisationnel ainsi qu'à ses spécificités géographiques.

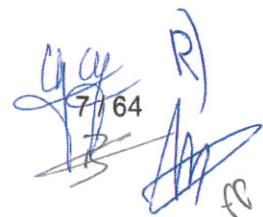
Il résulte de ces négociations la volonté commune de mettre en place une instance de représentation du personnel en cohérence avec les besoins et nécessités du Cirad.

Dans le cadre du présent accord le terme « la Direction » vise « l'employeur » ou « son représentant dûment et nommément habilité par le représentant légal de l'employeur ».

Le personnel est informé des personnes habilitées à représenter l'employeur dans ces relations avec le CSE et avec les RdP via notamment un affichage sur l'intranet. Cette information est aussi mise à disposition dans la BDES.

L'utilisation du genre orthographique masculin a été adoptée dans le cadre du présent accord afin de faciliter la lecture et de ne pas alourdir le texte. Le genre orthographique masculin est donc utilisé comme terme générique pour les genres féminin et masculin.

Pour mémoire, disposer d'une voix consultative permet de participer aux débats mais pas de prendre part aux votes (par opposition à « voix délibérative »).

  
7/64  
R  
TP

## CHAPITRE A – ORGANISATION ET LE PERIMETRE DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL AU CIRAD

### Article A.1 – Périmètre de mise en place du Comité social et économique

Les parties au présent accord conviennent que le Cirad constitue un seul établissement, et ne comporte donc pas « au moins deux établissements distincts » au sens du cadre légal de mise en place du CSE. Par suite, elles conviennent de mettre en place un CSE unique au niveau du Cirad.

### Article A.2 – Mise en place et périmètre des RdP

Conformément à l'article L2313-7 du code du travail, les parties conviennent de procéder à la mise en place de RdP en France et de ne pas en mettre en place hors de France.

Compte tenu de l'organisation du Cirad, comprenant de nombreuses situations géographiques de ses personnels en France, il est convenu entre les parties que les RdP sont regroupés en CRdP (Collectifs de Représentants de Proximité). Ces CRdP sont mis en place sur chaque site du Cirad en France.

A la date de mise en place du 1<sup>er</sup> CSE et sauf révision du présent accord, les sites en France et les CRdP sont les suivants :

- 1 CRdP pour le site « Guadeloupe » ;
- 1 CRdP pour le site « Guyane » ;
- 1 CRdP pour le site « Martinique » ;
- 1 CRdP pour le site « Montpellier » ;
- 1 CRdP pour le site « Région parisienne » ;
- 1 CRdP pour le site « Réunion ».

Toute création ou suppression d'un CRdP fait l'objet d'une négociation entre la Direction et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le cadre d'une révision du présent accord.

Le nombre, les attributions, les modalités de désignation, les moyens ainsi que l'organisation et le fonctionnement des CRdP comprenant chacun une Codasc (Commission des activités sociales et culturelles) et une Copric (Commission de prévention et de résolution des réclamations individuelles et collectives), sont définis au chapitre C du présent accord.

Les salariés affectés en France relèvent du CRdP le plus proche de leur lieu d'affectation sauf cas particuliers définis à l'annexe 1.

Les salariés affectés en France mais considérés comme « hors de France » au sens de la convention d'entreprise du 13 décembre 2016 sont traités, pour les ASC (Activités Sociales et Culturelles), comme les salariés à l'étranger.

8 / 64





Les parties conviennent que les salariés affectés en mobilité géographique à l'étranger relèvent du CRdP de Montpellier sauf en matière de gestion des ASC. Les ASC des salariés affectés en mobilité géographique à l'étranger sont gérées soit par le CSE directement, soit par un secrétaire et un trésorier désignés par le CSE sur proposition des salariés affectés en mobilité géographique à l'étranger et réunis au sein du groupement géographique concerné en fonction de leur localisation.

A la date de mise en place du 1<sup>er</sup> CSE, ces groupements géographiques à l'étranger sont définis en annexe 2. Une délibération du CSE peut modifier la liste et le périmètre de ces groupements en relation avec le périmètre des Directions régionales du Cirad à l'étranger.

## CHAPITRE B – COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

### Article B.1 – Composition

Le Comité social et économique est composé de la délégation de la Direction et de la délégation du personnel. Les représentants syndicaux prévus à l'article L2314-2 du Code du travail assistent aux réunions du CSE.

#### B.1.1 Délégation de la Direction

En application des dispositions légales :

- Le CSE est présidé par le Président du Conseil d'administration qui a la possibilité de déléguer la présidence de l'instance.
- Le président du CSE peut être assisté par 3 collaborateurs au maximum dont, sauf indisponibilité, le DRH (directeur des ressources humaines).

#### B.1.2 Délégation du personnel

##### B.1.2.1 Composition

La délégation du personnel comporte un nombre égal d'élus titulaires et d'élus suppléants. A défaut de dispositions spécifiques dans le protocole d'accord préélectoral, ce nombre est fixé à l'article R. 2314-1 du Code du travail.

9 / 64  
fe

Compte tenu du fonctionnement du Cirad et comme rendu possible par le code du travail, les parties conviennent que, dans le cadre de la négociation des futurs protocoles d'accord préélectoraux (PAP), leur position respective est de porter le nombre d'élus au CSE à :

- 13 titulaires
- 13 suppléants

Il est convenu entre les parties que les suppléants participent aux réunions du CSE avec voix consultative<sup>1</sup> et qu'ils disposent d'heures de délégation, sous réserve que le nombre d'élus défini dans le cadre des futurs protocoles d'accord préélectoraux soit inférieur ou égal à 26. Si la négociation du PAP tend à aboutir à un nombre supérieur au nombre ci-dessus, les parties conviennent d'engager une négociation en vue de réviser le présent article. A défaut de conclusion d'un avenant de révision portant sur le présent article 45 jours avant la date de fin des mandats, les dispositions du code du travail, au minimum, s'appliquent :

- les suppléants ne participent pas aux réunions sauf en cas d'absence d'un titulaire
- les suppléants ne disposent pas d'heures de délégation.

Un référent du CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres élus.

#### **B.1.2.2 Bureau du CSE**

La désignation des membres du bureau du CSE intervient à la majorité des voix des élus titulaires du CSE valablement exprimées, sans qu'il soit tenu compte des absentions, des votes blancs et des votes nuls. Dans la mesure du possible, en cas d'égalité de voix entre plusieurs postulants, la priorité est donnée au respect de la proportion des genres masculin et féminin au sein de l'entreprise pour la constitution du bureau. Lorsque la règle de la phrase ci-avant ne permet pas de départager les postulants, c'est le plus âgé qui est désigné.

Le bureau du CSE est composé de cinq membres, choisis parmi les élus titulaires, soit :

- un secrétaire ;
- un trésorier ;
- deux secrétaires adjoints, dont le rapporteur de la CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) ;
- un trésorier adjoint.

Le bureau veille à la mise en œuvre des délibérations du CSE en ce qui concerne la part en charge du CSE. Il veille, ainsi que le Président, à son bon fonctionnement ainsi qu'au respect de la réglementation et gère le traitement des situations courantes dans le cadre des orientations arrêtées. Il gère aussi le traitement des situations urgentes sans pouvoir se substituer au CSE pour la prise de décision nécessitant un vote collectif des élus titulaires.

---

<sup>1</sup> Disposer d'une voix consultative permet de participer aux débats mais pas de prendre part aux votes



#### **B.1.2.4 Remplacement définitif d'un suppléant**

Lorsqu'un élu suppléant au CSE cesse définitivement ses fonctions ou est amené à remplacer définitivement un élu titulaire en cours de mandature, il est remplacé par un candidat non élu présenté dans le même collège par la même organisation que celle de ce suppléant. Le candidat non élu retenu est celui qui vient sur la liste de la même organisation immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut de candidat titulaire restant, immédiatement après le dernier élu suppléant.

A défaut de titulaire non élu ou de suppléant non élu sur la même liste, le remplacement est assuré par le candidat titulaire non élu ou, à défaut, par le suppléant non élu n'appartenant pas à la liste du suppléant à remplacer, mais appartenant au même collège et ayant obtenu le plus grand nombre de voix. En cas d'égalité des voix le candidat le plus âgé est retenu.

Pour l'ensemble des cas précités, le remplacement est conditionné à l'accord du remplaçant pressenti et au fait que ce remplaçant pressenti ne soit pas déjà devenu membre du CSE. A défaut, est pressenti le candidat non élu suivant, respectivement dans la liste (cf 1<sup>er</sup> paragraphe du présent article) ou en nombre de voix (cf 2<sup>ème</sup> paragraphe du présent article) jusqu'à épuisement des remplaçants potentiels.

Par ce remplacement, le candidat non élu devient membre suppléant assimilé à un membre élu du CSE jusqu'au renouvellement de l'instance.

Lorsqu'aucun candidat non élu n'a pu être désigné en application de l'une des procédures ci-avant, le remplacement est abandonné et la fonction de membre suppléant correspondante demeure vacante jusqu'au scrutin suivant.

#### **B.1.3 Représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au Cirad**

Conformément à l'article L2314-2 du code du travail, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE qui assiste aux réunions avec voix consultative.

#### **B.1.4 Invités<sup>2</sup>**

##### **B.1.4.1 Invitations prévues par la loi**

En application des dispositions du code du travail, sont invités sur les points de l'ordre du jour relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail avec voix consultative :

- Le médecin du travail ;

---

<sup>2</sup> Il est rappelé que tous les invités internes au Cirad sont tenus à la même obligation de discrétion que les membres du CSE.

11 / 64  
FC

- Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ;
- L'agent de contrôle de l'Inspection du Travail ;
- L'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Ces membres invités prévus par la loi sont ceux ayant compétence pour le siège du Cirad.

Les membres invités sont informés annuellement du calendrier prévisionnel retenu pour les réunions du CSE. La tenue de ces réunions leur est confirmée, par écrit, au moins quinze jours à l'avance pour les seules réunions les concernant.

Le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'Inspection du Travail et l'agent de service de prévention des organismes de sécurité sociale des différents sites sont également informés du calendrier dans les conditions ci-avant ainsi que des points de l'ordre du jour relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'Inspection du Travail et l'agent de service de prévention des organismes de sécurité sociale, compétent(s) pour le lieu de tenue de la réunion du CSE peuvent remplacer à cette réunion leurs homologues respectifs compétents pour le siège, avec l'accord de ces derniers.

#### **B.1.4.2 Les invitations non prévues par la loi**

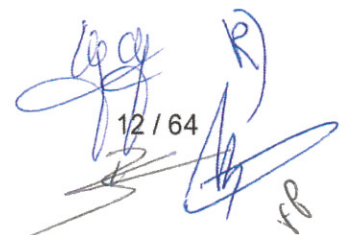
En dehors des cas prévus par le Code du travail ou à l'article B.1.4.1 ci-avant, la présence aux réunions du CSE de tiers à l'entreprise nécessite un accord entre le président et le bureau du CSE.

Par ailleurs, les parties conviennent qu'une ou plusieurs personnes des services ou unités concernés par les points à l'ordre du jour peuvent être invitées, avec voix consultative, à présenter et échanger sur le point qui les concerne par un accord entre le président et le bureau du CSE.

Tous les secrétaires de CRdP sont invités une fois par an à participer ensemble à une réunion du CSE, avec voix consultative. Au cours de cette réunion qui se tient généralement en début d'année, le secrétaire de chaque CRdP présente le bilan, les prévisions budgétaires et le programme des activités de son CRdP en matière d'ASC. Les frais de déplacements afférents à la participation annuelle de ces secrétaires de CRdP sont pris en charge par le CSE s'ils ne sont pas élus au CSE ou bien par l'employeur s'ils sont membres du CSE.

Les rapporteurs de chaque Copric sont invités, une fois par an, à participer ensemble à la réunion du CSE portant sur le bilan relatif aux questions de santé, de sécurité et des conditions de travail, avec voix consultative. Les frais de déplacements afférents sont pris en charge par le CSE s'ils ne sont pas élus au CSE.

Les secrétaires, ou à défaut les trésoriers, de chaque groupement gérant des ASC à l'étranger sont invités, avec voix consultative, une fois par mandature du CSE, à participer à une réunion du CSE traitant plus spécifiquement de la mobilité géographique. Les frais de déplacement afférents à cette participation des représentants des groupements à l'étranger sont pris en charge par l'employeur.

  
12 / 64  
RP



Le temps passé par les invités internes au Cirad pour participer à une réunion du CSE, dont leurs éventuels temps de déplacements correspondants, est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas décompté de leurs heures de délégation pour ceux qui en disposent. Ils reçoivent une convocation de la Direction valant ordre de mission.

## Article B.2 – Durée des mandats

La durée des mandats des membres du CSE est de 3 ans.

Il est convenu entre les parties que, pour le premier CSE, les mandats sont prolongés jusqu'au 15 février 2023 afin de recaler la période d'élections générales des représentants du personnel au CSE sur le premier trimestre de l'année civile et de repartir sur un calendrier opérationnel mieux adapté au fonctionnement du Cirad.

## Article B.3 – Attributions

### B.3.1 Attributions générales

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

Le CSE exerce l'ensemble des prérogatives qui lui sont attribuées par le code du travail. En application du présent accord, il délègue certaines de ses missions en tout ou partie, aux CRdP et/ou à des commissions du CSE ainsi qu'et/ou aux secrétaires et trésoriers de groupements à l'étranger.

Dans les conditions prévues par le code du travail, les points suivants relèvent de la compétence exclusive du CSE :

- Consultations du CSE ;
- Recours à un expert par le CSE.

Les conditions d'exercice des droits d'alerte sont fixées par le code du travail (dont notamment ses articles L.4133-2, L2312-59, L2312-60).

Également, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion des ASC.

Pour améliorer la prise en compte des spécificités du Cirad liées notamment à ses implantations dans les DROM (Départements et régions d'outre-mer) et à l'étranger, le CSE délègue pour partie la gestion ou le contrôle des ASC à chaque CRdP ainsi qu'aux secrétaires et trésoriers de groupements à l'étranger, dans les limites de leur compétence territoriale et sous contrôle du CSE.

13 / 64  
FC

Les parties rappellent qu'en vertu des dispositions de l'article L2312-15 du Code du Travail, le CSE dispose, dans l'exercice de ses attributions consultatives et pour émettre des avis et des vœux, d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur ainsi que de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

En application du même article, les parties rappellent aussi que le CSE peut, en application du même article, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le Président du Tribunal de Grande Instance statuant en la forme des référés pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le Comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis du Comité, le juge peut décider la prolongation du délai de consultation.

Ces dispositions s'appliquent aux consultations récurrentes, avec ou sans recours à un expert-comptable, ainsi qu'aux consultations ponctuelles.

En application des dispositions de l'article L2312-16 du code du travail, sauf dispositions législatives spéciales et impératives, les délais d'examen dont dispose le CSE pour émettre un avis sont fixés par le présent accord collectif ou à défaut par décret.

Un chronogramme prévisionnel des réunions ordinaires du CSE est joint en annexe 3 du présent accord. Le détail des réunions et de leurs dénominations (R1 à R7) sont précisées à l'article B.4.2 ci-après.

