

**ACCORD DE MISE EN PLACE DU
COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL AU
SEIN DE LA SAS KILOUTOU**

ck

ENTRE

**La Société KILOUTOU, dont le siège social est situé 1 Rue des Précurseurs – CS 20449 -59664
VILLENEUVE D'ASCQ CEDEX, représentée par Monsieur David LAMIAUX en sa qualité de
Directeur des ressources humaines**

D'UNE PART

ET

Les organisations syndicales suivantes :

- la CGT, représentée par Madame Sylvie DEGUEHEGNY, Déléguée syndicale,
- la CFE-CGC, représentée par Monsieur Christian KUDERA, Délégué syndical,
- la CFTC, représentée par Monsieur Jacques CROCCEL, Délégué syndical,
- la CGT-FO, représentée par Monsieur Eric ZAJDA, Délégué syndical

D'AUTRE PART

Il a été conclu le présent accord.

Handwritten signatures in blue ink, including a large 'D' and other illegible marks.

SOMMAIRE :

PREAMBULE

TITRE 1 : Le Comité Social et Économique

Article 1 : Le périmètre du Comité Social et Économique

Article 2 : La durée des mandats

Article 3 : La composition du Comité Social et Économique

- 3.1. La délégation du personnel
- 3.2. Le secrétaire et le trésorier du CSE
- 3.3. La présidence du CSE
- 3.4. Les représentants syndicaux

Article 4 : Le fonctionnement du Comité Social et Économique

- 4.1. La périodicité des réunions
- 4.2. La convocation et l'ordre du jour
- 4.3. Les documents informatifs
- 4.4. Les délais de consultation

Article 5 : Les moyens du Comité Social et Économique

- 5.1. Les heures de délégation
- 5.2. Le budget de fonctionnement du CSE
- 5.3. Le budget des œuvres sociales du CSE

Article 6 : Les attributions du CSE

- 6.1. Les attributions générales du CSE
- 6.2. Les consultations périodiques : les 3 grandes consultations
- 6.3. Les consultations ponctuelles

TITRE 2 : La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

Article 1 : La composition de la CSSCT

Article 2 : Les attributions de la CSSCT

Article 3 : Le fonctionnement de la CSSCT

Article 4 : Les moyens attribués aux membres de la CSSCT

TITRE 3 : Les représentants de proximité

Article 1 : Périmètre de mise en place

Article 2 : Modalités de désignation

Article 3 : Durée du mandat

Article 4 : Attributions des représentants de proximité

Article 5: Moyens de fonctionnement

TITRE 4 : Les dispositions finales

Article 1 : Principe général

Article 2 : Application de l'accord

Article 3 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 4 : Dénonciation et révision de l'accord

4.1. Dénonciation de l'accord

4.2. Révision de l'accord

4.3. Dépôt de l'accord



Handwritten signatures in blue ink at the bottom right of the page. There are three distinct signatures. The last one includes the initials 'CK' written below it.

PREAMBULE

Les dernières élections professionnelles au sein de la Société KILOUTOU se sont déroulées en juin 2015 au cours desquelles les mandats de Délégués du personnel et de membres du Comité d'entreprise ont été renouvelés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des ordonnances Macron n°2017-1385 et 2017-1386 du 22 septembre 2017 ainsi que la loi de ratification du 14 février 2018 qui apportent une refonte en profondeur des Instances représentatives du personnel en fusionnant en une seule et unique instance - dite Comité Social et Économique - les trois instances historiques que sont les Délégués du personnel, le Comité d'entreprise et le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail.

Si la loi prévoit des règles générales applicables à la constitution et au fonctionnement du CSE, le législateur a souhaité accorder une marge de manœuvre aux partenaires sociaux pour les aménager, afin de tenir compte notamment des spécificités de l'entreprise.

C'est en ayant à cœur de favoriser le dialogue social et dans ce contexte législatif que les partenaires sociaux et la Direction ont été amenés à se rencontrer afin de déterminer le cadre de mise en place du CSE.

Soucieux de favoriser la qualité des élus plus que leur nombre et de trouver le meilleur équilibre pour assurer le fonctionnement effectif du CSE et de la représentation des salariés de l'entreprise, à l'issue de plusieurs réunions de négociation qui se sont tenues entre les partenaires sociaux et la Direction, il a été décidé des dispositions suivantes :



TITRE 1 : LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Article 1 : Le périmètre du Comité Social et Économique

Il est convenu entre les parties la mise en place d'un Comité Social et Économique unique ayant compétence pour l'ensemble des sites actuels et à venir, rattachés à la SAS KILOUTOU dont le siège social se situe au 1 Rue des Précurseurs - 59 664 Villeneuve d'Ascq.

Article 2 : La durée des mandats

La durée des mandats de la délégation du personnel au Comité Social et Économique est de quatre ans.

Article 3 : La composition du Comité Social et Économique

3.1 La délégation du personnel

Le nombre de membres titulaires et suppléants est fixé en fonction de l'effectif de la Société, conformément aux articles L.2311-2 et L.1111-2 du Code du travail.

