

# Accord relatif au Dialogue Social 2025

Version du 27/01/2025

Entre les soussignés :

L'Association la Ligue Havraise pour l'aide aux personnes handicapées dont le siège social est situé 120 rue de la Pique en Mare – 76600 Le Havre, représentée par Monsieur Michel CAPPE, en sa qualité de Directeur Général

D'une part,

Et

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO et CFE-CGC représentées respectivement par :

Madame Stéphanie BLONDEL, déléguée syndicale CFDT  
Monsieur Benoît FLOQUET, délégué syndical CGT  
Monsieur Didier QUEILLE, délégué syndical FO  
Madame Frédérique HACHE, déléguée syndicale CFE-CGC  
D'autre part.

## Préambule

Les parties rappellent l'importance qu'elles accordent au dialogue social comme moyen privilégié de gestion. Dans cette optique, les parties ont la volonté d'exprimer par la signature de ce nouvel accord, leur attachement à poursuivre la mise en œuvre d'une véritable politique de reconnaissance des syndicats et des instances représentatives dans l'association.

Par suite, il est considéré que l'exercice d'un mandat représentatif ou électif participe au bon fonctionnement de l'association et à son développement.

Par ailleurs, dans le cadre de la refonte des Institutions Représentatives du Personnel prévue par la Loi, les partenaires sociaux ont signé le 1<sup>er</sup> février 2019 un Accord de méthode relatif à la négociation d'un accord d'entreprise concernant la mise en place du Comité Social et Economique.

En vue des nouvelles élections professionnelles pour le renouvellement des membres du CSE en mai 2025, des négociations ont eu lieu pour la mise à jour de l'accord sur le dialogue social du 03 février 2022,

Les partenaires sociaux se sont réunis à 2 reprises à savoir :

- 27 janvier 2025
- 29 janvier 2025

Les thématiques abordées ont été les suivantes, toujours conformément aux engagements réciproques pris dans le cadre de l'accord de méthode :

- Périmètre de l'instance
- Consultations du CSE
- Commissions du CSE, dont CSSCT
- Budget et Moyens du CSE (dont expertises, heures de délégation, déplacement, local, intranet etc)
- Réunions du CSE et des commissions
- Modalités de la BDESE
- Représentants de proximité
- Vote électronique

Au cours des échanges, les partenaires sociaux ont partagé leur souhait de favoriser le dialogue social à tous les niveaux de l'association en :

- garantissant un traitement homogène des salariés au niveau de l'ensemble de l'association ;
- favorisant la circulation des informations ascendantes et descendantes et garantissant l'efficacité du dialogue social de proximité ;
- s'adaptant aux exigences d'un environnement mouvant qui privilégie de plus en plus les projets transversaux et les dispositifs innovants.

A l'issue de ces échanges, les partenaires sociaux ont trouvé un accord sur les modalités de mise en place et de fonctionnement des nouvelles Institutions Représentatives du Personnel. **C'est dans ces conditions que les partenaires sociaux de la Ligue Havraise ont décidé ce qui suit :**

## Table des matières

Préambule.....	2
Article I. Objet.....	5
Article II. Droit Syndical.....	5
2.1. Moyens.....	5
2.1.1. Crédits d'heures .....	5
2.1.2 Affichage et communication .....	5
2.1.3. Locaux .....	5
2.1.4. Déplacements.....	6
2.1.5. Formations .....	6
2.2. Protection du parcours professionnel pour les salariés exerçant des responsabilités syndicales.....	6
2.2.1. Information et sensibilisation des membres de l'encadrement.....	6
2.2.2. Entretiens professionnels et de carrière.....	6
2.2.3. Adaptation du poste de travail .....	7
Article III. Comité Social et Economique.....	7
3.1. Périmètre géographique du Comité Social et Economique.....	7
3.2. Rôle du Comité Social et Economique .....	7
3.3. Composition du Comité Social et Economique .....	7
3.4. Durée du mandat des élus du CSE.....	8
3.5. Fonctionnement du Comité Social et Economique.....	8
3.5.1. Bureau .....	8
3.5.2. Représentants au Conseil d'Administration.....	8
3.5.3. Référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes .....	8
3.5.4. Modalités des désignations du Bureau, des Représentants au Conseil d'Administration et du Référent harcèlement.....	8
3.5.5. Périodicité des réunions.....	9
3.5.6. Ordre du jour des réunions.....	9
3.5.7. Réunions et Consultations du CSE.....	9
3.6. Moyens du Comité Social et Economique.....	10
3.6.1. Budget du CSE.....	10
3.6.2. Crédits d'heures .....	10
3.6.3. Expertises.....	12
3.6.4. Base de Données Economiques Sociales et Environnementales .....	12
3.6.5. Affichage et communication .....	12
3.6.6. Intranet.....	12
3.6.7. Messagerie électronique.....	12
3.6.8. Locaux .....	13
3.6.9. Déplacements.....	13
3.6.10. Formations .....	13

3.7. Protection du parcours professionnel pour les élus du CSE .....	13
3.7.1. Information et sensibilisation des membres de l'encadrement.....	13
3.7.2. Entretiens professionnels et de carrière.....	13
3.7.3. Adaptation du poste de travail .....	14
3.8. Commissions du Comité Social et Economique.....	14
3.8.1. Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail.....	14
3.8.2. Commission Développement des Compétences & Egalité Professionnelle.....	15
3.8.3. Commission Activité Sociales, Culturelles, Mutuelle et Logement.....	16
3.8.4. Commission Prospective et Transformation de l'Association .....	16
Article IV. Dialogue social de proximité .....	17
4.1. Rôle des Représentants de Proximité .....	17
4.2. Périmètres de Proximité.....	17
4.3. Nombre de représentants de proximité .....	18
4.4. Désignation des représentants de Proximité .....	19
4.5. Fonctionnement des Réunions de Proximité .....	20
4.5.1. Réunions .....	20
4.5.2. Contenu des réunions .....	20
4.5.3. Compte-rendu des réunions.....	20
4.5.4. Gestion des difficultés .....	20
4.6. Moyens des Représentants de Proximité.....	20
4.6.1. Crédits d'heures .....	20
4.6.2. Déplacements.....	21
4.6.3. Formation .....	22
Article V - Date d'effet – durée .....	22
5.1. Durée.....	22
5.2. Date d'effet.....	22
Article VI - Révision.....	22
Article VII Dépôt – Publicité.....	23

## Article I. Objet

---

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre du dialogue social au sein de l'ensemble des établissements & services présents ou à venir de la Ligue Havraise.

