

Accord sur la création et le fonctionnement d'une instance de coordination des CHSCT

PREAMBULE

La Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a prévu la possibilité de mettre en place une instance temporaire de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé et qui peut également rendre un avis. Chaque CHSCT gardera ses prérogatives en matière d'information-consultation.

La coordination travaille en coopération avec les CHSCT locaux. Elle a pour objet de faciliter le dialogue social sur les projets qui portent sur plusieurs CHSCT d'une même entité juridique.

Le présent accord ne fait pas obstacle à l'application de l'accord sur le fonctionnement des instances représentatives du personnel en date du 22 novembre 2011.

Article 1 : Création de l'instance permanente de coordination des CHSCT

Le présent accord définit le rôle, la composition de l'instance, la désignation de ses membres et ses modalités de fonctionnement.

Compte tenu que de nombreuses décisions sont prises sur un plan national et ne sont pas spécifiques à tel ou tel CHSCT, une instance de coordination permanente propre aux entités qui ont au moins 4 CHSCT est créée.

Pour les autres entités, la faculté de mettre en place une instance temporaire de coordination s'effectue dans le cadre de la loi précitée.

Article 2. Rôle et composition des CHSCT :

Rôle : elle permet une concertation lorsque plusieurs CHSCT sont concernés par un même projet. Les instances représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) peuvent saisir la Direction pour demander une réunion de cette coordination. En cas de refus, la Direction doit motiver sa décision. La Direction peut également prendre l'initiative de cette réunion de coordination.

Missions et périmètre d'actions : cette coordination est mise en place dans les entités juridiques dotées d'au moins 4 CHSCT. Lorsque les consultations du CHSCT, telles qu'énumérées dans les articles L4612-8 à 10 et L4612-13 du Code du Travail, portent sur le même projet, le recours à une expertise unique sera réalisé par cette instance de coordination. La possibilité est donnée de créer un groupe de travail, composée de membres de l'instance de coordination et de membres de CHSCT ne pouvant excéder 8 personnes, dès lors que cette demande émane d'au moins deux CHSCT. Ce groupe de travail se réunit dans le mois qui suit la demande.

L'instance de coordination est composée :

1. de l'employeur ou de son représentant qui préside l'instance
2. d'autant de représentants titulaires que de représentants suppléants de chaque CHSCT, le nombre de représentants titulaires étant conforme à l'article L. 4616-2 du Code du Travail.

Ae
A 13

Les suppléants assisteront aux réunions uniquement en l'absence de titulaires. Les représentants sont désignés à la majorité des membres présents par la délégation du personnel de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en son sein, pour la durée de leur mandat. En cas de carence, le CHSCT désignera de nouveau le ou les représentant(s) à l'instance de coordination.

3. des personnes suivantes en conformité avec l'article L.4616-2 alinéa 3 (territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination, s'il est concerné par le projet) : médecin du travail, inspecteur du travail, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale.
4. d'un représentant syndical par organisation syndicale représentative au niveau de l'entité juridique

Article 3. Fonctionnement de l'instance :

La Direction réunira l'instance de coordination dans l'un des lieux concernés par le projet, en concertation avec le secrétaire de l'instance. Si le projet concerne l'ensemble des CHSCT, la réunion se déroulera au siège de l'entité juridique.

Seules les personnes mentionnées aux 1. et 2. de l'article ci-dessus ont voix délibérative. Lors de la première réunion, un secrétaire est désigné par les membres présents de la délégation du personnel. Lorsque le rapport d'expertise est remis à l'instance de coordination, celle-ci se prononce dans les délais prévus par décret. A l'expiration de ces délais, l'instance est réputée avoir été consultée.

En cas d'expertise, celle-ci doit être réalisée dans un délai de 30 jours à compter de la désignation de l'expert par l'instance de coordination. Ce délai peut être prolongé par l'instance sur demande de l'expert pour tenir compte des nécessités de l'expertise sans excéder soixante jours. La désignation de l'expert se fera lors de la première réunion de présentation du projet ou à la seconde réunion, celle-ci devant avoir lieu au plus tard dans les quinze jours qui suivent la première réunion.

Lorsque l'expertise est organisée dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L.2323-15 du Code du travail, le rapport d'expertise est remis à l'instance au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai prévu à l'article L. 1233-30 du Code du travail.