### **B.3.2 Les consultations récurrentes**

Les consultations obligatoires et récurrentes du CSE sont regroupées autour de trois grandes thématiques portant sur :

- Les orientations stratégiques ;
- La situation économique et financière ;
- La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Conformément aux dispositions du code du travail, les parties conviennent d'organiser par le présent accord la périodicité, les modalités et le contenu de ces consultations récurrentes du CSE.

Un chronogramme prévisionnel des consultations récurrentes du CSE est joint en annexe 4 du présent accord.

#### **B.3.2.1 Périodicité**

Le CSE est consulté chaque année civile sur les trois thématiques des consultations obligatoires et récurrentes.

14 / 64  
R  
10



### **B.3.2.2 Informations en support des consultations**

A des fins de lisibilité et pour garantir une transmission efficace des informations nécessaires à la consultation, les parties décident de lister dans le présent accord les documents de base à transmettre par la Direction au titre des consultations portant sur les orientations stratégiques, sur la situation économique et financière et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (Cf. chapitre D ci-après relatif à la BDES).

Cette liste de documents de base peut être mise à jour d'accord parties entre le président et le bureau du CSE.

Des documents complémentaires peuvent être demandés par le CSE selon les consultations sous réserve qu'ils présentent un lien direct avec l'objet de la consultation. Sous réserve d'une décision du juge rendue en l'application de l'article L 2312-15 du code du travail ayant pour objet de prolonger le délai de consultation, le délai de transmission des documents complémentaires n'a pas d'impact sur l'échéance du délai de la consultation.

### **B.3.2.3 Modalités**

Les parties conviennent d'organiser les consultations récurrentes comme suit.

Les informations nécessaires aux consultations récurrentes sont communiquées au CSE via la BDES et actualisées au plus tard 10 jours calendaires avant le début de la réunion d'ouverture à laquelle elles se rapportent.

L'ouverture d'une consultation récurrente se fait à l'occasion d'une réunion du CSE dite réunion d'ouverture : elle permet un échange au sein du CSE sur l'information qui a été remise. Cette réunion d'ouverture fait démarrer le délai de la consultation.

- **Consultations récurrentes sans recours à un expert-comptable (voir chronogramme prévisionnel en annexe 5 du présent accord)**

En l'absence de recours à un expert, il est convenu entre les parties que, le CSE rend son avis à la réunion suivant la réunion d'ouverture de la consultation. A défaut, cet avis du CSE est réputé négatif.

Le chronogramme des consultations récurrentes et obligatoires avec leur numérotation est indiqué en annexe n°4 du présent accord et le calendrier des réunions ordinaires est fixé en fin d'année précédente.

En conséquence,

- Pour la consultation sur les orientations stratégiques, le CSE doit émettre un avis, au plus tard, lors de sa réunion R2 du CSE ;
- Pour la consultation sur la situation économique et financière, le CSE doit émettre un avis, au plus tard, lors de sa réunion R3 du CSE ;
- Pour la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le Comité rend des avis séparés sur chacune des thématiques entrant dans cette consultation. Les avis sont rendus au plus tard à la réunion suivant la

réunion d'ouverture de la consultation sur la thématique concernée. Un récapitulatif des avis déjà émis est transmis par le CSE à la Direction en R7 du CSE.

En cas de conditions particulières rencontrées lors de la consultation, le délai de la consultation peut être prorogé jusqu'à la réunion suivante par accord entre le président et le bureau du CSE.

- **Consultations récurrentes avec recours à un expert-comptable (voir chronogrammes prévisionnels en annexes 6 à 8 du présent accord)**

Conformément aux dispositions du code du travail relatives aux trois consultations récurrentes, le CSE peut décider de recourir à l'assistance d'un expert-comptable.

Les parties conviennent que la décision de recourir ou non à un expert est adoptée, pour chaque consultation récurrente, au cours de la première réunion ordinaire du CSE de l'année civile, par un vote à la majorité de ses membres élus titulaires présents. Le choix du cabinet d'expertise est également décidé de même lors de la 1<sup>ère</sup> réunion de l'année civile, sauf circonstance particulière entraînant le choix du cabinet à la réunion suivante.

Chaque consultation récurrente ne peut donner lieu qu'à une seule expertise par année civile de référence.

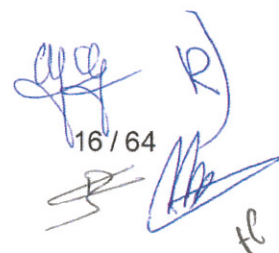
L'expert dispose d'un délai de 10 jours calendaires suivant sa désignation (réception de l'information de choix de son cabinet) pour demander à la Direction du Cirad toutes informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa ou de ses missions. Il transmet conjointement à cette demande une copie de sa ou de ses lettres de mission. La demande d'informations complémentaires et la lettre de mission couvrent l'ensemble des expertises pour lesquelles chaque cabinet d'expertise a été désigné.

Dans le même délai à compter de sa désignation, l'expert notifie à la Direction du Cirad le coût prévisionnel, l'étendue et la durée prévisible de l'expertise.

Pour la consultation sur les orientations stratégiques (voir chronogramme prévisionnel en annexe 6 du présent accord) :

- La Direction, sauf contrainte dont elle informe le secrétaire et l'expert, répond à la demande d'informations complémentaires de l'expert dans un délai de 20 jours calendaires suivant la réception de la demande de l'expert ;
- L'expert rend son rapport au plus tard 10 jours calendaires avant la R3 du CSE ;
- Le CSE rend son avis au plus tard à la réunion suivant la présentation du rapport de l'expert sur le thème de la consultation (R5) ; à défaut cet avis du CSE est réputé négatif.

Pour la consultation sur la situation économique et financière (voir chronogramme prévisionnel en annexe 7 du présent accord) :

  
16/64  
R  
te



- La Direction, sauf contrainte dont elle informe le secrétaire et l'expert, répond à la demande d'informations complémentaires de l'expert dans un délai de 50 jours calendaires suivant la réception de la demande de l'expert ;
- L'expert rend son rapport au plus tard 10 jours calendaires avant la R5 du CSE ;
- Le CSE rend son avis au plus tard à la réunion suivant la présentation du rapport de l'expert sur le thème de la consultation (R6) ; à défaut cet avis est réputé négatif.

Pour la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (voir chronogramme prévisionnel en annexe 8 du présent accord) :

- La Direction, sauf contrainte dont elle informe le secrétaire et l'expert, répond à la demande d'informations complémentaires de l'expert dans un délai de 110 jours calendaires suivant la réception de la demande de l'expert ;
- L'expert rend son rapport au plus tard 10 jours calendaires avant la R6 du CSE ;
- Le CSE rend un avis global au plus tard à la réunion suivant la présentation du rapport de l'expert sur le thème de la consultation (R7) ; à défaut cet avis est réputé négatif. Le CSE a la possibilité de rendre avant la R7 des avis séparés sur certains thèmes de cette consultation.

En cas de conditions particulières rencontrées lors de la consultation et/ou de l'expertise, le délai de la consultation et/ou de l'expertise peut être prorogé jusqu'à la réunion suivante par accord entre le président et le bureau du CSE.

### B.3.3 Consultations ponctuelles

Les consultations ponctuelles impératives sont celles fixées par les articles L2312-8 et L2312-37 du code du travail.

Il est convenu entre les parties qu'en dehors des consultations pour lesquelles le code du travail a fixé un délai spécifique, les informations nécessaires aux consultations ponctuelles sont communiquées au CSE via la BDES au plus tard 10 jours calendaires avant le début de la première réunion à laquelle elles se rapportent.

L'ouverture d'une consultation ponctuelle se fait à l'occasion d'une réunion du CSE dite réunion d'ouverture de la consultation : elle permet un échange au sein du CSE sur l'information qui a été reçue. Cette réunion d'ouverture fait courir le délai de la consultation.

En l'absence de recours à un expert-comptable ou à un expert habilité, l'avis du CSE est rendu, au plus tard, à la réunion suivant la réunion d'ouverture de la consultation ; à défaut cet avis est réputé négatif.

En cas de recours à un expert-comptable ou à un expert habilité dans les cas prévus légalement, le CSE rend son avis, au plus tard, à la 2<sup>ème</sup> réunion suivant la réunion d'ouverture de la consultation ; à défaut cet avis est réputé négatif.

En cas de conditions particulières rencontrées lors de la consultation et/ou de l'expertise, le délai de la consultation et/ou de l'expertise peut être prorogé jusqu'à la réunion suivante par accord entre le président et le bureau du CSE.

17/64  
fe

### B.3.4 Autres consultations

Pour les consultations qui n'entrent pas dans le champ des consultations récurrentes et qui ne constituent pas des consultations ponctuelles au sens des articles L2312-8 et L2312-37 du code du travail, les parties conviennent que, sauf dispositions législatives spéciales, les modalités de consultation sont les suivantes :

En dehors des consultations pour lesquelles le code du travail a fixé un délai spécifique, les informations nécessaires à la consultation sont communiquées au CSE par courrier électronique au plus tard 10 jours calendaires avant le début de la réunion à laquelle elles se rapportent.

L'ouverture de la consultation se fait à l'occasion d'une réunion du CSE dite réunion d'ouverture de la consultation : elle permet un échange au sein du Comité sur l'information qui a été remise. Cette réunion d'ouverture fait courir le délai de la consultation.

L'avis du CSE est rendu, au plus tard, à la réunion suivant la réunion d'ouverture de la consultation ; à défaut cet avis est réputé négatif.

En cas de conditions particulières rencontrées lors de la consultation, le délai de la consultation peut être prorogé jusqu'à la réunion suivante par accord entre le président et le bureau du CSE.

## Article B.4 – Fonctionnement du CSE

### B.4.1 Réunion de mise en place du mandat du CSE

Cette réunion est notamment consacrée à :

- L'élection du bureau, hors celle du secrétaire adjoint du CSE rapporteur de la CSSCT ;
- La désignation du secrétaire du CSE, es-fonction, comme représentant légal du CSE
- La désignation des RdP ;
- La mise en place de la CSSCT, dont la désignation de ses membres et l'élection par le CSE du rapporteur de la CSSCT, sur proposition de cette dernière, à la fonction de secrétaire adjoint du CSE ;
- La mise en place des autres commissions du CSE, dont la désignation de leurs membres;
- La ou les décisions concernant l'assurance responsabilité civile du CSE ;
- Les désignations des membres du CSE ayant accréditation sur les comptes bancaires du CSE et les autorisations d'utilisation de ses moyens de paiements par certains membres du CSE ;
- Les montants globaux des budgets du CSE et leurs dates de versement ;
- Les rapports de fin de mandat du secrétaire, du trésorier et des rapporteurs des commissions du mandat précédent du CSE (sauf lors du 1<sup>er</sup> mandat) ;
- La désignation du référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;



et, uniquement lors de la réunion de mise en place du 1<sup>er</sup> mandat du CSE,

- La reddition des comptes des instances de représentation du personnel auxquelles succède le CSE, avec remise de l'accès à l'ensemble des documents et pièces comptables.
- Un vote sur l'acceptation de l'affectation des biens dévolus au CSE par les instances de représentation du personnel auxquelles succède le CSE (CE dont CDS et CHSCT le cas échéant) ou décision d'affectation différente de ces biens ;
- Le cas échéant, la prise de connaissance des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées décidées par les instances de représentation du personnel auxquelles succède le CSE ;

Cette réunion n'est pas comptabilisée dans les réunions ordinaires annuelles du CSE.

A l'occasion de cette réunion, qui se tient au siège, le CSE est informé des délégations de pouvoir données par le représentant légal de l'employeur pour la présidence du CSE et de chaque CRdP.

#### B.4.2 Nombre des réunions et modalités d'organisation

Le nombre de réunions ordinaires annuelles du CSE est fixé à 7 (voir le chronogramme prévisionnel des réunions ordinaires en annexe 3 du présent accord) dont :

- 4 réunions au minimum portent en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- 1 réunion traite exclusivement des comptes du CSE, des CRdP et des groupements géographiques à l'étranger. Cette réunion, d'une durée d'une demi-journée, est organisée dans les six premiers mois de l'année et est accolée dans le temps à une autre réunion ordinaire du CSE.

Le calendrier annuel des réunions ordinaires est établi en concertation entre le bureau et le Président du CSE, et communiqué au plus tard à l'issue de la dernière réunion de l'année civile précédente. Ce calendrier peut être adapté en cas de besoin par accord entre le bureau et le Président du CSE.

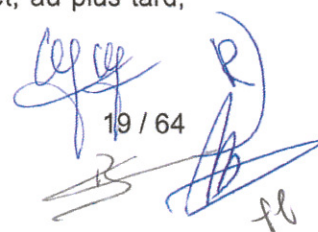
Les réunions ordinaires du CSE se déroulent sur 2 journées (sauf les R4 et R5) et sont précédées d'une réunion préparatoire.

Une réunion ordinaire du CSE par an a lieu au siège. Les autres réunions ont lieu sur le site de Montpellier. Les réunions préparatoires ont lieu sur le même site que la réunion plénière.

#### B.4.3 Convocations

Les membres du CSE sont convoqués par le Président, par courrier électronique avec demande de réponse par courrier électronique de participation ou non à ladite réunion.

Etant donné le champ d'action géographique du Cirad et pour permettre l'organisation des déplacements des élus, ces convocations sont envoyées dès que possible et, au plus tard, lors de la communication de l'ordre du jour fixé par le présent accord.

  
19 / 64

#### B.4.4 Ordre du jour

L'ordre du jour est fixé conjointement par le Président et le secrétaire du CSE conformément au code du travail.

L'ordre du jour est communiqué par courrier électronique aux membres du CSE ainsi qu'aux invités au moins 10 jours calendaires avant le début de la réunion.

Dans le même délai, les documents afférents sont communiqués aux membres du CSE par courrier électronique ou via la BDES.

De même, les documents relatifs aux sujets les concernant sont communiqués aux invités par courrier électronique.

#### B.4.5 Etablissement du PV (Procès-Verbal) et transmission

Le PV est rédigé par le secrétaire du Comité en collaboration avec des élus du CSE.

Les PV des réunions du CSE contiennent, *a minima*, les informations suivantes : dates de la réunion, nom des personnes présentes, rappel de l'ordre du jour, synthèse des débats (dont réponses de l'employeur aux propositions faites lors de la précédente réunion ainsi qu'aux réclamations individuelles et collectives qui n'ont pas pu être résolues en local par les CRdP, contenu des délibérations du CSE (avis, motions ...).

Un projet de PV est transmis à l'employeur au plus tard 12 jours calendaires avant la prochaine réunion ou, si une nouvelle réunion est prévue avant ce délai, avant cette réunion. L'employeur envoie ses commentaires au minimum 24 heures avant le début de la réunion préparatoire.

A défaut d'accord de l'employeur sur la rédaction du PV, le secrétaire peut maintenir ses termes et le PV mentionne les termes des observations de l'employeur concernant les points de rédaction sur lesquels ce dernier est en désaccord.

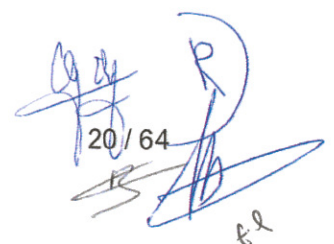
Le projet de PV est soumis à l'approbation de la majorité des membres titulaires présents lors de la réunion suivante du CSE.