Il annule et remplace, conformément à la réglementation en vigueur, l'ensemble des dispositions, accords collectifs de branche et d'entreprise précédents ainsi que tous les usages et engagements unilatéraux des établissements, en vigueur au sein de l'association portant sur ce même thème.

Sont notamment visés le Titre 6 sur le Droit Syndical et les Instances représentatives du personnel de l'accord « dit de GPEC élargie » du 30 mars 2016, ainsi que l'accord sur la BDES du 15 juin 2016, qui se trouvent purement et simplement remplacés par les dispositions suivantes.

## Article II. Droit Syndical

---

### 2.1. Moyens

#### **2.1.1. Crédits d'heures**

Les Délégués Syndicaux bénéficient de 24h de délégation par mois.

Les représentants des organisations syndicales au CSE bénéficient d'un crédit d'heures de 24h par mois à la date de signature de l'accord.

Il appartient aux intéressés d'informer dans la mesure du possible avant, et au plus tard à la prise de service, leur responsable hiérarchique de leur absence au poste de travail pour l'exercice d'un mandat représentatif et de préciser, à priori, la nature du mandat et le temps passé au titre des heures de délégations suivant la procédure en vigueur au sein de l'association.

L'art 8 de la CCN 66 prévoit également une autorisation d'absence considérée comme du temps de travail effectif pour les délégués syndicaux afin de participer à certaines instances syndicales.

A titre dérogatoire, la Ligue Havraise prévoit la possibilité d'élargir ces autorisations d'absences à des convocations des délégués syndicaux sur des instances extérieures à la Ligue Havraise (conseil d'administration, commission de contrôle et commission exécutive) des Unions Locales), dans la limite de 2 instances par mois maximum. L'autorisation d'absence correspondant à la durée de l'instance uniquement.

#### **2.1.2 Affichage et communication**

La diffusion des tracts et publications syndicales est soumise à la réglementation en vigueur. Pour les affichages locaux, un exemplaire des communications syndicales est transmis, simultanément à l'affichage, à la Direction au niveau local et à la Direction Générale pour affichage via l'intranet.

L'utilisation de la messagerie électronique par les Organisations Syndicales n'est pas autorisée, en dehors des dispositions prévues pour les élus du CSE.

#### **2.1.3. Locaux**

L'employeur met à disposition des organisations syndicales un local permettant l'exercice de leurs missions.

Ce local est aménagé et doté du matériel nécessaire à l'exercice des missions. La maintenance et l'évolution du matériel informatique est à la charge de l'employeur.

#### 2.1.4. Déplacements

Pour l'exercice de leurs missions, les salariés avec mandat syndical peuvent, durant leurs heures de délégation, se déplacer et circuler librement dans les établissements et services de l'Association et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail et au bon fonctionnement de l'établissement.

Ils peuvent également, dans le cadre de leur mandat et pour l'exercice de leurs fonctions, durant les heures de délégation, se déplacer en dehors de l'Association.

En cas de réunion provoquée par la direction et nécessitant un déplacement, ils bénéficieront de la prise en charge des frais réellement supportés dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'ensemble du personnel.

Les temps de déplacement effectués pendant le temps de travail pour se rendre aux réunions tenues à l'initiative de l'Association sont assimilés à du temps de travail effectif et ne pourront donner lieu à aucune retenue de salaire.

Les parties conviennent que le temps de déplacement effectué en dehors du temps de travail pour se rendre aux réunions à l'initiative de la Ligue Havraise est assimilé à du temps de travail effectif et sera rémunéré par l'Association pour la partie qui dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Dans le cadre du développement d'une politique de Responsabilité Sociale au sein de la Ligue Havraise, il est par ailleurs convenu que les déplacements s'effectuent de préférence et autant que possible au moyen des transports en commun (bus, train, covoiturage...) ou ayant une empreinte écologique faible (vélo, véhicule électrique...).

#### 2.1.5. Formations

Les salariés ayant un mandat syndical bénéficieront des formations prévues par la réglementation en vigueur.

### **2.2. Protection du parcours professionnel pour les salariés exerçant des responsabilités syndicales**

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe selon lequel tout salarié titulaire d'un mandat de représentation d'une organisation syndicale doit être en mesure d'exercer une activité professionnelle adaptée à ses compétences.

Ainsi il est rappelé que tout salarié titulaire d'un mandat ne doit faire l'objet d'aucune différence de traitement ni d'aucune discrimination dans l'exercice de son emploi en raison de son appartenance syndicale, ou de son mandat.

#### 2.2.1. Information et sensibilisation des membres de l'encadrement

A la suite d'une désignation, la Direction remettra au responsable hiérarchique concerné un document l'informant du ou des mandats détenus par un salarié sous sa responsabilité et des droits et obligations respectifs tels qu'ils figurent dans le présent accord.

De plus, dans le cadre du présent accord, il est convenu que les cadres bénéficieront d'une formation de sensibilisation au principe de non-discrimination et de gestion de carrière des représentants du personnel, notamment par la prise en compte des compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat.

#### 2.2.2. Entretiens professionnels et de carrière

Les salariés détenteurs d'un mandat syndical bénéficieront des entretiens prévus par la réglementation en vigueur.

La Ligue Havraise réaffirme l'importance accordée aux compétences acquises lors des mandats et à leur valorisation en souhaitant aller au-delà de la loi et en proposant, s'ils le souhaitent, aux salariés qui exercent un mandat central (Délégués syndicaux) de réaliser leurs entretiens avec leur N+1 ainsi qu'avec le Directeur général ou le Responsable des Ressources Humaines (au choix du salarié).

### **2.2.3. Adaptation du poste de travail**

Le salarié titulaire d'un mandat doit occuper un poste de travail correspondant à sa qualification professionnelle, lui permettant d'évoluer en fonction de ses compétences.

Pour tenir compte de son ou ses mandats et afin de pouvoir exercer son emploi, le salarié disposant d'un mandat peut demander, à tout moment au cours de l'exercice de son mandat, à rencontrer la Direction des Ressources Humaines, afin de lui faire part des difficultés qu'il rencontre dans la conciliation de l'exercice de son/ses mandats et de son activité professionnelle.

Il est rappelé que l'exercice d'un ou plusieurs mandats ne peut être pris en compte lors de l'appréciation de la prestation professionnelle.

Les établissements devront être vigilants sur la charge de travail des salariés concernés.