La Direction s'engage à remettre les documents demandés par l'expert suffisamment tôt pour lui permettre de respecter les délais impartis.

Les avis de l'instance de coordination sont émis par les membres de la délégation du personnel.

Le rapport de l'expert, les documents remis à l'instance de coordination, les procès verbaux et, le cas échéant, l'avis de l'instance de coordination sont transmis, dans leur intégralité, par l'employeur aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Une présentation du rapport sera faite par l'expert à chaque CHSCT concerné suivant les modalités convenues entre la direction, l'expert et l'instance de coordination. Les CHSCT concernés par le projet rendent alors leur avis dans les délais prévus par la loi en vigueur.

Article 4. Communication et moyens :

Les procès verbaux des réunions des instances de coordination seront diffusés sur le web social. La composition des instances sera mise en ligne sur le web social également. Les articles L4614-2 et L4614-8 et 9 s'appliquent à l'instance de coordination.

AC
J
L

L'employeur assurera, en sus des réunions ordinaires des CHSCT, la prise en charge des frais de transport, de restauration et du temps passé afférents à la conduite des réunions de l'instance de coordination.

Les membres peuvent organiser une réunion préparatoire dans les mêmes conditions que pour chaque réunion plénière.

Les membres du groupe de travail disposent du temps nécessaire à la réalisation de leur mission dans les mêmes conditions que pour chaque réunion plénière. Les résultats du groupe de travail sont transmis à l'instance de coordination.

Article 5. Champ d'application de l'accord :

Le présent accord s'applique aux sociétés de l'Union Economique et Sociale de Capgemini.

Article 6. Dénonciation de l'accord :

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties, devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres signataires d'une lettre recommandée expliquant les motifs de cette dénonciation.

Une commission de négociation devra alors se réunir, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin de traiter les points de désaccord.

En cas d'impossibilité d'un nouvel accord, l'accord est maintenu un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 7. Entrée en vigueur, durée et révision :

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant l'accomplissement des formalités de dépôt et pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant qui sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des

discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

Article 8. Dépôt et publicité :

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

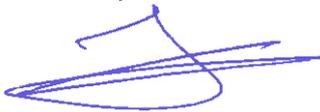
Le personnel de l'Unité Economique et Sociale sera informé du présent avenant par voie d'affichage sur le web social et par tout moyen de communication habituellement en vigueur au sein de chaque établissement.

Par souci de transparence, toutes les organisations syndicales existantes au sein de l'UES seront tenues informées du présent accord.

Fait à La Défense, le 15 novembre 2013

En 10 exemplaires

Pour l'Entreprise
Monsieur Jacques ADOUE DRH UES



Pour la fédération Communication, Conseil,
Culture - CFDT
Nom

Pour la CFE-CGC

Nom ALAIN CARDEAU



Pour la CFTC
Nom

LOUIS DOUVAUX



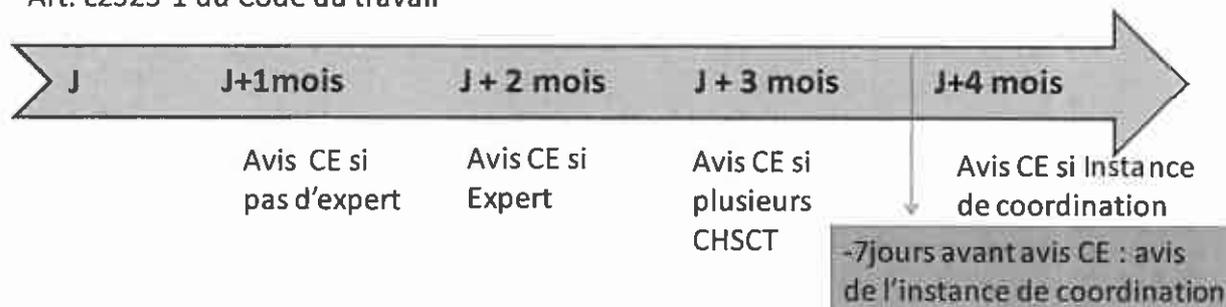
Pour la CGT du Groupe Capgemini
Nom

Pour la CGT - FO
Nom

ANNEXE

Les délais suivants sont donnés en correspondance avec les articles L2323-1 et L2323-30 du Code du Travail.

Art. L2323-1 du Code du travail



Art. L2323-30 du Code du travail