Les informations à caractère confidentiel concernant l'entreprise et présentées comme telles par l'employeur ne figurent pas dans le PV.

Les informations relatives à la CSSCT ne sont pas obligatoirement reprises *in extenso* dans le PV.

Les parties conviennent que le président du CSE est invité à signer le procès-verbal aux côtés du secrétaire du CSE.

Sur les seules questions concernant la santé et la sécurité, les élus du CSE peuvent être amenés à rédiger et voter en séance une délibération qui nécessite un extrait de PV, reprise dans le PV.

  
20/64  
P  
R  
f2



#### B.4.6 Le temps passé en réunion

Le temps passé en réunion ordinaire ou extraordinaire, ainsi que les temps de déplacement, sont considérés comme du temps de travail effectif pour l'ensemble des membres du CSE ainsi que pour les invités internes au Cirad.

Les réunions préparatoires des réunions ordinaires s'étendent au maximum sur 2,5 journées (soit 20h30). A l'exception du temps consacré à la CSSCT qui fait l'objet de dispositions spécifiques, le temps consacré aux commissions est inclus dans le temps des réunions préparatoires du CSE.

Le temps passé en réunion préparatoire par les élus titulaires et élus suppléants est bien considéré comme du temps de travail effectif. Il n'est pas décompté des heures de délégation dans la limite de 16h30 et décompté des heures de délégation à hauteur de 4 heures.

Lorsque des RdP participent aux réunions du CSE dans les conditions prévues à l'article B.1.4.2, le temps passé en réunion préparatoire est également considéré comme du temps de travail effectif dans les mêmes conditions.

Lorsque des secrétaires ou trésoriers de groupement à l'étranger participent aux réunions du CSE dans les conditions prévues à l'article B.1.4.2, le temps passé en réunion préparatoire est également considéré comme du temps de travail effectif.

#### B.4.7 Réunions extraordinaires

En application des dispositions du code du travail, le CSE peut tenir des réunions extraordinaires à la demande motivée de l'employeur ou de la majorité des membres titulaires du CSE.

Pour les sujets relevant de santé sécurité et conditions de travail, une réunion extraordinaire du CSE peut se tenir à la demande motivée d'au moins deux élus, titulaires ou suppléants.

### Article B.5 – Moyens

#### B.5.1 Ressources financières

##### **B.5.1.1 Transfert au CSE des biens, droit et obligations, créances et dettes des précédentes instances de représentation du personnel**

Les biens, droits et obligations, créances et dettes du Comité d'entreprise, des commissions de site et des CHSCT existant à la date de fin de mandat du CE, des CDS et des CHSCT sont transférés de plein droit et en pleine propriété, à titre gratuit, au CSE mis en place au terme du mandat en cours des instances précitées.

Conformément à l'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la

21/64  
fl

*valorisation des responsabilités syndicales modifiée*, le CE décide, lors de sa dernière réunion, de l'affectation des biens de toute nature dont il dispose et dont disposent les CDS à destination du futur CSE ainsi que, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées. Lors de la première réunion après la proclamation des résultats des élections, le CSE décide, à la majorité des membres titulaires présents, soit d'accepter les affectations qui ont été prévues par l'ancien CE lors de sa dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes.

Le secrétaire et le trésorier de l'ancien CE sont invités à participer à cette première réunion du CSE.

Il en est de même pour ce qui concerne les éventuels biens de toute nature des CHSCT ainsi que, le cas échéant, de leurs éventuels droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

#### **B.5.1.2 Subvention de fonctionnement**

Conformément aux dispositions du code du travail, le CSE dispose d'une subvention versée pour son fonctionnement d'un montant annuel correspondant, à la date de mise en place du CSE, à 0,2% de la masse salariale brute.

Les parties au présent accord conviennent que la masse salariale brute nécessaire au calcul de cette subvention est composée des rémunérations du personnel du compte 641 du plan comptable général dans sa configuration actuelle, à savoir :

- Les salaires ;
- Les congés payés ;
- Les primes et gratifications ;
- Les indemnités et avantages divers.

#### **B.5.1.3 Contribution aux ASC**

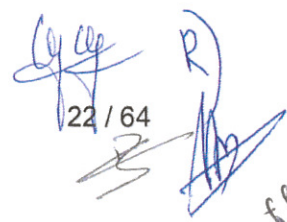
Le CSE dispose d'une contribution aux ASC d'un montant annuel correspondant, à la date de mise en place du CSE, à 0,75% de la masse salariale brute.

Les parties au présent accord conviennent que la masse salariale brute nécessaire au calcul de cette contribution est identique à la définition faite à l'article B.5.1.2 ci-avant.

#### **B.5.1.4 La répartition du montant de la subvention**

Le CSE a la possibilité, sur proposition du trésorier, de décider, par un vote à la majorité des membres titulaires présents d'attribuer une partie de la subvention de fonctionnement aux CRdP, après examen des prévisions budgétaires présentées par les secrétaires de ces CRdP.

La répartition du montant de la contribution destinée aux ASC est fixée annuellement par un vote du CSE sur proposition du trésorier, après étude du bilan comptable de l'année écoulée et prise en compte du nombre de salariés ayant droit aux ASC.

  
22 / 64  
fp



### **B.5.1.5 Transfert entre budgets ASC et de fonctionnement**

Conformément aux dispositions légales, les transferts éventuels d'une partie des excédents entre les budgets ASC et de fonctionnement relèvent de la compétence exclusive du CSE dans les limites définies par le code du travail. Les modalités pratiques sont détaillées dans le règlement intérieur du CSE.

### **B.5.2 Heures de délégation**

Chaque membre élu titulaire au CSE bénéficie d'heures de délégation pour l'accomplissement de ses missions.

Compte tenu du fonctionnement du Cirad, les parties font part de leur volonté d'attribuer des heures de délégation aux suppléants et d'attribuer un crédit d'heures individuel spécifique aux secrétaire, trésorier du CSE et rapporteur de la CSSCT pour tenir compte du rôle incombant à leurs fonctions. Elles conviennent que, dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral, leur position respective est de porter le volume total d'heures de délégation mensuelles à 613 heures.

L'application des dispositions susvisées relatives au nombre d'heures mensuel de délégation et aux bénéficiaires de ces heures est subordonnée à ce que le nombre de titulaires et de suppléants du CSE convenu à l'article B.1.2.1 du présent accord ne soit pas modifié dans le cadre du protocole d'accord préélectoral.

Dans l'hypothèse où il serait prévu dans le cadre du protocole d'accord préélectoral d'attribuer un crédit d'heures individuel spécifique aux fonctions de secrétaire, trésorier et rapporteur CSSCT, ce crédit d'heures ne peut donner lieu à mutualisation.

### **B.5.3 Absences en raison du mandat**

Les parties conviennent que les dispositions de l'article « Absences pour raisons syndicales ou électives » de l'Accord du 19 juin 2015 relatif au statut et aux moyens des représentants des personnels et des syndicats au Cirad s'appliquent aux élus et représentants syndicaux au CSE.

### **B.5.4 Formation**

Conformément aux dispositions du Code du travail, chaque membre élu titulaire au CSE bénéficie d'une formation économique d'une durée maximale de cinq jours.

Si le CSE le décide par un vote à la majorité des membres titulaires présents, les élus suppléants peuvent bénéficier de cette formation économique dont le coût est pris en charge par le budget de fonctionnement du CSE.

23 / 64  
FR





## Article B.6 - Les commissions du CSE

### B.6.1 Organisation générale des commissions

Les modalités spécifiques de fonctionnement des commissions du CSE sont définies dans le règlement intérieur du CSE.

#### B.6.1.1 Mise en place

Compte tenu du fonctionnement du Cirad, les parties conviennent de mettre en place sept commissions suivantes au sein du CSE :

- Une Commission santé, sécurité et conditions de travail ;
- Une Commission orientations stratégiques ;
- Une Commission économique ;
- Une Commission emploi formation ;
- Une Commission égalité professionnelle ;
- Une Commission mobilité géographique ;
- Une Commission Drom.

Chaque commission du CSE est chargée d'exercer les attributions et missions déléguées dans les conditions définies ci-après.

#### B.6.1.2 Composition

Chaque commission comprend au minimum trois membres, dont au moins un représentant du collège cadre. La commission économique se compose de cinq membres élus du CSE.

Les commissions sont exclusivement constituées de membres élus titulaires ou suppléants du CSE dont au moins un titulaire. Dans la mesure du possible, chaque genre doit être représenté dans chacune des commissions.

Les membres des commissions sont désignés par une résolution adoptée à la majorité des voix des élus du CSE valablement exprimées sans qu'il soit tenu compte des abstentions, des votes blancs et des votes nuls. Le rapporteur de chaque commission est également désigné par le CSE selon les mêmes modalités. Il est convenu entre les parties que les élus au CSE respecteront, dans la mesure du possible, l'équilibre des genres dans la désignation des rapporteurs.

Les membres de la commission peuvent inviter, au besoin, l'employeur ou tout salarié de l'entreprise dès lors que la participation de cette personne présente un intérêt au regard des attributions de la commission. La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant qui peut se faire assister par, au maximum, 2 collaborateurs de son choix qui ont voix consultative sans que leur nombre, y compris l'employeur puisse être supérieur à celui des représentants du personnel titulaires la composant.

25/64  
fo

### **B.6.1.3 Durée des mandats**

La durée du mandat des membres des commissions est alignée sur celle du mandat des élus du CSE.

### **B.6.1.4 Remplacement / révocation anticipée**

Lorsqu'un membre d'une commission perd son mandat, notamment suite à une démission ou à une rupture du contrat de travail, le CSE procède à la désignation d'un remplaçant dans les conditions prévues ci-avant pour la durée du mandat restant à courir jusqu'à la prochaine élection générale de la représentation du personnel au CSE. Il en va de même dans le cas où un élu démissionnerait d'une commission tout en restant élu du CSE. Il n'est pas procédé au remplacement s'il doit intervenir moins de 3 mois avant la prochaine élection du CSE.

Par un vote à la majorité des trois cinquièmes (3/5<sup>e</sup>) des voix des élus titulaires du CSE valablement exprimées sans qu'il ne soit tenu compte des abstentions, ni des votes blancs et ni des votes nuls, le CSE peut décider de la révocation anticipée du mandat d'un membre, y compris rapporteur, de toute d'une commission du CSE.

### **B.6.1.5 Réunions**

#### **- Périodicité**

Chaque commission du CSE se réunit au moins 2 fois par an, à l'exception de la CSSCT qui se réunit au moins 4 fois par an.

#### **- Convocation**

Les membres de la commission sont convoqués par son président pour la CSSCT ou par son rapporteur pour les autres commissions, par courrier électronique avec demande d'accusé de réception, au moins 10 jours calendaires avant la réunion. L'ordre du jour et les documents afférents sont joints à la convocation. Une copie de ces convocations est systématiquement transmise aux membres du bureau du CSE.

#### **- Déroulement des réunions**

Chaque commission du CSE peut présenter des propositions au CSE, adoptées à la majorité des membres présents de la commission. Ces propositions sont communiquées sans délai au bureau du CSE.

Les réunions des commissions se déroulent durant le temps accordé aux réunions préparatoires du CSE. Les commissions qui souhaitent se réunir en dehors du temps accordé aux réunions préparatoires du CSE le font sur leurs heures de délégation. Pour la CSSCT, le temps passé en réunion ne s'impute pas sur les heures de délégation.

Une synthèse de la réunion, établie par le rapporteur, est transmise au secrétaire du CSE.

26 / 64  
FP



### **B.6.1.6 Moyens**

Les commissions du CSE créées dans le cadre du présent accord agissent comme des groupes de travail du CSE et, à ce titre, elles ne disposent pas d'un budget propre. Elles bénéficient des moyens attribués aux membres du CSE.

### **B.6.1.7 Rapport d'activité et rapport de fin de mandat**

Un rapport annuel d'activité de chaque commission du CSE est établi par son rapporteur. Ledit rapport est ensuite présenté par le rapporteur de la commission pour débat en séance de CSE. Un rapport d'activité de fin de mandat est aussi établi par chaque commission et présenté lors de l'ouverture du nouveau mandat du CSE par un membre du précédent mandat du CSE.

### **B.6.1.8 Articulation entre le CSE et ses commissions**

Le rôle qui est attribué aux différentes commissions du CSE en matière de préparation des projets d'avis du CSE n'a pas d'incidence sur le délai de consultation dont dispose le CSE pour émettre un avis.

## **B.6.2 Commission santé, sécurité et conditions de travail**

Conformément aux dispositions du code du travail, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE. Par le présent accord, en complément de l'organisation générale des commissions définie ci-avant, les parties conviennent de déterminer les attributions et modalités de fonctionnement de la CSSCT comme suit.

### **B.6.2.1 Invités**

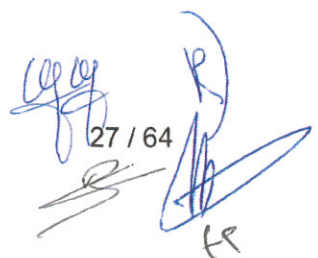
En application des dispositions du code du travail, sont invités sur les points de l'ordre du jour relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail avec voix consultative :

- 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 ;
- L'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Ces membres invités prévus par la loi sont ceux ayant compétence pour le siège du Cirad.

Les membres invités sont informés annuellement du calendrier prévisionnel retenu. La tenue de ces réunions leur est confirmée, par écrit, au moins quinze jours à l'avance pour les réunions les concernant.

Le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'Inspection du Travail et l'agent de service de prévention des organismes de sécurité sociale des différents sites sont également informés du calendrier dans les conditions ci-avant ainsi que des points de l'ordre du jour relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail pour les réunions qui en traitent.

 27 / 64  
FR

Le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'Inspection du Travail et l'agent de service de prévention des organismes de sécurité sociale compétents pour le lieu de tenue de la réunion peuvent remplacer à la réunion leurs homologues respectifs compétents pour le siège, avec l'accord de ces derniers.

Tous les rapporteurs de Copric sont invités, avec voix consultative, une fois par an, à participer, en présentiel, avec voix consultative, à la réunion de la CSSCT préparatoire à la réunion du CSE portant sur le bilan relatif aux questions de santé, sécurité et conditions de travail. En outre, des RdP peuvent être invités à certaines réunions de la CSSCT. Ils y assistent avec voix consultative et par visio-conférence s'ils ne sont pas affectés sur le lieu de réunion de la CSSCT.

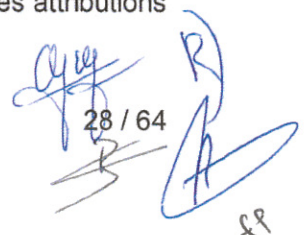
### **B.6.2.2 Attributions / missions déléguées**

Par délégation du CSE, la CSSCT exerce les attributions et prérogatives suivantes :

- Procéder aux travaux préparatoires à la consultation du CSE sur les sujets concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement ;
- Préparer des avis et délibérations du CSE dans le cadre de l'exercice des attributions de ce dernier en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement ;
- Diligenter toute enquête et y participer ;
- Analyser les résultats des enquêtes réalisées par les RdP, membres des Copric, et coordonner les éventuelles enquêtes communes à plusieurs sites ;
- Proposer au CSE de recourir à un expert ;
- Proposer toute action de nature à améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés ;
- Participer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papriact) ;
- Participer au suivi des comptes de résultats du contrat d'assurance complémentaire santé / prévoyance. Le rapporteur établit le lien avec la commission de suivi de l'accord santé / prévoyance ;
- Analyser les comptes rendus transmis par les CRdP sur la partie Copric en matière de santé, sécurité et des conditions de travail ;
- Assurer un rôle de relais et de coordination en matière de santé, sécurité et des conditions de travail avec les RdP membres des Copric et le CSE.
- Demander aux CRdP des actions spécifiques en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail et recueillir le cas échéant leurs retours à ce sujet.