La formation professionnelle contribue au maintien et au développement des compétences de salariés disposant de mandat(s). En cours de mandat, les représentants d'une organisation syndicale ont accès aux actions de formation professionnelle au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

## **Article III. Comité Social et Economique**

---

### **3.1. Périmètre géographique du Comité Social et Economique**

Les partenaires sociaux font le constat que les sites de la Ligue Havraise sont peu distants les uns des autres, et situés sur une même agglomération.

Par ailleurs, les établissements et services ne bénéficient pas d'une grande autonomie en matière de gestion du personnel notamment.

Les partenaires sociaux s'accordent donc sur la mise en place d'un Comité Social et Economique unique sur l'ensemble de l'association.

### **3.2. Rôle du Comité Social et Economique**

Le Comité Social et Economique est l'instance du dialogue social global de l'Association. A ce titre, il est le lieu des échanges sur les projets importants et les sujets transversaux à un ou plusieurs sites de proximité.

Il est consulté et informé conformément à la réglementation en vigueur.

### **3.3. Composition du Comité Social et Economique**

A la date de la signature du présent accord, les effectifs de l'Association comportent 472,33 ETP, auxquels il convient d'ajouter les Travailleurs Handicapés d'Esat au nombre de 232 ETP à titre informatif.

Au vu de ces éléments, le CSE se compose de 13 membres titulaires et 13 suppléants.

Lors de la première réunion du CSE, les membres titulaires du CSE désignent les membres du CSE suppléants dits « de permanence », par un vote à bulletin secret à la majorité simple.

Les membres du CSE suppléants ayant obtenu le plus de voix sont désignés comme étant les membres suppléants de permanence, qui seront convoqués systématiquement aux réunions. En cas d'égalité des voix, il sera procédé à un deuxième tour de scrutin. Si aucune majorité ne se dégage, le membre suppléant le plus âgé est désigné.

Le vote sera organisé par collège, selon les modalités suivantes :

- Pour le collège « Non cadres », élus suppléants « de permanence »;
- Pour le collège « Cadres », élu suppléant « de permanence ».

Le nombre maximal de suppléants convoqués systématiquement aux réunions ne pourra excéder, tous les collèges confondus, sept suppléants.

Si, au début d'une réunion de CSE, le nombre de titulaires absents est supérieur au nombre de suppléants de permanence convoqués, des suppléants complémentaires pourront être présents sans que le nombre total de suppléants ne puisse être supérieur au nombre de titulaires absents.

Le CSE est présidé par un représentant de l'employeur, qui peut être le Président de l'Association, le Directeur général, ou tout autre représentant dûment mandaté à cet effet.

### **3.4. Durée du mandat des élus du CSE**

Les membres du CSE sont élus pour 3 ans.

### **3.5. Fonctionnement du Comité Social et Economique**

#### **3.5.1. Bureau**

Un Secrétaire et un Trésorier sont désignés par le CSE parmi les membres titulaires ou les membres suppléants permanents, à défaut de candidature de membres titulaires, lors de sa première réunion.

Un Secrétaire adjoint et un Trésorier adjoint sont désignés par le CSE parmi les membres titulaires ou les membres suppléants permanents, à défaut de candidature de membres titulaires, lors de sa première réunion.

Le Secrétaire adjoint prend en charge les missions du secrétaire lorsque celui-ci est absent ou indisponible et peut l'assister dans la réalisation de ses prérogatives. Il en sera de même des trésorier adjoint et trésorier.

Le Président du CSE peut participer à cette désignation.

#### **3.5.2. Représentants au Conseil d'Administration**

Lors de sa première séance plénière, le CSE désigne parmi ses membres deux délégués au Conseil d'Administration (1 pour le collège « salariés non cadres », et 1 pour le collège « salariés cadres »).

Le Président du CSE ne peut prendre part au vote.

#### **3.5.3. Référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes**

Lors de sa première séance plénière, le CSE désigne en son sein un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Cette désignation prendra la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du Comité Social et Economique. Les conditions de remplacement, en cas d'absence, du référent Harcèlement sexuel seront fixées dans le règlement intérieur du CSE.

#### **3.5.4. Modalités des désignations du Bureau, des Représentants au Conseil d'Administration et du Référent harcèlement**

Les désignations sont opérées par un vote à main levée, sauf demande expresse d'un membre titulaire de procéder à un vote à bulletin secret.

Le ou les candidats ayant obtenu le plus de voix sont élus. En cas de partage des voix, il sera procédé à un deuxième tour de scrutin. Si aucune majorité ne se dégage, le candidat le plus âgé est élu.

### 3.5.5. Périodicité des réunions

Le CSE se réunira 14 fois par an, dont 3 réunions pour les consultations obligatoires (sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale de l'entreprise et les conditions de travail et emploi). Des réunions extraordinaires pourront également être organisées conformément aux dispositions légales.

Un calendrier des réunions est établi à l'année. Les changements de date intervenant en cours d'année seront décidés conjointement entre le Président et les membres élus du CSE.

### 3.5.6. Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour est établi conjointement entre le Président et le Secrétaire avant la réunion plénière lors d'une réunion préparatoire.

Les membres titulaires et les suppléants dits de permanence sont interrogés par le secrétaire du CSE sur l'élaboration de l'ordre du jour en amont de cette réunion préparatoire.

L'ordre du jour comportera systématiquement trois parties :

- Orientations et projets
- Santé, Sécurité et Conditions de Travail
- Réclamations individuelles et collectives

L'ordre du jour des réunions du CSE et les documents d'information afférents aux thèmes listés par l'ordre du jour seront communiqués par le président aux membres du CSE 3 jours ouvrables au moins avant la réunion. La communication se fera uniquement par voie dématérialisée à l'adresse électronique des membres du CSE et/ou sur la BDESE.

### 3.5.7. Réunions et Consultations du CSE

#### Réunions

Le temps passé par les membres du CSE aux réunions du CSE convoquées par la Direction est considéré comme du temps de travail effectif, rémunéré comme tel et n'est pas déduit des crédits d'heures de délégation prévus par le présent accord.

Assistent en outre avec voix consultative aux réunions du CSE portant en tout ou partie sur des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ainsi qu'aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions (voir infra 3.8.1) :

- le Médecin du travail ;
- l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ;

L'inspecteur du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités, pour leur part, notamment :

- aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ;
- aux réunions du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à un caractère professionnel.

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

#### Consultations du CSE

L'ensemble des documents nécessaires aux consultations du CSE sera transmis par le biais de leur mise à disposition sur la BDESE. A titre exceptionnel, et sur demande individuelle, les documents pourront être transmis également par courriel aux membres du CSE.

Les membres du CSE recevront une alerte à chaque fois qu'un document sera déposé sur la BDESE.

La mise à disposition des documents dans la BDESE fait courir le délai de consultation.

Les 3 consultations obligatoires sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière et la politique sociale auront lieu chaque année lors de réunions spécifiques. Les consultations se feront au fil de l'année sur la base des documents afférents qui seront mis en ligne sur la BDESE.

### **Procès-verbal**

Un procès-verbal de chaque réunion sera établi par le secrétaire de l'instance, dans la mesure du possible dans le mois suivant la tenue de la réunion et transmis pour observations aux autres membres de l'instance, dont son président. Le délai de transmission est réduit à 3 jours dans le cadre de la consultation du CSE sur un projet de restructuration avec compression des effectifs.

Il est entendu que, pour des nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise, la Direction pourra exceptionnellement demander la rédaction d'un extrait de procès-verbal dans un délai maximal d'une semaine.

Il sera soumis pour approbation aux autres membres de l'instance, dont son président, lors de la prochaine réunion du CSE.

Après approbation par tous moyens probants (échanges de courriels, courrier, adoption en réunion plénière), le procès-verbal pourra être diffusé auprès des salariés de l'Association au moyen d'un envoi par courriel (via un lien vers le partage) en utilisant leur adresse électronique professionnelle, diffusion sur l'intranet et pourra être affiché sur les panneaux dédiés à cet effet sous réserve d'anonymiser les mentions que le Président du CSE considèrera comme nécessaires.

En cas de désaccord persistant sur le contenu du procès-verbal, la Direction ou l'un des membres de l'instance en désaccord pourra demander que sa position écrite soit jointe au procès-verbal et diffusée avec le procès-verbal.

## **3.6. Moyens du Comité Social et Economique**

### **3.6.1. Budget du CSE**

Le financement des activités sociales et culturelles du CSE est assuré par une contribution de l'Association égale à 1.25% minimum de la masse salariale brute payable mensuellement.

Le financement du fonctionnement du CSE est assuré par une contribution de l'Association égale à 0.20% minimum de la masse salariale brute payable mensuellement. Un tableau récapitulatif doit être remis trimestriellement par les services du siège au CSE.

Les parties rappellent que la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (notamment les indemnités de licenciement légale ou conventionnelle, les indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle ou d'une transaction, les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés). Les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation ne sont pas incluses dans la masse salariale brute.

En cas de reliquat budgétaire, les membres du CSE peuvent décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget destiné aux activités sociales et culturelles ou inversement, dans les conditions et limites fixées par le législateur.

### **3.6.2. Crédits d'heures**

#### **Répartition du crédit d'heures en fonction des missions exercées par les représentants du personnel**

Le crédit d'heures de délégation mensuel des institutions représentatives du personnel est fixé comme suit :

	Crédit d'heures mensuel		
	Titulaire	Suppléant " de permanence"	Suppléant "non permanent"
Membre du CSE	24	7	0
	Crédit d'heures supplémentaire selon la mission exercée		
Secrétaire du CSE	+7		
Trésorier du CSE	+7		
Membre de la CSSCT	0	0	
Membre de la CDCEP	0	0	+7
Membre de la CASCML	+2	+5	+5
Membre de la CPTA	0	0	+2

## Modalités relatives aux crédits d'heures

### *Décompte des heures de délégation*

Les crédits d'heures sont, sauf stipulation différente, des crédits d'heures mensuels. Ils correspondent à un nombre d'heures maximal que le titulaire du mandat peut utiliser autant que de besoin.

Par exception, pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE, le crédit de 24h peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe la direction au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

En outre, les membres du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation de 24h dont ils disposent.

La répartition des heures entre les membres du CSE ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1 du code du travail.

Les membres du CSE concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

### *Prise des heures de délégation*

Les crédits d'heures sont pris sur le temps de travail.

La prise des heures de délégation en dehors des heures de travail, qui ne saurait être qu'exceptionnelle, ne peut conduire à un dépassement des durées maximales de travail, ni déroger au repos quotidien et hebdomadaire.

Il appartient aux intéressés d'informer dans la mesure du possible avant, et au plus tard à la prise de service, leur responsable hiérarchique de leur absence au poste de travail pour l'exercice d'un mandat représentatif et de sa durée prévisible et de préciser, à posteriori, la

nature du mandat et le temps passé réellement au titre des heures de délégations suivant la procédure en vigueur.

#### *Paiement des heures de réunion*

Lorsqu'ils participent à une réunion organisée à l'initiative de la Direction, les Représentants du Personnel et les salariés présents dans le cadre des réunions de négociation se verront payer les heures passées en réunion, comme du temps de travail effectif. La rémunération est alors calculée sur la base du temps normalement travaillé.

Le temps passé aux réunions convoquées par la Direction ne s'impute pas sur les crédits d'heures éventuels, sauf stipulation différente.

Le temps passé en réunion des commissions CDCEP et CPTA ne s'impute pas sur les crédits d'heures dans la limite du nombre de réunions prévues par l'accord et à raison de 3h pour chacune de ces réunions, c'est-à-dire :

- 4 réunions de 3h par an pour la CDCEP, soit 12h par membre de la CDCEP et par an ;
- 2 réunions de 3h par an pour la CPTA, soit 6h par membre de la CPTA et par an.

S'imputent sur le crédit d'heures tous les autres temps liés aux mandats, dont notamment :

- le temps passé par les membres du CSE en réunion préparatoire, hors présence de l'employeur ;
- le temps passé par les membres du CSE en réunions de la commission CASCFL ;
- le temps passé par les membres du CSE en réunions des commissions CDCEP, CPTA au-delà de la limite susvisée.

### **3.6.3. Expertises**

Le CSE pourra faire appel à des expertises dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

### **3.6.4. Base de Données Economiques Sociales et Environnementales**

Après 9 années d'expérimentation de la BDESE dématérialisée, les partenaires sociaux souhaitent revoir son organisation et son contenu.

Dans l'attente de la négociation d'un nouvel accord ou d'une solution spécifique proposée par l'employeur, les pratiques existantes seront maintenues.

### **3.6.5. Affichage et communication**

La diffusion des publications des Instances Représentatives du Personnel est soumise à la réglementation en vigueur.

Pour les informations locales, un exemplaire des communications des instances représentatives du personnel est transmis, simultanément à l'affichage, au Président du CSE.

### **3.6.6. Intranet**

Pour la diffusion des publications et communications des élus du CSE, sous réserve que préalablement à leur diffusion, un exemplaire des documents ait été transmis au Président du CSE, les élus du CSE bénéficient d'une page intranet dédiée accessible à tous les utilisateurs. Les élus du CSE s'engagent à n'utiliser le réseau intranet de l'Association que pour des publications directement liées à leurs attributions en tant que membres du CSE.