Ces missions sont réalisées dans le respect des dispositions légales et réglementaires concernant les attributions santé, sécurité, conditions de travail, santé publique et environnement du Comité Social et Economique.

La CSSCT ne peut se substituer au CSE pour la désignation d'un expert ni pour l'exercice des attributions consultatives réservées à ce dernier et n'a pas vocation à exercer les attributions déléguées aux RdP.

  
28 / 64  
ff



### **B.6.2.3 Coordination et articulation avec les RdP**

Pour l'ensemble des questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, les parties entendent que l'action de la CSSCT se coordonne avec celle des RdP membres des Copric qui, par nature, se veulent au plus proche du terrain.

Dans ce cadre, la CSSCT reçoit copie de tous les comptes rendus des réunions de travail des Copric. Elle centralise puis examine les informations recueillies par les RdP membres des Copric sur l'ensemble des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement.

La CSSCT définit ensuite les actions d'amélioration en utilisant comme base de travail notamment les documents prévus par le code du travail en matière de santé, sécurité et conditions de travail dont en particulier le document unique d'évaluation des risques, les rapports annuels d'activité des médecins du travail, le bilan annuel HSCT, le Papripact, ainsi que l'ensemble des communications des RdP membres des Copric.

Les parties entendent préciser que seuls les membres de la délégation du personnel au Comité social et économique peuvent déclencher les procédures d'alerte prévues aux articles L. 2312-59, L. 2312-60 du code du travail. Les RdP, non élus au CSE, sont toutefois en capacité de transmettre une demande de déclenchement de procédure d'alerte à tout membre du CSE et plus particulièrement à tout membre de la CSSCT pour instruction du dossier.

### **B.6.3 Commission orientations stratégiques**

La commission orientations stratégiques a vocation principale à préparer la consultation annuelle sur les orientations stratégiques en lien avec l'ensemble des commissions. A ce titre, elle est chargée d'étudier les documents stratégiques recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet.

Elle rédige et transmet au CSE des propositions d'avis sur les sujets qui la concernent.

Elle est également un lieu d'échange et d'information entre la Direction et les représentants du personnel sur la stratégie du Cirad.

### **B.6.4 Commission économique**

La commission économique a notamment vocation à préparer la consultation annuelle sur la situation économique et financière. A ce titre, elle est chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet.

Elle rédige et transmet au CSE des propositions d'avis sur les sujets qui la concernent.

Elle est également un lieu d'échange et d'information entre la Direction et les représentants du personnel sur l'état de la situation économique du Cirad.

29/64  
fe

### B.6.5 Commission emploi / formation

La Commission emploi / formation vise à faciliter la consultation du CSE sur les questions relatives à l'emploi et à la formation. A ce titre, elle est chargée de :

- Etudier l'ensemble des informations et documents relatifs à l'emploi et la formation ;
- Préparer les réunions du CSE sur l'emploi et la formation dans le cadre des consultations sur la politique sociale ;
- Rédiger et transmettre au CSE des propositions d'avis sur les sujets qui la concernent ;
- Emettre des recommandations sur l'emploi et la formation qui sont partagées en CSE ;
- Etudier toute question que le CSE lui soumet.

### B.6.6 Commission égalité professionnelle

La Commission Égalité Professionnelle instruit et étudie les données relatives à l'égalité professionnelle et notamment égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité, les séniors, le travail des jeunes et travailleurs handicapés.

Elle rédige et transmet au CSE des propositions d'avis sur les sujets qui la concernent.

Le rapporteur établit le lien avec la commission de suivi de l'accord égalité professionnelle.

Elle est également chargée de :

- Etudier toute question que le CSE lui soumet ;
- Emettre des recommandations sur l'égalité professionnelle qui sont discutées en réunion de CSE.

### B.6.7 Commission mobilité géographique

La commission mobilité géographique a pour mission de collecter et étudier toutes les questions relatives à la mobilité géographique et de transmettre au CSE et à la Direction ces questions et des propositions d'actions.

Elle rédige et transmet au CSE des propositions d'avis sur les sujets qui la concernent.

La commission a également pour mission de proposer au CSE la liste et le périmètre des groupements constitués à l'étranger en matière d'ASC (cf article A2).

La commission est en relation directe avec les secrétaires et trésoriers des groupements, faisant ou non partie de la commission et se coordonne avec ces derniers pour la gestion des activités sociales et culturelles des salariés affectés à l'étranger.

30 / 64  
R  
FP



Le secrétaire ou à défaut le trésorier de chaque groupement gérant des ASC à l'étranger est invité, avec voix consultative, une fois par mandature, à participer à la réunion de la commission mobilité géographique préparatoire à la réunion du CSE à laquelle il participe.

#### B.6.8 Commission DROM

La commission Drom a pour mission de collecter et étudier toutes les questions relatives aux Drom et de transmettre au CSE et à la Direction ces questions et des propositions d'actions.

Elle rédige et transmet au CSE des propositions d'avis sur les sujets qui la concernent.

Handwritten signatures and initials in blue ink. The text "31/64" is written in the center. Below it, there are several scribbles and initials, including "fl" at the bottom right.

## CHAPITRE C – CRdP (COLLECTIFS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE)

La Direction et les Organisations Syndicales de Salariés Représentatives souhaitent favoriser et renforcer l'existence d'un dialogue social actif et efficace de proximité centré sur les questions et réclamations individuelles ou collectives locales des salariés ainsi que sur la vie du site.

Les Parties s'accordent donc sur l'opportunité que peut constituer la désignation de RdP devant jouer un véritable rôle de relais de proximité entre les salariés, les membres du CSE et la CSSCT et qui, localement, s'organisent en CRdP présidés chacun par un représentant de la Direction.

### Article C.1 – Modalités de désignation et de remplacement des RdP

#### C.1.1 Modalités de désignation

Les RdP sont désignés pour chaque site défini à l'article A.2, à la majorité des votes des élus titulaires du CSE valablement exprimés, sans qu'il soit tenu compte des abstentions, des votes blancs et nuls. En cas d'égalité, la priorité est donnée au respect de l'équilibre des genres : la proportion d'hommes et de femmes au sein du CRdP doit, dans la mesure du possible, refléter la proportion d'hommes et de femmes sur le site. Si cette règle ne permet pas de départager les candidats, le candidat le plus âgé est désigné.

Cette désignation a lieu à l'occasion de la première réunion du CSE faisant suite à l'élection de ses membres.

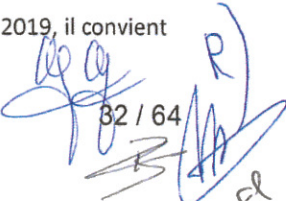
Les parties au présent accord conviennent que la désignation des RdP se fait parmi les candidats s'étant déclarés individuellement pour ces fonctions suite à un appel à candidature sur chacun des sites.

Cet appel à candidature est réalisé par le CSE<sup>3</sup>, avec l'appui technique de la Direction, via une information de l'ensemble du personnel des sites concernés. Cette information se fait par courrier électronique et/ou affichage et comporte notamment les éléments suivants :

- Périmètre concerné ;
- Nombre de RdP à désigner pour le site ;
- Rappel des conditions de désignation ;
- Période et modalités de candidature ;
- Date et modalités de désignation ;
- Rôle des RdP, fonctionnement et moyens des CRdP, bureau, Copric et Codasc.

La période de recueil des candidatures se situe entre la date d'affichage, par la Direction, de la note d'information des salariés relative à l'organisation des élections du CSE et la date d'affichage des listes de candidats pour le 1<sup>er</sup> tour de l'élection du CSE.

<sup>3</sup> A titre transitoire, pour la désignation effectuée lors de la première mise en place du CSE en 2019, il convient de remplacer ici le terme CSE par Comité d'Entreprise (CE).

  
82 / 64



Tout salarié du Cirad peut être désigné RdP sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- Remplir les conditions d'éligibilité au CSE ;
- Etre affecté sur le site concerné au moment du dépôt de la candidature et de la désignation ;
- Ne pas être représentant de l'employeur sur le site concerné.

Le CSE s'assure du respect par le candidat des conditions définies ci-avant.

A l'issue de la période de dépôt des candidatures, le CSE se charge, avec l'appui technique de la Direction, de la diffusion pour information, par courrier électronique et/ou affichage, de la liste des candidats sur chacun des sites.

Pendant la période de campagne électorale du CSE, les organisations syndicales habilitées à présenter des candidats au premier tour de l'élection du CSE ont la possibilité de communiquer sur les soutiens qu'elles apportent à un ou plusieurs candidats aux fonctions de RdP.

Dans la désignation des représentants de proximité qui intervient lors de la réunion de mise en place du CSE, les membres du CSE veillent à assurer, dans la mesure du possible, une composition équilibrée des CRdP correspondant aux répartitions, sur chaque site, des catégories socio professionnelles, des femmes et des hommes, et enfin en tenant compte également des résultats aux élections des représentants du personnel au CSE sur chaque site.

Le secrétaire du CSE rédige un procès-verbal de désignation et veille, avec l'appui technique de la Direction, à la communication des résultats par courrier électronique et/ou affichage respectivement sur chacun des sites. Un exemplaire du procès-verbal est transmis à la Direction.

Les RdP sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

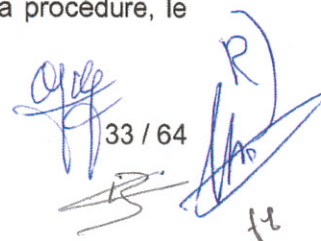
### C.1.2 Modalités de remplacement

La démission de l'intéressé de son mandat de RdP ou la cessation de la qualité de salarié du Cirad entraîne automatiquement la perte de la qualité de RdP.

Par ailleurs, le CSE peut décider de la révocation ou de la suspension temporaire d'un RdP, notamment en cas d'affectation hors du périmètre du site de sa désignation ;

Cette décision est prise à la majorité des trois cinquièmes (3/5<sup>e</sup>) des votes des élus titulaires du CSE lors d'un vote à bulletin secret, sans qu'il soit tenu compte des abstentions, des votes blancs et des votes nuls.

Dans le cas d'une procédure de révocation ou de suspension temporaire, le bureau du CSE informe préalablement par écrit l'intéressé de la nature de la décision envisagée et du délai qui lui est laissé pour présenter ses observations à ce sujet en lui donnant accès aux éventuelles pièces écrites du dossier le concernant. Durant l'ensemble de la procédure, le RdP concerné peut être assisté par toute personne de son choix.

  
33 / 64  
14

En cas de vacance définitive d'un poste de RdP, le remplacement au poste vacant de RdP est organisé sauf si la vacance intervient moins de 3 mois avant l'expiration du mandat.

La désignation du nouveau RdP est effectuée par le CSE après nouvel appel à candidature au sein du site concerné dans les conditions définies à l'article C.1.1.

En cas d'absence effective d'un RdP de sa fonction pendant 1 ou plusieurs mois calendaires complets, le bureau du CRdP peut répartir entre les autres RdP, sur chaque mois calendaire qui suit, le crédit d'heures mensuelles de délégation correspondant, avec information du président du CRdP.

## Article C.2 – Composition

Comme prévu à l'article A.2, les parties conviennent de mettre en place des CRdP par site en France. A la date de mise en place du 1<sup>er</sup> CSE et sauf révision du présent accord, les sites en France et les CRdP correspondants de représentants de proximité sont les suivants :

- 1 CRdP pour le site « Guadeloupe » ;
- 1 CRdP pour le site « Guyane » ;
- 1 CRdP pour le site « Martinique » ;
- 1 CRdP pour le site « Montpellier » ;
- 1 CRdP pour le site « Région parisienne » ;
- 1 CRdP pour le site « Réunion ».

### C.2.1 Délégation de la Direction auprès des CRdP

Chaque CRdP est présidé par le directeur régional du site concerné ou son représentant, assisté par, au maximum, 2 collaborateurs de son choix qui ont voix consultative sans que leur nombre puisse être supérieur à celui des RdP le composant.

En accord entre les RdP et le président, il peut être convenu d'inviter tout salarié de l'entreprise ou tiers à l'entreprise dès lors que la participation de cette personne présente un intérêt au regard des attributions du CRdP.

34 / 64  
FR



## **C.2.2 Délégation du personnel aux CRdP**

Au sein des CRdP, certains RdP peuvent se spécialiser sur les questions concernant les ASC et sont regroupés en Codasc (Commission des ASC).

De même, certains RdP peuvent se spécialiser sur les questions relevant des réclamations et actions de prévention en matière de santé, sécurité et conditions de travail et vie du site et sont regroupés en Copric (Commission de prévention et de résolution des réclamations individuelles et collectives).

Les RdP font partie de l'une et/ou l'autre de ces commissions.

Afin de permettre aux salariés d'identifier les spécialités des différents RdP, il est convenu d'indiquer sur l'intranet les RdP de chaque site avec leurs coordonnées ainsi que la ou les commission(s) dont ils font partie.

### **C.2.2.1 Composition**

Chaque CRdP est composé de RdP désignés pour le site géographique concerné.

Le nombre de RdP par CRdP varie en fonction de l'effectif du site concerné (cf tableau en annexe 9). Il est convenu entre les parties que les sites de plus de 75 salariés qui possèdent au moins 3 implantations distinctes disposent d'un RdP supplémentaire.

La détermination du nombre de représentants et du nombre d'heures de délégation est fonction pour partie des effectifs de chaque site. Les règles de calcul des effectifs par site sont celles applicables au CSE en vertu des dispositions du code du travail.

La détermination du nombre total de RdP par site et des nombres d'heures de délégation afférents est effectuée à la date d'affichage de la note d'information des salariés sur l'organisation des élections du CSE. Ces nombres s'appliquent à la mandature qui suit, pour toute sa durée.

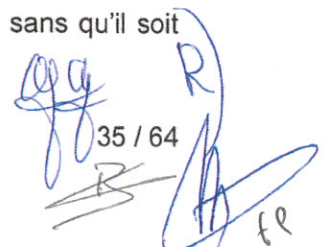
### **C.2.2.2 Bureau**

Chaque CRdP comprend un bureau composé des 3 personnes suivantes :

- Un secrétaire ;
- Un trésorier ;
- Un rapporteur, membre du Copric, en charge des réclamations individuelles et collectives des salariés et de toutes les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Le rapporteur est également l'interlocuteur privilégié de la CSSCT sur ces sujets.

Dans la mesure du possible, il est convenu de respecter l'équilibre des genres.

Au cours de la première réunion de la mandature de chaque CRdP, chaque CRdP présente au CSE les candidatures à ces fonctions et sa proposition de composition du bureau. Cette proposition intervient à la majorité des votes des RdP valablement exprimés sans qu'il soit tenu compte des abstentions, des votes blancs et des votes nuls.