### **3.6.7. Messagerie électronique**

Les élus du CSE bénéficient d'une adresse électronique spécifique dont ils ne pourront faire usage que dans le cadre de leurs fonctions de représentants du personnel.

L'ensemble des messages émis et reçus par le biais de cette messagerie présente un caractère confidentiel.

L'utilisation de la messagerie électronique est réalisée dans les conditions suivantes :

- Elle ne doit pas entraver l'accomplissement du travail ;
- Les messages devront impérativement indiquer leur objet et leur provenance afin de préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message ;
- Cette communication ne doit comporter aucune attaque personnelle (dénonciation, injures, insultes...).

### **3.6.8. Locaux**

L'employeur met à disposition des élus du CSE un local permettant l'exercice de leurs missions.

Ce local est aménagé et doté du matériel nécessaire à l'exercice des missions. La maintenance et l'évolution du matériel informatique est à la charge de l'employeur.

### **3.6.9. Déplacements**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les élus du CSE peuvent, durant leurs heures de délégation, se déplacer et circuler librement dans les établissements et services de l'Association et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail et au bon fonctionnement de l'établissement.

Ils peuvent également, dans le cadre de leur mandat et pour l'exercice de leurs fonctions, durant les heures de délégation, se déplacer en dehors de l'Association.

En cas de réunion provoquée par la direction et nécessitant un déplacement, ils bénéficieront de la prise en charge des frais réellement supportés dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'ensemble du personnel.

Les temps de déplacement effectués pendant le temps de travail pour se rendre aux réunions tenues à l'initiative de l'Association sont assimilés à du temps de travail et ne pourront donner lieu à aucune retenue de salaire.

Les parties conviennent que le temps de déplacement effectué en dehors du temps de travail pour se rendre aux réunions à l'initiative de la Ligue Havraise est assimilé à du temps de travail effectif et sera rémunéré par l'Association pour la partie qui dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Dans le cadre du développement d'une politique de Responsabilité Sociale au sein de la Ligue Havraise, il est par ailleurs convenu que les déplacements s'effectuent de préférence et autant que possible au moyen des transports en commun (bus, train, covoiturage...) ou ayant une empreinte écologique faible (vélo, véhicule électrique...).

### **3.6.10. Formations**

Les élus du CSE bénéficieront des formations prévues par la réglementation en vigueur.

## **3.7. Protection du parcours professionnel pour les élus du CSE**

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe selon lequel tout salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel doit être en mesure d'exercer une activité professionnelle adaptée à ses compétences.

Ainsi il est rappelé que tout salarié titulaire d'un mandat ne doit faire l'objet d'aucune différence de traitement ni d'aucune discrimination dans l'exercice de son emploi en raison de son appartenance syndicale, ou de son mandat au CSE.

### **3.7.1. Information et sensibilisation des membres de l'encadrement**

A la suite des élections, la Direction remettra au responsable hiérarchique concerné un document l'informant du ou des mandats détenus par un salarié sous sa responsabilité et des droits et obligations respectifs tels qu'ils figurent dans le présent accord.

De plus, dans le cadre du présent accord, il est convenu que les cadres bénéficieront d'une formation de sensibilisation au principe de non-discrimination et de gestion de carrière des représentants du personnel, notamment par la prise en compte des compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat.

### **3.7.2. Entretiens professionnels et de carrière**

Les élus titulaires du CSE bénéficieront des entretiens prévus par la réglementation en vigueur.

La Ligue Havraise réaffirme l'importance accordée aux compétences acquises lors des mandats et à leur valorisation en souhaitant aller au-delà de la loi et en proposant, s'ils le

souhaitent, aux élus titulaires du CSE de réaliser leurs entretiens avec leur N+1 ainsi qu'avec le Directeur général ou le Directeur des Ressources Humaines (au choix du salarié).

### 3.7.3. Adaptation du poste de travail

Le salarié titulaire d'un mandat doit occuper un poste de travail correspondant à sa qualification professionnelle, lui permettant d'évoluer en fonction de ses compétences.

Pour tenir compte de son ou ses mandats et afin de pouvoir exercer son emploi, le salarié avec mandat peut demander à tout moment au cours de l'exercice de son mandat, à rencontrer la Direction des Ressources Humaines, afin de lui faire part des difficultés qu'il rencontre dans la conciliation de l'exercice de son/ses mandats et de son activité professionnelle.

Il est rappelé que l'exercice d'un ou plusieurs mandats ne peut être pris en compte lors de l'appréciation de la prestation professionnelle

Les établissements devront être vigilants sur la charge de travail des salariés concernés.

La formation professionnelle contribue au maintien et au développement des compétences de salariés avec mandats. En cours de mandat, les représentants du personnel ont accès aux actions de formation professionnelle au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

## 3.8. Commissions du Comité Social et Economique

### 3.8.1. Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

#### Attributions

Son rôle est de faire des préconisations et de préparer les délibérations du CSE dans le domaine de l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Dans ce but, le CSE délègue à la CSSCT les missions suivantes :

- Visites régulières (2 par an minimum, dont suivi des aménagements de postes) ;
- Enquêtes Accidents du Travail (accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves) et Maladies professionnelles ;
- Analyse des risques professionnels et préconisations d'actions de prévention.

A ce titre, elle est notamment destinataire, au même titre que le CSE, du bilan annuel de la médecine du travail, du DUERP et du plan de prévention.

#### Composition

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant dûment mandaté.

Elle est composée de 5 membres désignés par les membres élus du CSE parmi les membres titulaires du CSE, dont un élu cadre. En cas d'insuffisance de candidatures de membres titulaires, la commission peut être ouverte aux membres suppléants permanents. La désignation a lieu par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Sont informés et invités aux réunions de la CSSCT les représentants légaux tels qu'ils sont définis par les textes en vigueur.

#### Fonctionnement

Un Rédacteur est désigné lors de la première réunion.

Le Rédacteur aura la responsabilité :

- d'établir un compte rendu à l'issue de chaque réunion de la commission ;
- de transmettre ce compte rendu au CSE de façon trimestriel avec l'ensemble des travaux de la CSSCT (compte rendu visite trimestrielle...).
- de présenter en CSE le contenu des travaux et les préconisations de la commission.