  
35 / 64  
R  
FR

Le CSE désigne les membres de chaque bureau de CRdP à compter de la réception des candidatures à ces fonctions et de la proposition de composition du bureau. Cette désignation intervient à la majorité des votes valablement exprimés des élus titulaires du CSE sans qu'il soit tenu compte des abstentions, des votes blancs et des votes nuls.

Dans la mesure du possible, en cas d'égalité de voix entre plusieurs postulants, la priorité est donnée au respect de la proportion des genres masculin et féminin au sein du site pour la constitution du bureau. Lorsque la règle de la phrase ci-avant ne permet pas de départager les postulants, c'est le plus âgé qui est désigné.

Les représentants de la direction ne prennent pas part à la désignation des membres du bureau.

Les membres du bureau du CRdP reçoivent des délégations du CSE, notamment en matière de gestion des activités sociales et culturelle.

### **Article C.3 – Attributions**

Les prérogatives et attributions déléguées par le CSE aux RdP sont réalisées dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Pour les besoins de leurs missions, les RdP ont accès aux locaux du site de leur désignation et peuvent y circuler librement.

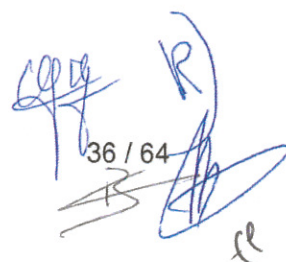
Les attributions des RdP concernent 2 grands domaines sous réserve des missions réservées en central à la CSSCT et/ou au CSE (cf articles B.3, B.6.2.2 et B.6.2.3):

- Réclamations et actions de prévention en matière de santé, sécurité et conditions de travail et Vie du site, qui sont traitées par la Copric ;
- ASC, qui sont traitées par la Codasc.

#### **C.3.1 Les attributions en matière de réclamations et d'actions de prévention en matière de santé, sécurité et conditions de travail**

Sans préjudices des missions exclusivement réservées au CSE et à ses commissions, les RdP exercent, dans la limite du périmètre du site qui les concerne, les attributions suivantes par délégation totale ou partielle du CSE :

- Recueillir et porter à la Direction régionale les réclamations individuelles et/ou collectives relatives à l'application de la réglementation en vigueur au Cirad et en informer le CSE et/ou la CSSCT ;
- Assister, conseiller et accompagner les salariés auprès de leur hiérarchie dans les domaines de la santé, sécurité et conditions de travail ;

  
36 / 64  
R



- Transmettre leurs préconisations au CSE, préalablement à la consultation du CSE portant sur les propositions de reclassement de la Direction, lorsqu'un salarié fait l'objet d'une inaptitude ;
- Réaliser les missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail pour lesquelles il est nécessaire d'être au plus proche du terrain et rendre compte à la CSSCT, à savoir :
  - Effectuer des inspections trimestrielles en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail de la zone dans laquelle ils ont compétence ;
  - Réaliser les enquêtes légalement prévues en matière d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
  - Réaliser des enquêtes conjointes avec la Direction suite au signalement d'un danger grave et imminent et(ou) d'une atteinte aux droits des personnes en lien avec un membre du CSE ou de la CSSCT ;
  - Analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et préconiser des mesures de prévention ;
  - Participer aux éventuels groupes de travail mis en place par la Direction en matière de santé, sécurité et conditions travail : absentéisme, ...
  - Solliciter l'Inspection du travail, le contrôleur Carsat, le médecin du travail et toute personne compétente en interne pour le suivi d'un dossier en lien avec la CSSCT ;
  - Rédiger et transmettre à la CSSCT, un rapport annuel sur ses préconisations en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
- S'associer aux travaux de la CSSCT sur demande de ladite commission.

Les réclamations individuelles et collectives portées par les RdP, et les réponses écrites qui y sont apportées sont consignées par la Direction dans un document papier accessible à tous les salariés pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail auprès de la DRH et copiées sur la base de données économiques et sociales. Ces réclamations et réponses sont également annexées au compte rendu des réunions des CRdP.

Les parties entendent préciser que seuls les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent déclencher les procédures d'alerte prévues aux articles L2312-59, L2312-60 du code du travail. Les RdP non élus au CSE sont toutefois en capacité de transmettre une demande de déclenchement de procédure d'alerte à tout membre du CSE et plus particulièrement à tout membre de la CSSCT pour instruction du dossier.

### C.3.2 Les attributions en matière d'ASC


  
 37 / 64

En application des dispositions des articles L.2312-78 et R2312-36 du Code du travail et afin de répondre aux spécificités locales, le CSE s'appuie sur les CRdP pour la gestion des activités sociales et culturelles.

Dans la limite de leur compétence territoriale, les RdP réunis en Codasc sont principalement chargés d'appuyer le CSE dans sa gestion des ASC. A ce titre, chaque CRdP s'engage :

- A rendre compte au CSE de l'organisation des ASC au niveau local ;
- A recueillir et à transmettre au CSE les réclamations des salariés sur les questions relatives aux ASC ;
- A assurer la gestion de la dotation qui lui est attribuée par le CSE et à informer ce dernier du suivi budgétaire qui en est fait.

La comptabilité du CRdP est tenue selon les consignes du CSE par le trésorier du CRdP sous la responsabilité du trésorier du CSE. Le secrétaire et le trésorier du CRdP reçoivent délégation du CSE pour engager les dépenses et effectuer toutes opérations sur le compte bancaire ouvert au nom du CSE pour le site dans la limite de la dotations déterminées en début d'année. Au-delà, le secrétaire ou le trésorier du CRdP n'ont pas la possibilité d'engager de dépense.

La comptabilité du CRdP est tenue selon les consignes du CSE par le trésorier du CRdP sous la responsabilité du trésorier du CSE. Le secrétaire et le trésorier du CRdP reçoivent délégation du CSE pour engager les dépenses et effectuer toutes opérations sur le compte bancaire ouvert au nom du CSE pour le site dans la limite des prévisions de débours avalisés par le CSE en début d'année.

### C.3.3 Les attributions concernant la vie du site

Pour chaque site, le directeur régional ou son représentant informe le CRdP de ce qui concerne la vie du site.

Le CRdP peut poser toute question concernant la vie du site.

Plus spécifiquement, les parties conviennent que les consultations ponctuelles du CSE concernant des projets se traduisant par une réorganisation du site ayant pour conséquence de modifier les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail de manière importante donnent lieu à une information du CRdP du site concerné. Cette information a lieu après la réunion d'ouverture de la consultation du CSE.

Les élus du CSE ont également la possibilité de se rapprocher des RdP de chaque site sur tout sujet, et notamment ceux de la vie du site.

  
38 / 64  
EP



## **Article C.4 – Fonctionnement et moyens**

### **C.4.1 Nombre de réunions**

Chaque CRdP se réunit une fois par mois selon un calendrier prévisionnel. En l'absence de soumission de point à l'ordre du jour 10 jours calendaires avant la réunion, le secrétaire du CRdP et le représentant de la Direction conviennent de son annulation. A minima, 6 réunions par an doivent se tenir, l'écart entre deux réunions ne pouvant dépasser 2,5 mois.

Le calendrier des réunions est établi chaque fin d'année civile par accord entre le représentant de la Direction régionale et le bureau du collectif. Ce calendrier peut être adapté en cas de besoin.

Entre chaque réunion, les RdP de chaque CRdP peuvent se réunir à leur initiative, sur leurs heures de délégation, en Copric et/ou Codasc afin d'instruire les dossiers. Dans ce cadre, chaque RdP participe à l'une et/ou à l'autre des commissions en fonction de sa ou ses spécialisation(s). Le bureau du CRdP coordonne la tenue des réunions des commissions.

S'agissant des réclamations ou des actions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, le Copric peut, pendant ses réunions, recevoir tout salarié qui sollicite une rencontre ou se mettre en lien avec les différents acteurs de la prévention.

### **C.4.2 Convocations, ordre du jour, compte-rendu, temps de réunion**

#### **C.4.2.1 Convocation et ordre du jour**

Les RdP sont convoqués par le directeur régional du site concerné, par courrier électronique au moins 10 jours calendaires avant la réunion.

L'ordre du jour de chaque réunion est établi conjointement par le Directeur régional et le secrétaire du CRdP. Il est élaboré en 2 parties distinctes, sur la base des 2 grands domaines d'attribution des RdP et communiqué par courrier électronique aux membres du CRdP au moins 10 jours calendaires avant la réunion.

Dans le même délai, les documents afférents sont communiqués aux membres du CRdP par courrier électronique également.

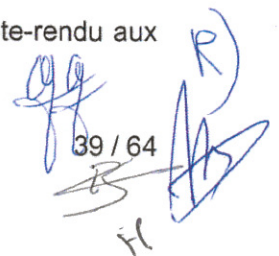
#### **C.4.2.2 Etablissement de compte rendu et transmission**

Un compte rendu est rédigé par le secrétaire, appuyé par le rapporteur pour la partie Copric, à l'issue de chaque réunion. Il est transmis par courrier électronique aux RdP et au président du site concerné.

Les réponses écrites de la Direction aux réclamations individuelles et collectives portées par les RdP sont annexées au compte rendu.

Les parties conviennent que le président du CRdP est invité à signer le compte-rendu aux côtés du secrétaire du CRdP.

39 / 64  
ff



A défaut d'accord de l'employeur sur la formulation du compte-rendu, le secrétaire peut maintenir ses termes et le compte-rendu mentionne les observations de l'employeur concernant les points de rédaction sur lesquels ce dernier est en désaccord.

Ce compte-rendu est ensuite déposé par la Direction dans la BDES, en version intégrale.

Une version anonymisée est mise à la disposition des salariés.

#### **C.4.2.3 Etablissement d'un rapport d'activité annuel**

Compte tenu du champ de compétences des RdP, il est convenu que chaque CRdP transmet au CSE un rapport annuel d'activité. Ce dernier récapitule les missions exercées au titre des attributions qui leur ont été confiées ainsi que tout autre point d'attention à porter à la connaissance du Comité.

#### **C.4.2.4 Le temps passé en réunion**

Le temps passé par les RdP en réunion ordinaire ou extraordinaire avec le représentant de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

### **C.4.3 Ressources financières**

Les CRdP créés dans le cadre du présent accord n'ont pas la personnalité civile dont seul bénéficie le CSE. Ils sont constitués et agissent par délégation de celui-ci.

#### **C.4.3.1 Subvention de fonctionnement**

Les CRdP créés dans le cadre du présent accord ne disposent pas d'un budget de fonctionnement propre mais d'une dotation allouée par le CSE.

Après examen des prévisions budgétaires détaillées et présentés par les secrétaires de chaque CRdP, une dotation annuelle d'une part de la subvention de fonctionnement du CSE de fonctionnement est allouée à chaque CRdP. Elle est fixée par un vote du CSE sur proposition du trésorier du CSE.

Pour l'utilisation de ce budget, le secrétaire et le trésorier de chaque CRdP agissent dans la limite des attributions qui leurs sont déléguées par le CSE et sont responsables devant le CSE.

40 / 64





### **C.4.3.2 Contribution aux ASC**

Les CRdP créés dans le cadre de ce présent accord ne disposent pas d'un budget propre destiné aux ASC mais d'une dotation allouée par le CSE.

Après examen des prévisions budgétaires détaillées par activité et présentés par les secrétaires des CRdP, une dotation annuelle pour les ASC est allouée à chaque CRdP. Elle est fixée par un vote du CSE sur proposition du trésorier du CSE.

Pour l'utilisation de cette dotation, le secrétaire et le trésorier de chaque CRdP agissent dans la limite des attributions qui leurs sont déléguées par le CSE et sont responsables devant le CSE.

### **C.4.4 Heures de délégation**

Chaque RdP dispose d'un crédit mensuel d'heures pour l'accomplissement de ses attributions. Ce quota mensuel d'heures de délégation est déterminé en fonction des effectifs du site sur lequel le RdP a été désigné (cf tableau en annexe 9).

Les parties conviennent d'attribuer un crédit mensuel d'heures supplémentaire aux secrétaires et aux rapporteurs (cf tableau en annexe 9).

La détermination du nombre de représentants et du nombre d'heures de délégation est fonction pour partie des effectifs de chaque site. Les règles de calcul des effectifs par site sont celles applicables au CSE en vertu des dispositions du code du travail.

La détermination du nombre total de RdP par site et des nombres d'heures de délégation afférents est effectuée à la date d'affichage de la note d'information des salariés sur l'organisation des élections du CSE. Ces nombres s'appliquent à la mandature qui suit, pour toute sa durée.

Les crédits d'heures ne peuvent donner lieu à mutualisation.

### **C.4.5 Participation aux réunions du CSE et de la CSSCT**

Les secrétaires et rapporteurs de chaque CRdP sont invités, avec voix consultative, à participer, en présentiel, à une réunion du CSE par an dans les conditions prévues à l'article B.1.4.2.

En outre, conformément à l'article B.6.2.1, les RdP peuvent être invités à certaines réunions de la CSSCT. Ils y assistent avec voix consultative et par visio-conférence s'ils ne sont pas affectés sur le lieu de réunion de la CSSCT.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 41/64.

#### C.4.6 Absences en raison du mandat

Les parties conviennent que les dispositions de l'article « Absences pour raisons syndicales ou électives » de l'Accord du 19 juin 2015 relatif au statut et aux moyens des représentants des personnels et des syndicats au Cirad s'appliquent aux RdP.

#### C.4.7 Formation

Pour les besoins de leurs missions, les RdP bénéficient d'une formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail dans les mêmes conditions et modalités que celles prévues pour les membres du CSE (cf article B.5.4).

En parallèle, les RdP bénéficient également des formations de sensibilisation aux risques psychosociaux (RPS) et à la qualité de vie au travail (QVT) dans les mêmes conditions que les élus au CSE (cf article B.5.4).

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel.

D'autres formations au bénéfice des RdP, comme par exemple une formation « CSE générale », peuvent être décidées par le CSE et financées par ce dernier.

#### C.4.8 Moyens

Les RdP bénéficient a minima des moyens suivants par site :

- Un local aménagé par CRdP (bureau, imprimante, accès à un photocopieur, armoire fermant à clé, ordinateur, accès internet, ligne téléphonique). Pour le CRdP de Montpellier, il s'agit des mêmes locaux et matériels que ceux du CSE.
- Une adresse générique de messagerie électronique par CRdP permettant notamment de recevoir les questions et réclamations des salariés.

42 / 64  
fl



## CHAPITRE D – LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)

Par le présent accord, les parties entendent faire évoluer dans le cadre du CSE l'organisation, l'architecture, le contenu ainsi que les modalités de fonctionnement de l'actuelle Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

### Article D.1 – Architecture et contenu

Conformément aux articles L.2312-18 et R.2312-7 du Code du travail, la BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à la disposition du CSE.

La BDES comporte en outre l'ensemble des thèmes obligatoires prévus à l'article L.2312-21 alinéa 4 du Code du travail.

Compte tenu de l'objet de la BDES qui est de permettre au CSE et aux DS (délégués syndicaux) d'exercer utilement leurs compétences, les parties conviennent de réorganiser, pour une meilleure compréhension, la présentation et l'architecture de la BDES conformément au tableau figurant en annexe 10.

Pour faciliter le partage ainsi que l'analyse de l'information, une liste détaillée des documents transmis au CSE au titre des consultations récurrentes est mentionnée dans le tableau figurant en annexe 10.

Il est convenu entre les parties que l'arborescence de l'espace documentaire figurant dans la BDES comporte les rubriques suivantes :

- Informations transmises au CSE dans le cadre des 3 consultations récurrentes ;
- Informations transmises au CSE dans le cadre des consultations ponctuelles ;
- Informations diverses du CSE (qu'elles soient obligatoires ou non) ;
- Informations transmises aux organisations syndicales représentatives dans le cadre des négociations ;
- Accords collectifs en cours de validité et archives des accords ;
- Comptes rendus des réunions des CRdP dont annexe portant sur les réclamations individuelles et collectives.
- Documents relatifs aux réunions de la commission de suivi et d'interprétation (accès restreint cf article E.3.3)

Selon les thèmes et afin de ne pas démultiplier les documents, il est admis que les informations figurant dans des rapports (bilan social notamment) sont insérées dans la base, par le biais de la mise à disposition de ces documents dans la base.

Les documents sont déposés dans la base selon leur période d'établissement.

Par principe, pour chacune des rubriques figurant dans la BDES, les informations portent sur :

- L'année en cours ;
- Les 2 années précédentes.

43 / 64  
fr

Toutefois, pour la consultation sur les orientations stratégiques, les informations figurant dans la BDES portent, également sur les 3 années suivantes, telles qu'elles peuvent être envisagées.

Il est également convenu que les archives des accords collectifs, les bilans sociaux sont conservées, dans la base, pour une durée indéterminée.

## **Article D.2 – Dépôt et actualisation**

La mise à disposition des éléments dans la BDES vaut communication à chacun des membres du CSE concerné sans qu'il soit besoin de recourir à un envoi papier.

Les utilisateurs de la BDES sont informés par courrier électronique du dépôt d'un document dans la base.

## **Article D.3 – Conditions d'accès**

La base de données économiques et sociales est accessible aux membres du Comité social et économique et aux délégués syndicaux en permanence durant leur mandat.

Cette dernière est également ouverte aux RdP sauf pour les informations dont l'accès est réservé aux membres du Comité social et économique et aux délégués syndicaux et qui sont identifiées comme telles par la Direction.

L'expert-comptable désigné par le CSE pour l'assister dans le cadre des informations-consultations bénéficie également d'un accès pour une période limitée à la consultation et aux documents transmis au titre de la consultation pour laquelle il a été désigné.

La connexion à la BDES s'effectue à partir d'un ordinateur connecté via un compte informatique Cirad sur une gestion électronique de document interne au Cirad.

L'accès à la BDES ne saurait être délégué à un tiers quels que soient son titre, son mandat, son appartenance ou non à l'entreprise.

## **Article D.4 – Discrétion et confidentialité**

Chaque titulaire d'un droit d'accès à la BDES est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDES qui revêtent un caractère confidentiel et qui sont identifiées comme telles par la Direction.

Handwritten signatures and initials in blue ink. The text '44 / 64' is written in the center. To the right, there is a large, stylized signature that appears to be 'R'. Below it, there are several other signatures and initials, including 'FR' at the bottom right.



## **Article E.1 : Champ d'application**

Le présent accord a vocation à s'appliquer au sein du Cirad sur l'ensemble de son champ géographique.

## **Article E.2 : Entrée en vigueur – Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de la proclamation des résultats des prochaines élections relatives à la première mise en place du CSE.

Par exception, l'article C.1.1 concernant les modalités de désignation des RdP entre en vigueur à compter de la signature du présent accord.

Il est convenu entre les parties que tout accord d'entreprise, dispositions conventionnelles, usages, engagements unilatéraux et pratiques relatifs aux Délégués du personnel, au Comité d'entreprise, aux commissions de sites et aux CHSCT cessent de produire leur effet à compter du 1<sup>er</sup> tour des prochaines élections du CSE au sein du Cirad.

## **Article E.3 : Suivi et interprétation**

Afin d'examiner l'application du présent accord et de tenter de résoudre ses éventuelles difficultés de mise en œuvre et/ou différence ou difficulté d'interprétation, les parties signataires conviennent de mettre en place une commission de suivi et d'interprétation du présent accord et de ses éventuels avenants.

### **E.3.1 : Composition**

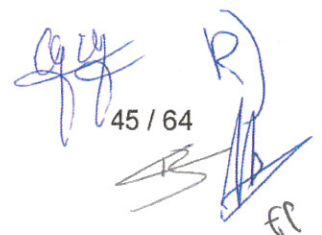
#### **E.3.1.1 : Membres**

La commission est composée, pour chaque réunion, des membres suivants :

- Quatre (4) représentants de la Direction au maximum, dont impérativement le représentant légal de l'employeur ou son délégué de pouvoir en ces matières ;
- Deux représentants du CSE au maximum, désignés parmi ses membres ;
- Deux représentants au maximum, dont au moins un Délégué Syndical, de chaque OS-A (organisation syndicale de salariés signataire de l'accord ou adhérente à celui-ci).

Ces membres sont désignés

- par le Président du Cirad pour les représentants de la Direction ;
- par chaque OS-A pour ses représentants respectifs ;
- par les membres élus titulaires du CSE pour ses représentants.

  
45 / 64  
FP

### **E.3.1.2 : Invités**

Peuvent être invités d'accord parties, à la demande de la Direction ou d'une OS-A, avec voix consultative, les personnels de l'entreprise compétents ou intéressés par les différences ou difficultés traitées en la matière ainsi que tout « sachant » ou « expert », dont notamment les invités prévus à l'article B.1.4 ci-avant.

En cas de participation d'invités, ces derniers participent en visioconférence sauf s'ils sont présents sur le lieu de la réunion.

### **E.3.2 : Réunions**

Chaque réunion de la commission peut traiter successivement des thèmes du suivi et de l'interprétation du présent accord. Cependant ces deux thèmes doivent absolument être traités séparément dans le temps de la réunion.

#### **E.3.2.1 : Calendrier et mode de fixation des réunions**

La commission se réunit :

- Dans les 30 jours calendaires suivant le 1er janvier 2021 ;
- 4 mois avant la date des élections pour le renouvellement général des mandats des élus au CSE ;
- Dans un délai de 60 jours calendaires au maximum après envoi de la demande écrite électronique (ou physique) d'une des parties signataires, notamment en cas de différence ou de difficulté d'interprétation du présent accord.

Autant que possible, il est privilégié l'organisation de chaque réunion lors de la présence d'un maximum de ses membres sur le même lieu. En cas d'impossibilité, elles sont organisées avec visioconférence. Dans ce cas, une fiche de présence sera établie sur le site de visioconférence où se trouve la direction, afin d'enregistrer les participants.

La fixation de la date de chaque réunion s'effectue en concertation entre les membres (Direction, OS-A et CSE) afin de permettre la participation de chacun.

#### **E.3.2.2 : Convocations**

Après fixation de leur date selon l'article E.3.2.1 ci-avant, les convocations aux réunions sont adressées par la Direction, de base au moins 15 jours calendaires avant la date prévue pour chacune d'elle, via messagerie électronique aux DS des OS-A et au secrétaire du CSE. Ceux-ci accusent réception desdits messages.

46 / 64





### E.3.2.3 : Prises en charge, qualification des temps

Le déplacement et l'éventuel séjour des représentants des OS-A, du CSE sont organisés et pris en charge par la Direction dans le cadre d'un ordre de mission et le temps correspondant, dont éventuels déplacements, est considéré comme du temps de travail effectif non déductible du ou des éventuel(s) crédit(s) d'heures de délégation dont ils disposeraient.

### **E.3.3 : Saisine relative à différence(s) et/ou difficulté(s) d'interprétation**

La saisine de la commission relative à différence(s) et/ou difficulté(s) d'interprétation est effectuée par l'une ou l'autre des OS-A, ou par la Direction, formulée par un écrit électronique ou physique adressé à chacune des parties signataires ou adhérentes. La saisine est accompagnée d'un dossier précisant les éléments du demandeur relatifs à la demande.

La Direction enregistre alors au plus tôt dans la BDES, avec un accès limité à la Direction, aux DS des OS-A et aux membres du CSE, l'ensemble des documents reçus du demandeur. Il en est de même pour les éventuelles réponses écrites des autres parties sur les interprétations respectives et pour leurs pistes de solution ainsi que pour leurs éventuels commentaires. Ceci n'interdit nullement à chacune des parties d'échanger en interne et/ou avec ses conseils au sujet de ses propres interprétations ou difficultés.

### **E.3.4 : Secrétariat administratif**

Le secrétariat de la commission est assuré sous la responsabilité d'un participant présent convenu d'accord parties en commission. Les parties au présent accord conviennent qu'un enregistrement sonore est effectué pendant toute la durée de la réunion sous réserve de l'accord préalable des participants conformément aux dispositions du règlement général de protection des données.

Pour la part éventuelle consacrée exclusivement au suivi, un compte rendu écrit est effectué, faisant distinctement état des observations de chacun à ce sujet.

Pour la part éventuelle comportant le traitement de différence(s) ou de difficulté(s) d'interprétation, la commission conviendra des éléments à consigner par écrit.

En cas de besoin dans le cadre d'un différend, un secrétariat professionnel externalisé produit un verbatim écrit aux frais du membre demandeur. Cet écrit est déposé par la Direction dans la BDES de façon similaire à l'enregistrement des documents de saisine.

47 / 64



### E.3.5 : Actions de la commission

#### **E.3.5.1 : En matière de suivi**

En matière de suivi, les membres de la commission expriment en réunion toutes remarques et précision, pour dresser le bilan de l'application du présent accord. Ceci concerne notamment les règles établies par cet accord en faisant ressortir les éventuelles difficultés rencontrées et les propositions d'améliorations ou de solutions émises par chacun avant et pendant la réunion.

Pour la première réunion qui traite du suivi et pour la réunion se tenant 4 mois avant la date des élections pour le renouvellement général des mandats des élus au CSE, la période examinée est celle courue depuis la signature du présent accord.

#### **E.3.5.2 : En matière de différence et/ou de difficulté d'interprétation**

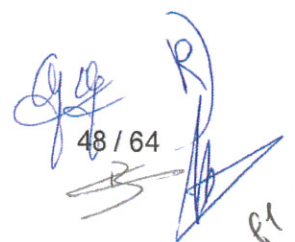
En matière de différence et/ou de difficulté d'interprétation la commission examine les contributions écrites reçues par la Direction, celles émises par cette dernière et celles produites par chacun en réunion ainsi que les contributions orales en réunion de tous les participants.

Pour interpréter l'accord, la commission doit rechercher la commune intention des parties ayant initialement signé les termes concernés de l'accord plutôt qu'en s'arrêtant au sens littéral de ses termes. En effet, le simple constat d'une divergence entre la réelle intention commune des parties et le sens littéral des termes du présent accord rend non clairs les termes concernés et doit conduire à interprétation avec élaboration commune d'un avis d'interprétation ou une proposition d'avenant modifiant les termes concernés dans l'accord ou dans ses avenants.

Les membres et invités sont sollicités en réunion pour exprimer leurs propositions de solutions.

Seuls les membres de la commission, hors les invités et représentants du CSE participant es-qualité, délibèrent et prennent des décisions sur d'éventuel(s) avis d'interprétation et/ou propositions d'avenant(s). Les décisions en matière d'avis d'interprétation sont prises paritairement par d'une part la Direction considérée comme formant un ensemble unique et par les OS-A considérées comme formant un ensemble unique d'autre part. Ni les représentants du CSE ni les invités ne prennent part au vote en cette qualité. Les voix sont exprimées comme suit :

- L'ensemble des représentants de la Direction dispose d'une voix unique, exprimée par le représentant légal de l'employeur ou son délégué de pouvoir en ces matières.
- L'ensemble des OS-A dispose d'une voix unique dont le sens résulte d'un vote majoritaire au sein de leur ensemble. Pour ce vote majoritaire préalable, chaque OS-A dispose d'une seule voix représentée par un seul de ses DS et cette voix unique n'est acquise que si la somme des voix ayant servi au calcul de la représentativité des OS-A est supérieure à 50% du total de la représentativité.

  
48 / 64  
et



Lorsqu'à l'issue des échanges en réunion, l'interprétation du ou des texte(s) du présent accord s'avère commune à la Direction et à celle retenue comme étant celle résultant du vote de l'ensemble des OS-A, deux actions peuvent en découler :

- Si cette interprétation nécessite la conclusion d'avenant(s) au présent accord, les parties considèrent qu'il y a demande d'ouverture d'une procédure de révision de l'accord ou de ses avenants et s'imposent de débiter les négociations de cette procédure dans un délai maximal conforme au code du travail.
- Si cette interprétation ne nécessite pas la conclusion d'avenant au présent accord, un simple avis d'information est rédigé d'accord parties puis signé par le représentant habilité de la Direction et par un DS de chaque OS-A qui y souscrit, en séance de préférence. Cet avis synthétise chaque question soulevée et la réponse commune correspondante. L'enregistrement dans la BDES, la publication interne et la diffusion interne de l'avis d'information sont effectués par la Direction de façon similaire aux règles habituelles en matière d'accord collectif.

Dans le cas contraire, la transcription écrite des simples observations de chacune des parties fait l'objet de leur enregistrement dans la BDES, ainsi que leur publication interne et leur diffusion interne par la Direction de façon similaire aux règles habituelles en matière d'accord collectif.

Les observations, décisions et avis émis par la commission sur les questions d'interprétation sont transmis par la Direction à l'ensemble des membres de la commission.

## **Article E.4 - Révision de l'accord**

A la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales habilitées en application de l'article L.2261-7-1 du code du travail, une négociation de révision du présent accord pourra être ouverte.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception, remise en main propre ou par courrier électronique.

Elle devra être accompagnée d'une proposition concernant les principaux points qui font l'objet de la demande de révision.

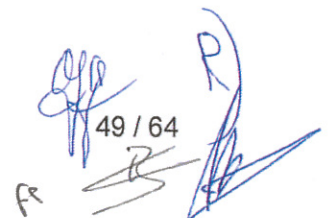
La Direction s'engage à convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin d'engager la négociation sur le projet de révision.

Les dispositions du présent accord resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un éventuel avenant.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Les éventuels avenants au présent accord feront l'objet des mêmes formalités de dépôt et de publicité que l'accord lui-même.

49 / 64



## Article E.6 – Dénonciation de l'accord

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et devra faire l'objet d'un dépôt.

En application des dispositions de l'article L2261-10 du code du travail, en cas de dénonciation par l'employeur ou la totalité des organisations syndicales signataires ou adhérentes, une négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées dans les 3 mois suivant le début du préavis. Le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

## Article E.7 - Dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Un exemplaire du présent accord sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion par la Direction.

Par ailleurs, le présent accord sera déposé par la Direction sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail dédiée au dépôt des accords collectifs.

Un exemplaire du présent accord sera remis aux membres du Comité social et économique ainsi qu'à chaque délégué syndical.