Il est entendu que le compte-rendu établi par la Commission est réservé exclusivement aux membres du CSE, à l'exclusion de toute autre communication, notamment auprès des salariés de la Ligue Havraise. Seul le procès-verbal de la réunion du CSE afférente au compte-rendu de la CSSCT pourra faire l'objet d'une diffusion auprès du personnel, après anonymisation des mentions jugées nécessaires par le Président ou les membres du CSE.

Les comptes rendus des visites trimestrielles de la CSSCT sont envoyés à la direction de l'établissement pour diffusion aux salariés de l'établissement.

La CSSCT se réunit au moins quatre fois par an, dont deux réunions spécifiques pour étudier :

- le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail de l'année N-1 (consultation du CSE au 2<sup>nd</sup> trimestre de l'année N)
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année N (consultation du CSE au 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année N-1)

Les sujets à traiter lors des réunions sont élaborés par l'employeur, ou son représentant, et communiqués aux membres de la Commission 15 jours au moins avant la date de chaque réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Il est convenu entre les parties que les membres de la CSSCT pourront proposer des sujets au sommaire de la réunion et poser des questions le cas échéant 10 jours au moins avant la date de chaque réunion.

### **Moyens**

Le temps passé par les membres de la CSSCT à l'occasion de l'exercice de ses missions, dont notamment l'analyse des risques, est déduit des crédits d'heures de délégation prévus par le présent accord dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le temps passé à réaliser une enquête Accidents du Travail (accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves) et Maladies professionnelles, les visites trimestrielles ainsi que le temps de rédaction des comptes rendus de visites trimestrielles n'est pas déduit du crédit d'heures.

Organisation du temps des membres de la CSSCT au sein de la Ligue Havraise pour permettre de remplir leur mission : un jour « libéré » par semaine uniquement pour les membres désignés de la CSSCT.

Ce jour est considéré, à titre exceptionnel, comme du temps de travail effectif en totalité (équivalent à 7h). Il doit être fixe dans la semaine et déterminé par la CSSCT pour la bonne organisation de l'établissement ou du service auquel est rattaché le salarié membre de la CSSCT. Les établissements devront être vigilants sur la charge de travail des salariés concernés.

La CSSCT aura accès aux moyens matériels et de communication du CSE.

Les dossiers de l'ancienne CSSCT et CHSCT seront transmis au CSE après les élections professionnelles.

## **3.8.2. Commission Développement des Compétences & Egalité Professionnelle**

### **Attributions**

Son rôle est de faire des préconisations et de préparer les délibérations du CSE dans les domaines du développement des compétences, de la formation, et de l'égalité professionnelle. A ce titre, elle est notamment destinataire du projet d'orientations de la formation, du projet de Plan de développement des compétences, de son bilan, et du rapport égalité professionnelle, au moins 1 mois avant la consultation du CSE concernée par chacun de ces points.

### **Composition**

La CDCEP est composée de 4 membres désignés par les membres du CSE parmi ses élus titulaires ou suppléants.

L'employeur aura la responsabilité :

- d'établir un compte rendu à l'issue de chaque réunion de la commission ;
- de transmettre ce compte rendu au membres du CSE au fur et à mesure ;

La CDCEP aura la responsabilité :

- de présenter en CSE le contenu des travaux et les préconisations de la commission.

## Fonctionnement

La commission se réunit 4 fois par an pour étudier :

- le bilan du plan de développement des compétences de l'année N-1 et le projet d'orientation de la formation pour l'année N+1 (une réunion avant la consultation du CSE qui aura vocation à étudier ce thème, au 2<sup>ème</sup> trimestre de l'année N) ;
- le projet de Plan de développement des Compétences de l'année N+1 (deux réunions avant la consultation du CSE qui aura vocation à étudier ce thème, au 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année N) ;
- le bilan de l'égalité professionnelle de l'année N-1 (une réunion avant la consultation du CSE qui aura vocation à étudier ce thème, au premier trimestre de l'année N).

## Moyens

Le temps passé par les membres de la CDCEP, titulaires au CSE, à l'occasion de l'exercice de ses missions est déduit des crédits d'heures de délégation prévus par le présent accord. Chaque membre de la CDCEP qui ne bénéficie pas déjà de crédits d'heures au titre de son mandat de titulaire ou de suppléant au CSE, bénéficie de 7h de délégation mensuelle. La CDCEP aura accès aux moyens matériels et de communication du CSE.

### 3.8.3. Commission Activités Sociales, Culturelles, Mutuelle et Logement

#### Attributions

Son rôle est de faire des préconisations et de préparer les délibérations du CSE dans le domaine des activités sociales et culturelles, des frais de santé et du Logement.

A ce titre, elle est notamment destinataire des informations de l'organisme gérant les frais de santé des professionnels et de l'organisme gestionnaire de la contribution Logement.

#### Composition

La CASCML est composée de 4 membres désignés par les membres du CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants.

La CASCML présente ses travaux une fois par trimestre à l'ensemble des membres du CSE pour échanges et validations.

#### Moyens

Le temps passé par les membres de la CASCML à l'occasion de l'exercice de ses missions est déduit des crédits d'heures de délégation prévus par le présent accord.

La CASCML aura accès aux moyens matériels et de communication du CSE.

### 3.8.4. Commission Prospective et Transformation de l'Association

#### Attributions

Son rôle est de participer à une réflexion la plus en amont possible pour anticiper les évolutions des métiers, du secteur, de l'accompagnement et de faire des préconisations sur l'accompagnement du changement.

#### Composition

Elle est composée de 4 membres désignés par les membres du CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants.

Elle est présidée par l'Employeur ou son représentant dûment mandaté.

Un Rédacteur est désigné lors de la première réunion.

Le Rédacteur aura la responsabilité :

- d'établir un compte rendu à l'issue de chaque réunion de la commission ;
- de transmettre ce compte rendu au secrétaire du CSE et à l'employeur ou son représentant ;
- de présenter en CSE le contenu des travaux et les préconisations de la commission.

## Fonctionnement et articulation avec la Commission GPEC

La commission Prospective et Transformation de l'Association se réunit deux fois par an. Elle reprend à son compte les aspects prospectifs généraux de la Commission de suivi GPEC, qui en est déchargée.

La Commission de suivi GPEC conserve, quant à elle, son rôle de mise en œuvre du plan d'action GPEC, tel que défini dans l'Accord dit de GPEC élargie, à savoir :

- identifier les passerelles actuelles entre métiers ;
- anticiper les évolutions de l'emploi sur un plan quantitatif et qualitatif ;
- donner un avis sur :
  - les nouvelles politiques de mobilité ;
  - les pistes de formation correspondant aux évolutions des métiers et aux besoins de mobilité ;
  - les indicateurs de suivi.