Fait à Montpellier, le 17 juillet 2019

Pour les organisations syndicales :

Pour le représentant légal de l'employeur,

Pour la CFDT, Denis Montange

Le Directeur Général Délégué  
aux Ressources et Dispositifs,

François Pouget

Pour la CFTC, Richard D'Agata

Pour la CGT, Christian Baron

Pour l'UNARED/CFE-CGC, Gérard Gawrysiak



## ANNEXES

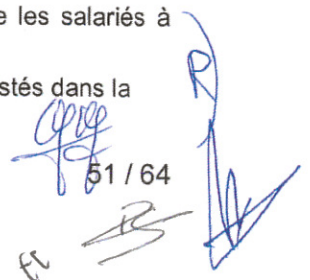
### Annexe n°1 : Cartes de rattachement des salariés aux CRdP<sup>45</sup>

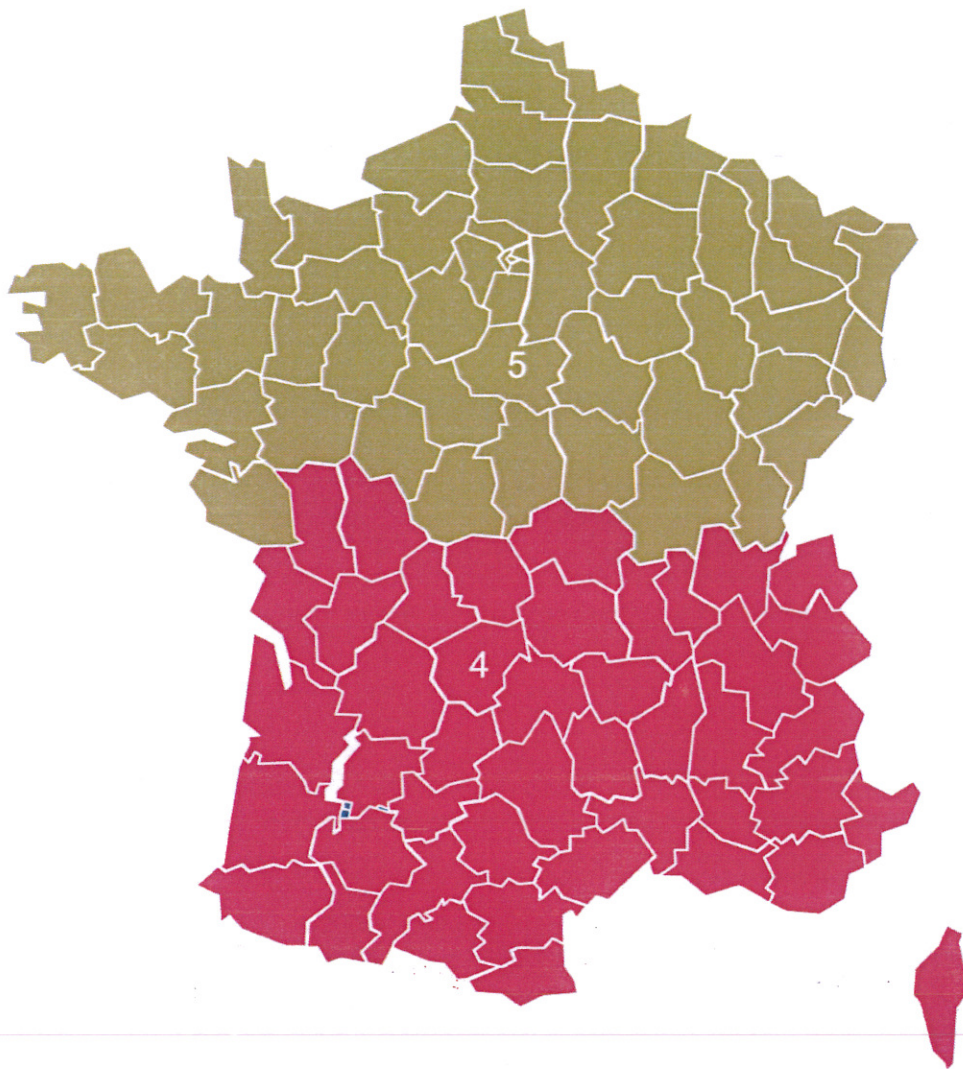
- 1 Collectif de représentants de proximité « Guadeloupe »
- 2 Collectif de représentants de proximité « Guyane »
- 3 Collectif de représentants de proximité « Martinique »
- 4 Collectif de représentants de proximité « Montpellier »
- 5 Collectif de représentants de proximité « Région parisienne »
- 6 Collectif de représentants de proximité « Réunion »

<sup>4</sup> Rappel : conformément à l'article A.2 les salariés à l'étranger relèvent du CRdP de Montpellier sauf pour les ASC. Les salariés affectés en France mais considérés comme « hors de France » au sens de la convention d'entreprise du 13 décembre 2016 sont traités, pour les ASC, comme les salariés à l'étranger.

<sup>5</sup> Les salariés affectés dans des départements, territoires ou collectivités français non listés dans la présente annexe relèveront du CRdP de Montpellier sauf pour les ASC

51/64  
FT





Guadeloupe  
+ St Barthélemy  
+ St Martin



Guyane



Martinique



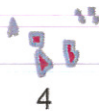
Mayotte



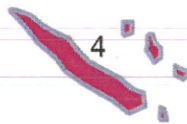
La Réunion



Saint Pierre et Miquelon



Polynésie  
française



Nouvelle-Calédonie



  
 52 / 64



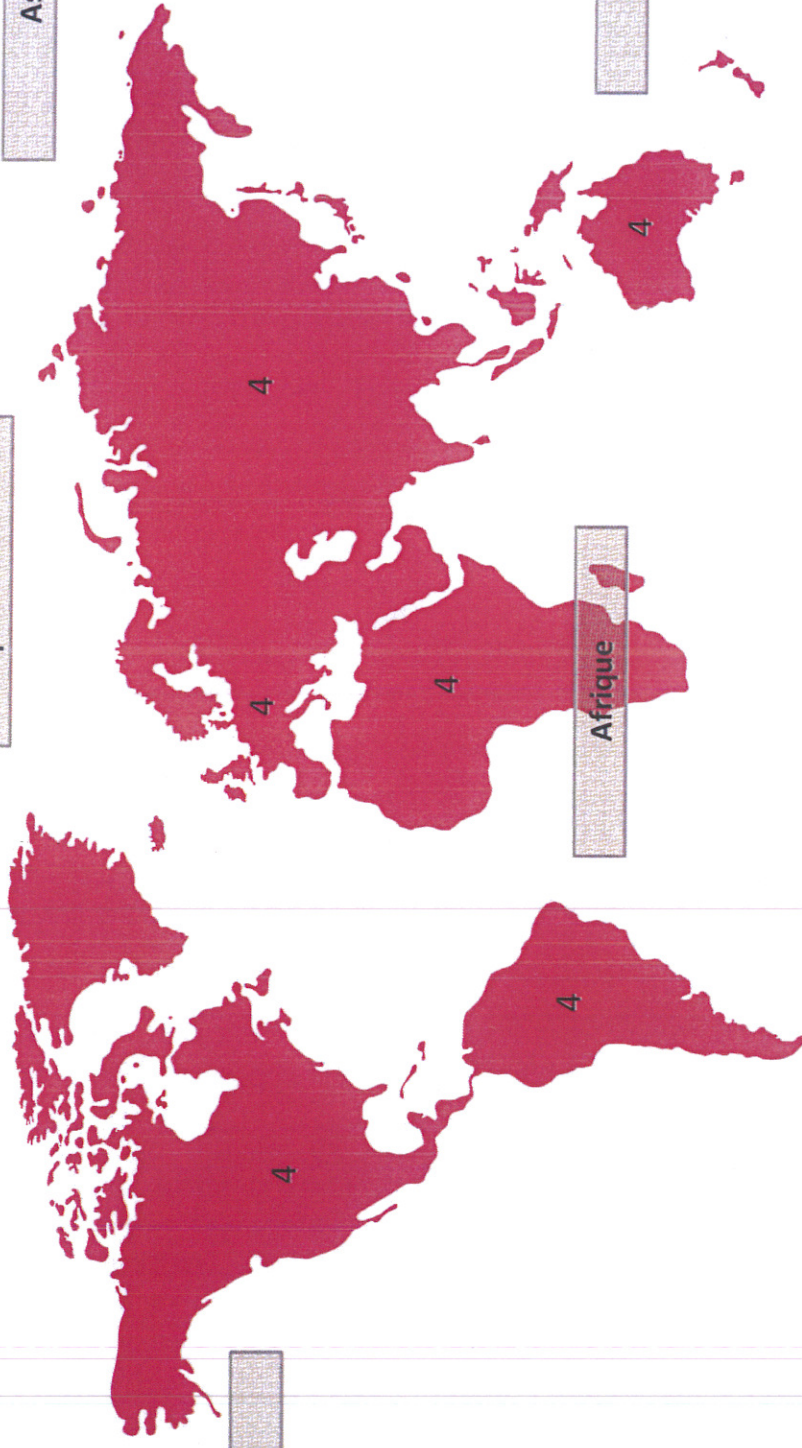
Europe hors France

Asie

Océanie

Afrique

Amérique



53 / 64  
*[Handwritten signatures and initials]*

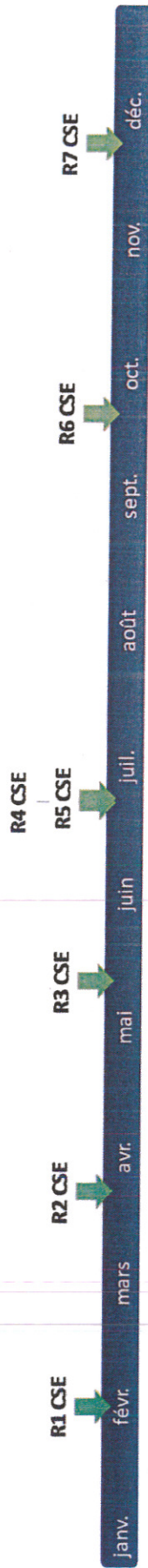
## Annexe n°2 : Groupements géographiques à l'étranger à la date de 1<sup>ère</sup> mise en place du CSE

- AFO : Afrique orientale
- AFC : Afrique centrale
- AO-ZS : Afrique de l'Ouest – Zone sèche
- AO-FSH : Afrique de l'Ouest – Forêt et savane humide
- AAM : Afrique australe et Madagascar
- ASEC : Asie du Sud-Est continentale
- ASEI : Asie du Sud-Est insulaire
- BCS : Brésil et pays du cône Sud
- COL : Colombie

54 / 64  
FR



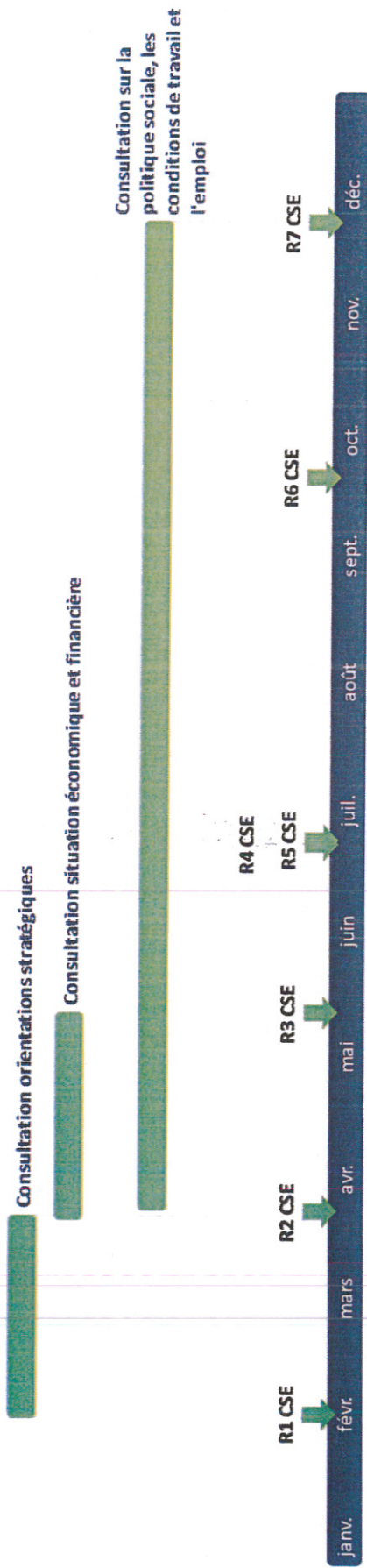
### Annexe n°3 : Chronogramme prévisionnel<sup>6</sup> des réunions ordinaires du CSE



<sup>6</sup> Les références et périodes de réunions ordinaires du CSE mentionnées ci-dessus correspondent au fonctionnement de base souhaitées par les parties au présent accord. D'éventuels décalages exceptionnels peuvent être prévus dans le texte du corps de l'accord.

*[Handwritten signatures and initials]*  
fp

## Annexe n°4 : Chronogramme prévisionnel<sup>7</sup> des consultations récurrentes et obligatoires du CSE

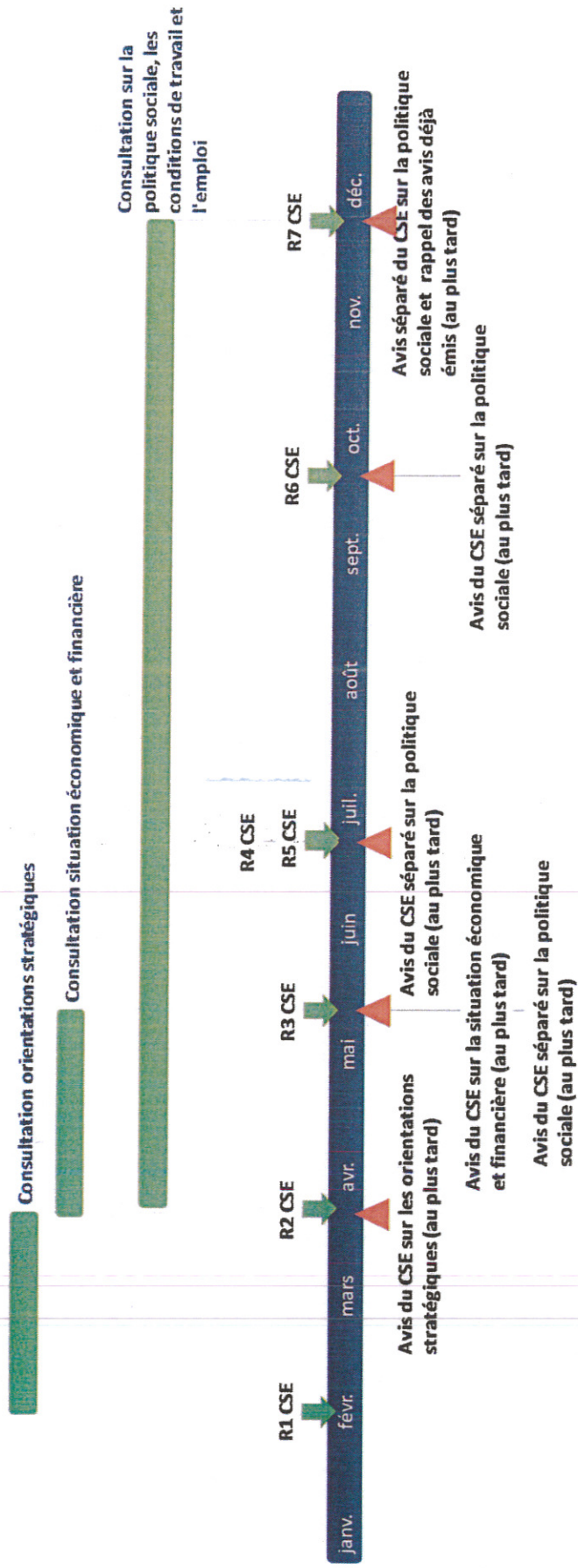


<sup>7</sup> Les références et périodes de réunions ordinaires du CSE mentionnées ci-dessus correspondent au fonctionnement de base souhaitées par les parties au présent accord. D'éventuels décalages exceptionnels peuvent être prévus dans le texte du corps de l'accord.