## Moyens

Le temps passé par les membres de la CPTA à l'occasion de l'exercice de ses missions est déduit des crédits d'heures de délégation prévus par le présent accord.

Chaque membre de la CPTA qui ne bénéficie pas déjà de crédits d'heures bénéficie de 2h de délégation mensuelle (cas des membres suppléants non permanents).

La CPTA aura accès aux moyens matériels et de communication du CSE.

## Article IV. Dialogue social de proximité

---

Afin de promouvoir un dialogue social à tous les niveaux de l'Association, et notamment au plus près du terrain, les partenaires sociaux souhaitent que soient mises en place des réunions de proximité.

Les réunions de proximité se déroulent entre la Direction locale et des représentants de proximité.

### 4.1. Rôle des Représentants de Proximité

Les représentants de proximité ont pour mission :

- D'être informés et d'échanger avec la Direction sur les orientations et projets de leur périmètre ;
- De porter à la connaissance de la Direction les éventuelles réclamations du personnel ;
- De traiter avec la Direction de la Sécurité, la Santé et les Conditions de Travail.

Les représentants de proximité sont également associés aux missions suivantes, portées par la CSSCT par délégation du CSE :

- Visites régulières de leur(s) établissement(s), dont suivi des aménagements de poste ;
- Enquêtes Accidents du Travail et Maladies Professionnelles ;
- Analyse des risques professionnels et préconisations d'actions de prévention.

Les thématiques transversales dépassant le cadre du périmètre de proximité relèvent du Comité Social et Economique.

### 4.2. Périmètres de Proximité

Les périmètres de Proximité à l'intérieur desquels se déroulent les réunions sont établis selon le principe d'une communauté de travail ayant des intérêts distincts.

A la date de signature de l'accord, et selon ce critère, les périmètres de Proximité sont les suivants : (NB : Ces périmètres pourront être modifiés en cas de nécessité par avenant à cet accord).

Périmètre de proximité	Etablissements et Services composant le périmètre de proximité
1	MAS Le Manoir
2	Foyers d'Accueil Médicalisés (Accueil de jour )
3	Foyer Edmond Debraize
4	IMP – AAP — SESSAD
5	MAS Les Constellations
6	ESAT Porte Océane - ESAT La Lézarde
7	CAP EMPLOI - EFELIHA - SAVS - SAMSAH – Plateforme Elisea – Plateforme Habitat-DLI
8	IMPro
9	EANM Ligue Havraise (Vauban-Salamandre)
10	EEAP
11	Siège

#### 4.3. Nombre de représentants de proximité

Le nombre de représentants à chaque réunion de Proximité est défini comme suit :

Effectif du périmètre de Proximité au 31/12/2024	Nombre de représentants de proximité (en plus du représentant de la Direction)
< 40 ETP	2
>=40 et < 80 ETP	3
>=80 ETP	4

Le nombre des représentants de Proximité à désigner à la date de la signature du présent accord est donc le suivant :

Effectifs par périmètre de proximité	ETP	Nombre de RP
MAS LE MANOIR	86,34	4
FAM	65,35	3
FOYER DEBRAIZE	22,70	2
IMP/IME AAP/SESSAD	61,38	3
MAS LES CONSTELLATIONS	59,13	3
ESAT	39,35	2
CAP EMPLOI/SAVS/SAMSAH/ELISEA/DISPOSITIF		
LOGEMENT /HABITAT INCLUSIF	35,65	2
IMPRO	27,17	2
EANM	21,25	2
EEAP LES MYSOSOTIS	26,81	2
SIEGE	27,20	2
<b>TOTAL</b>	<b>472,33</b>	<b>27</b>

#### **4.4. Désignation des représentants de Proximité**

Les représentants de proximité sont obligatoirement des professionnels appartenant au périmètre de proximité considéré.

Les représentants de proximité sont désignés selon les modalités suivantes :

- Un appel général à candidature est fait par l'employeur, pour chaque périmètre de proximité, auprès des salariés en CDI de ce périmètre, sans conditions préalables pour être candidat ; cet appel à candidatures est réalisé dans les 15 jours suivant les élections du CSE ;
- Les candidats ont 15 jours pour faire connaître leur candidature à partir de la date de l'appel, en la transmettant par tout moyen traçable au siège de l'association (courriel, courrier avec accusé réception, courrier remis en mains propres) ;
- Les candidatures sont transmises aux membres du CSE au fur et à mesure qu'elles sont connues du siège ;
- Au cours de la première réunion ordinaire qui suit la fin du délai de réception des candidatures, pour chaque périmètre de proximité, les membres titulaires du CSE votent (vote à bulletin secret à la demande de l'un des membres du CSE) et à la majorité simple ;
- En cas d'égalité des voix, le candidat le plus âgé sera élu.

La durée du mandat des représentants de proximité est calquée sur celle des élus du CSE, à savoir 3 ans.

En cas de départ définitif du périmètre de proximité (mutation sur un autre périmètre de l'association, départ de l'association...), le représentant de proximité perdra son mandat et un autre représentant devra être désigné conformément aux dispositions de l'article 4.4.

En cas d'absence de longue durée, un appel à candidature sera réalisé dans les mêmes conditions que celles décrites ci-dessus, avec une durée du mandat courant jusqu'au retour du représentant de proximité absent.

L'absence de longue durée est définie par une absence d'une durée initiale certaine ou constatée de plus de 3 mois en continu (exemple : congé parental à temps plein de 6 mois,

arrêt maladie initial supérieur à 3 mois, arrêts maladie reconduits de 15 jours en 15 jours à compter du moment où la durée totale continue dépasse 3 mois, etc.).

## **4.5. Fonctionnement des Réunions de Proximité**

### **4.5.1. Réunions**

Une réunion de proximité aura lieu sur chaque périmètre au moins une fois par mois.

Chaque réunion de proximité est animée par un représentant local de la Direction, Directeur ou Chef de service dûment mandaté à cet effet. En cas de besoin ponctuel ou d'absence de longue durée, ce représentant pourra se faire remplacer par un autre cadre, appartenant si possible au périmètre de proximité, ou à défaut par tout autre cadre susceptible de représenter la Direction de l'Association.

Deux fois par an, la Direction Générale ou son représentant dûment mandaté organisera une réunion plénière réunissant l'ensemble des représentants de proximité, les élus du CSE et les représentants de la Direction pour aborder les aspects transversaux ayant un impact croisé sur les périmètres de proximité distincts.

### **4.5.2. Contenu des réunions**

L'ordre du jour est obligatoire. Les questions des représentants de proximité doivent être envoyées au moins 3 jours avant la réunion à la direction de l'établissement. Les modalités de préparation de la rencontre seront décidées en concertation entre la Direction locale et les représentants de proximité.

### **4.5.3. Compte-rendu des réunions**

Un compte-rendu de la réunion sera obligatoirement rédigé par la Direction à l'issue de chaque réunion. Ce compte-rendu sera transmis pour information au personnel du site de proximité, aux représentants de proximité concernés, ainsi qu'à l'ensemble des membres du CSE.

Ce compte-rendu devra parvenir aux membres du CSE au plus tard 15 jours calendaires après la tenue de la réunion de proximité.

La Direction de l'établissement doit archiver l'ensemble des comptes rendus des réunions de proximité sur le partage de l'établissement accessible à l'ensemble des salariés de l'établissement.

### **4.5.4. Gestion des difficultés**

En cas de difficultés rencontrées dans le bon déroulement des réunions de proximité, portant soit sur le contenu des thèmes abordés, soit sur le fonctionnement des réunions, la Direction locale et/ou les représentants de proximité pourront saisir le Président et le secrétaire du CSE. La saisine devra se faire simultanément.

Le Président et le secrétaire du CSE décideront en concertation de la suite à donner à cette demande, et de l'inscription éventuelle du point à l'ordre du jour du CSE.

## **4.6. Moyens des Représentants de Proximité**

### **4.6.1. Crédits d'heures**

Les représentants de proximité bénéficieront d'un crédit d'heures en fonction du périmètre de proximité concerné. Ce crédit d'heures est nominatif, il n'est ni reportable ni mutualisable.

Le temps passé par les Représentants de Proximité à l'occasion de l'exercice de leurs missions est déduit des crédits d'heures de délégation prévus par le présent accord, à l'exception des temps de réunion tels que définis à l'article 4.5.1. et du temps passé à participer aux visites trimestrielles, aux enquêtes Accidents du Travail (accident ayant entraîné ou pu

entraîner des conséquences graves) et Maladies professionnelles menées par les membres de la CSSCT n'est pas déduit des crédits d'heures.

Le nombre d'heures de délégation est défini comme suit :

Effectif du périmètre de Proximité au 31/12/2021	Nombre d'heures de délégation mensuelles par représentant de proximité	
	Monosite	Multisite (= heures pour monosite x 2)
< 70 ETP	6	12
>=70 ETP	10	20

A la date de signature du présent accord, le nombre d'heures de délégation par périmètre de proximité est donc le suivant :

Effectifs par périmètre de proximité	ETP	Nombre de RP	Nombre d'heure par représentant	Crédit d'heure mensuel total du périmètre de proximité
MAS LE MANOIR	86,34	4	10	40
FAM	65,35	3	12	36
FOYER DEBRAIZE	22,70	2	6	12
IMP/IME AAP/SESSAD	61,38	3	12	36
MAS LES CONSTELLATIONS	59,13	3	6	18
ESAT	39,35	2	12	24
CAP EMPLOI /SAVS/SAMSAH/ELISEA/DISPOSITIF	35,65	2	6	12
LOGEMENT /HABITAT INCLUSIF				
IMPRO	27,17	2	6	12
EANM	21,25	2	12	24
EEAP LES MYSOSOTIS	26,81	2	6	12
SIEGE	27,20	2	6	12
<b>TOTAL</b>	<b>472,33</b>	<b>27</b>	<b>94</b>	<b>238</b>

#### 4.6.2. Déplacements

Pour l'exercice de leurs missions, les représentants de proximité peuvent, durant leurs heures de délégation, se déplacer et circuler librement dans les établissements et services de leur périmètre de proximité et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail et au bon fonctionnement de ce périmètre.

Ils peuvent également, dans le cadre de leur mandat et pour l'exercice de leurs fonctions, durant les heures de délégation, se déplacer en dehors de l'Association.

En cas de réunion provoquée par la direction et nécessitant un déplacement, ils bénéficieront de la prise en charge des frais réellement supportés dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'ensemble du personnel.

Les temps de déplacement effectués pendant le temps de travail pour se rendre aux réunions tenues à l'initiative de l'Association sont assimilés à du temps de travail effectif et ne pourront donner lieu à aucune retenue de salaire.

Les parties conviennent que le temps de déplacement effectué en dehors du temps de travail pour se rendre aux réunions à l'initiative de la Ligue Havraise est assimilé à du temps de travail effectif et sera rémunéré par l'Association pour la partie qui dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Dans le cadre du développement d'une politique de Responsabilité Sociale au sein de la Ligue Havraise, il est par ailleurs convenu que les déplacements s'effectuent de préférence et autant que possible au moyen des transports en commun (bus, train, covoiturage...) ou ayant une empreinte écologique faible (vélo, véhicule électrique...).

#### **4.6.3. Formation**

Dans le cadre de leur mandat de représentants de proximité ces derniers bénéficieront d'une formation pour appréhender leur nouveau rôle et leurs missions.

## **Article V - Date d'effet – durée**

---

### **5.1. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 années.

### **5.2. Date d'effet**

L'accord prend effet à compter du 5 mai 2025

## **Article VI - Révision**

---

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Sont habilitées à demander la révision de tout ou partie du présent accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord ;
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision, de tout ou partie du présent accord, doit être effectuée selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, ou à défaut seront maintenues ;
- Les dispositions de l'accord portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

## Article VII Dépôt - Publicité

---

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'Association, puis déposé sur la plateforme « téléprocédure » du ministère du travail. Il sera également déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.  
En cas de révision, il sera procédé aux formalités précédemment évoquées.

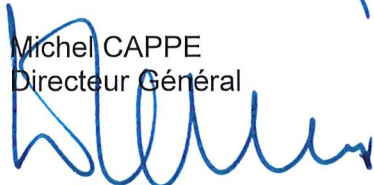
Il sera également transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel et sur l'intranet.

Le présent accord sera publié dans la base de données nationale en ligne (à savoir, à ce jour, Légifrance). Il sera publié dans une version anonyme, c'est-à-dire sans les noms et prénoms des personnes physiques ayant signé l'accord.

Fait au Havre le 07/02/2025...

**Pour la Direction :**

Michel CAPPE  
Directeur Général



**Pour les organisations syndicales :**

CFDT, Stéphanie BLONDEL



CGT, Benoît FLOQUET



FO, Didier QUEILLE



CFE-CGC, Frédérique HACHE