56 / 64



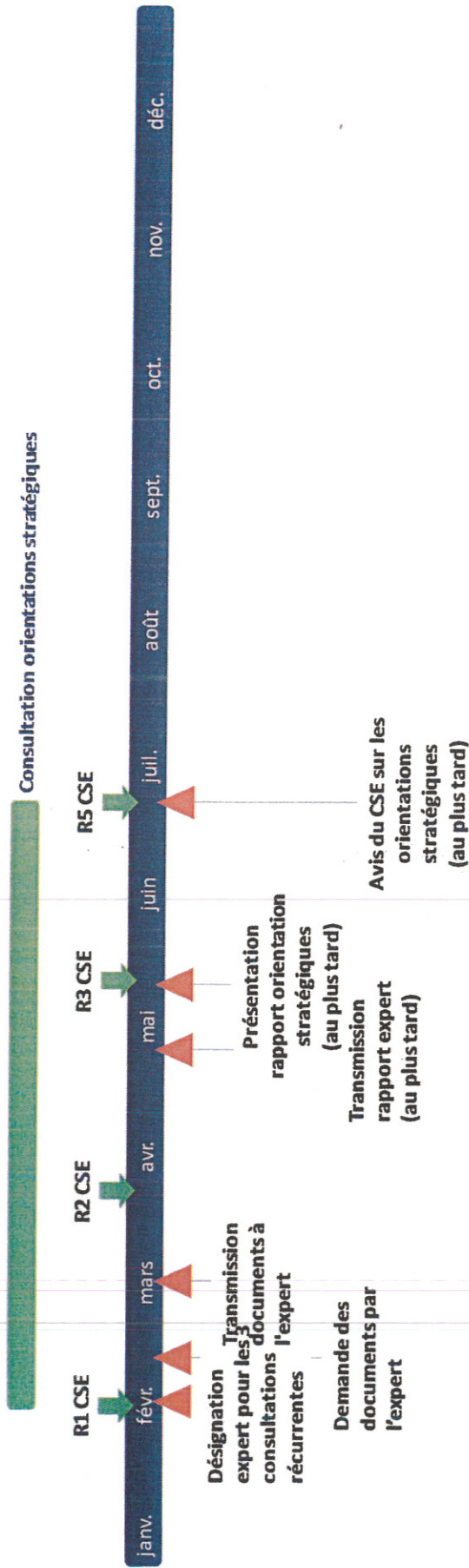
## Annexe n°5 : Chronogramme prévisionnel<sup>8</sup> des consultations récurrentes et obligatoires du CSE en l'absence d'expert



<sup>8</sup> Les références et périodes de réunions ordinaires du CSE mentionnées ci-dessus correspondent au fonctionnement de base souhaitées par les parties au présent accord. D'éventuels décalages exceptionnels peuvent être prévus dans le texte du corps de l'accord.

*(Handwritten signatures and initials)*  
 57 / 64  
 fp

# Annexe n°6 : Chronogramme prévisionnel<sup>9</sup> de la consultation sur les orientations stratégiques avec expert

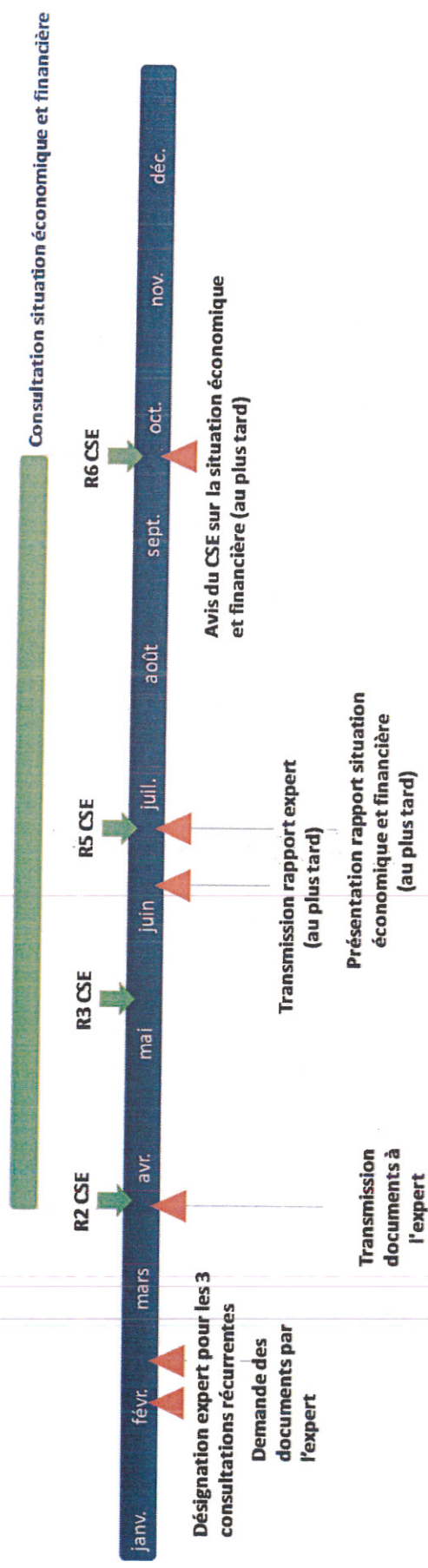


<sup>9</sup> Les références et périodes de réunions ordinaires du CSE mentionnées ci-dessus correspondent au fonctionnement de base souhaitées par les parties au présent accord. D'éventuels décalages exceptionnels peuvent être prévus dans le texte du corps de l'accord.

58 / 64  
*[Handwritten signatures and initials]*



# Annexe n°7 : Chronogramme prévisionnel<sup>10</sup> de la consultation sur la situation économique et financière avec expert

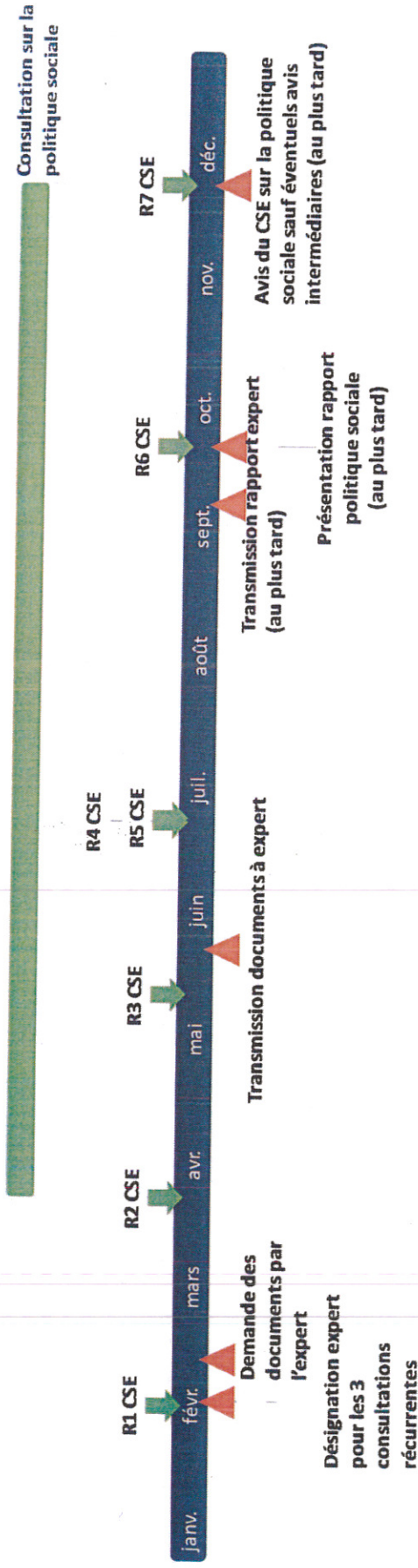


<sup>10</sup> Les références et périodes de réunions ordinaires du CSE mentionnées ci-dessus correspondent au fonctionnement de base souhaitées par les parties au présent accord. D'éventuels décalages exceptionnels peuvent être prévus dans le texte du corps de l'accord.

59 / 64

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

## Annexe n°8 : Chronogramme prévisionnel<sup>11</sup> de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi avec expert



<sup>11</sup> Les références et périodes de réunions ordinaires du CSE mentionnées ci-dessus correspondent au fonctionnement de base souhaitées par les parties au présent accord. D'éventuels décalages exceptionnels peuvent être prévus dans le texte du corps de l'accord.

*[Signature]*  
60 / 64

*[Signature]*



## Annexe n°9 : Tableaux des nombres de RdP et de leurs crédits mensuels d'heures de délégation





**Tableau 9.A** Tableau par tranches d'effectifs par site

*Ce tableau ne tient pas compte du RdP supplémentaire relatif à l'existence d'au moins 3 implantations pour les sites de plus de 75 salariés (cf. art.C.2.2.1 ci-avant).*

Effectifs par site	Nombres de représentants de proximité	Crédit mensuel d'heures de délégation par RdP
11 à 24	5	8 h
25 à 49	7	8 h
50 à 74	8	12 h
75 à 99	9	12 h
100 à 124	11	12 h
125 à 149	13	12 h
150 à 174	15	12 h
175 à 199	16	13 h
200 à 249	17	13 h
250 à 299	18	13 h
300 à 399	19	13 h
400 à 499	20	13 h
500 à 599	22	13 h
600 à 699	24	13 h
700 à 799	25	13 h
800 à 899	26	13 h
900 à 999	27	13 h
1000 à 1249	28	13 h
1250 à 1499	29	13 h
1500 à 1749	30	13 h
1750 à 1999	31	13 h

La détermination du nombre de représentants et du nombre d'heures de délégation est fonction pour partie des effectifs de chaque site.

Les règles de calcul des effectifs par site sont celles applicables au CSE en vertu des dispositions du code du travail.

  
61 / 64  
  
  


### Tableau 9.B Tableau par sites

Ce tableau comprend le nombre des RdP en fonction des effectifs de chaque site, les suppléments de nombre de RdP pour implantations supplémentaires (cf. art.C.2.2.1 ci-avant) ainsi que les crédits supplémentaires d'heures de délégation accordés aux secrétaires du CRdP et rapporteur du Copric.

La détermination du nombre total de RdP par site et des nombres d'heures de délégation afférents est effectuée à la date d'affichage de la note d'information des salariés sur l'organisation des élections du CSE. Ces nombres s'appliquent à toute la durée du mandat suivant du CSE.

A la date de signature du présent accord et pour la durée du mandat du 1<sup>er</sup> CSE, les nombres de RdP et d'heures de délégation, déterminés selon le tableau ci-avant, sont les suivants :

Effectifs par site	Nombres de RdP	Crédit mensuel d'heures de délégation par RdP	Crédit mensuel d'heures supplémentaires pour la fonction de Secrétaire du CRdP	Crédit mensuel d'heures supplémentaires pour la fonction de rapporteur du Copric
Guyane	7	8 h	8 h	3 h
Martinique	7	8 h	8 h	3 h
Région parisienne	8	12 h	12 h	5 h
Guadeloupe	10 (dont 1 lié à la majoration pour 3 implantations)	12 h	15 h	5 h
Réunion	17 (dont 1 lié à la majoration pour 3 implantations)	13 h	20 h	10 h
Montpellier	30* (dont 1 lié à la majoration pour 3 implantations)	13 h	25 h**	40 h

\*Pour mémoire 1, l'effectif retenu pour le site de Montpellier comprend les effectifs des personnels affectés en mobilité géographique à l'étranger.

\*\*Pour mémoire 2, en application de l'article B.5.5 un salarié du Cirad est mis à disposition du CSE à temps plein pour l'assister dans son fonctionnement et notamment pour l'appuyer à la gestion des ASC de Montpellier administrées par le CSE ou le CRdP du site.

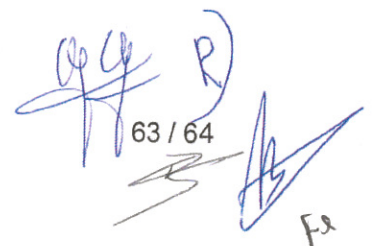
copy  
R)  
62 / 64  
PP



**Annexe n°10 : Tableau récapitulatif de l'architecture de la BDES, des listes des documents à transmettre pour les consultations récurrentes et de leurs périodes de référence**

Architecture		Documents à transmettre pour les consultations récurrentes	Période de référence pour les consultations annuelles <sup>12</sup>
Consultations récurrentes	Consultation sur les orientations stratégiques	- Note d'information consultation sur les orientations stratégiques sous forme de données chiffrées et/ou de grandes tendances telles quelles peuvent être envisagées par la Direction	N à N+3
		- Informations trimestrielles sur l'évolution générale des commandes	T-1
		- Budget initial	N
	Consultations sur la situation économique et financière dont les thèmes obligatoires : investissement matériel et immatériel, fonds propres, endettement, rémunération des financeurs, flux financiers à destination de l'entreprise	- Informations trimestrielles sur les éventuels retards de paiement des cotisations de sécurité sociale	T-1
		- Budgets rectificatifs	N
		- Rapport de gestion	N-1
		- Comptes annuels	N-1
	Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi dont les thèmes obligatoires : investissement social, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, éléments de rémunération des salariés et dirigeants, activités sociales et culturelles	- Informations trimestrielles sur les effectifs	T-1
		- Bilan des contrats aidés	N-1
		- Bilan social	N-1
		- Plan emploi et suivi d'avancement	N
		- Suivi de l'accord TH	N-1
		- Bilan action logement	N-1
		- Comptes de résultat du contrat santé / prévoyance	N-1
		- Bilan formation	N-1
- Avancement de la formation à mi année	S		

<sup>12</sup> N = année, S = semestre et T = trimestre

63 / 64  


		- Plan de développement des compétences	N+1
		- Bilan entretiens annuels et professionnels	N-1
		- Bilan changement de catégorie et avancement accéléré d'échelon	N-1
		- Index des écarts de rémunération F/H	N-1
		- Rapport HSCT	N-1
		- Plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact)	N
		- Document unique d'évaluation des risques professionnels	N
		- Rapport médecins du travail	N-1
	<b>Consultations ponctuelles</b>		
	<b>Informations diverses du CSE (obligatoires ou non)</b>		
	<b>Comptes rendus des réunions des CRdP</b>		
	<b>Annexes aux comptes rendus des réunions lorsque des annexes portent sur les réclamations individuelles et collectives</b>		
	<b>Informations transmises aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise dans le cadre des négociations</b>		
	<b>Accords collectifs en cours de validité</b>		
	<b>Archives des accords collectifs</b>		
	<b>Documents relatifs aux réunions de la commission de suivi et d'interprétation (accès restreint)</b>		

Cette liste est établie sous réserve des évolutions légales et réglementaires.

64 / 64  
  
 fe