Les parties ont souhaité favoriser à la fois un fonctionnement efficace de l'institution et un dialogue social de qualité entre les élus et la direction.

C'est pourquoi, il a été décidé que le nombre de sièges à pourvoir serait de 18 élus titulaires et de 18 élus suppléants.

Les membres suppléants ne peuvent assister aux réunions du CSE qu'en l'absence du membre titulaire.

L'organisation du remplacement d'un membre titulaire par un membre suppléant s'organise comme suit :

Le service Gestion Sociale adresse la convocation en vue de la prochaine réunion du CSE aux membres titulaires du CSE, par e-mail sur la messagerie professionnelle par l'intermédiaire d'un formulaire Google dès le lendemain de la réunion du mois précédent. Les membres titulaires disposent d'un délai d'une semaine pour répondre au formulaire en indiquant s'ils seront présents ou non à la réunion du CSE.

Sur la base de ces réponses et dans l'éventualité où au moins un membre titulaire ne serait pas présent à ladite réunion, le service Gestion Sociale adresse le lendemain de l'expiration du délai de réponse imparti aux membres titulaires, la convocation aux membres suppléants du CSE, par e-mail sur la messagerie professionnelle par l'intermédiaire d'un formulaire Google. Les membres suppléants disposent d'un délai d'une semaine pour répondre au formulaire en indiquant s'ils seront présents ou non à la réunion du CSE.

Au lendemain de l'expiration de ce délai de réponse et sur la base de la liste de l'ordre des remplaçants, le service Gestion Sociale adresse par e-mail sur la messagerie professionnelle, la liste définitive des participants à la prochaine réunion du CSE à l'ensemble des membres du CSE et aux représentants syndicaux auprès du CSE.

Il est convenu qu'en cas de réunion exceptionnelle du CSE, les délais de réponses sont réduit à 48 heures et ce en raison du caractère exceptionnel et urgent de ladite réunion.

3.2 Le secrétaire et le trésorier du CSE

Le bureau du CSE est composé d'un secrétaire et d'un trésorier.

Le secrétaire et le trésorier sont désignés parmi les membres titulaires par les membres du CSE à l'occasion de la première réunion dudit Comité par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents lors de la première réunion du CSE.

Les parties conviennent que le bureau du CSE sera composé d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint, ainsi que d'un trésorier et d'un trésorier adjoint.

Le secrétaire adjoint ainsi que le trésorier adjoint sont désignés parmi les membres titulaires du CSE par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents lors de la première réunion du CSE.

Afin d'assurer la tenue de leurs fonctions, un crédit d'heures de délégation de 10 heures par mois est accordé au secrétaire du CSE et au trésorier du CSE, en sus des heures de délégation accordées aux membres titulaires du CSE.

Ce crédit d'heures supplémentaires pourra être partagé avec le secrétaire adjoint du CSE et le trésorier adjoint du CSE.

Ce crédit d'heures supplémentaires peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois sans que cela ne puisse amener ces membres à disposer au cours d'un mois de plus de 15 heures au titre de ce crédit d'heures supplémentaires.

3.3 La présidence du CSE

Le CSE est présidé par un représentant de la Direction, assisté éventuellement de trois collaborateurs.

3.4 Les Représentants Syndicaux

Chaque Organisation Syndicale représentative au sein de la Société KILOUTOU dispose de la faculté de désigner un représentant syndical par Organisation Syndicale Représentative au CSE.



Le représentant syndical assiste aux réunions du CSE avec voix consultative. Il ne bénéficie d'aucun droit de vote.

Article 4 : Le fonctionnement du Comité Social et Économique

4.1 La périodicité des réunions

Il est convenu entre les parties que le nombre de réunion du CSE sera de 11 réunions par an, à raison d'une réunion par mois civil, excepté au mois d'août.

Parmi ces 11 réunions, 4 réunions porteront sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, conformément à l'article L.2315-27 du code du travail.

Des réunions extraordinaires pourront être organisées conformément aux règles légales.

4.2 La convocation

La convocation est adressée conformément aux modalités mentionnées à l'article 3.1 du présent accord.

4.3. L'ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi conjointement par le Président et le Secrétaire du CSE.

L'ordre du jour est adressé aux membres titulaires du CSE et aux membres suppléants ainsi qu'aux représentants syndicaux, dans un délai d'au moins 3 jours avant la réunion, par e-mail sur la messagerie professionnelle des membres.

Il sera rappelé par l'intermédiaire de cet e-mail la liste définitive des élus participants à la réunion, telle que désignée à l'article 3.1 du présent accord.

4.3. Les documents informatifs

Les parties conviennent que les documents informatifs à la tenue de la réunion du CSE seront mis à disposition et consultables sur la BDU.

Cette consultation libre sera accessible par les élus titulaires, les élus suppléants et les représentants syndicaux dans le respect de la Charte d'utilisation de la BDU.

Les membres de la délégation du personnel au CSE sont notamment tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.



4.4. Les délais de consultation

Il est prévu par la loi que le CSE dispose d'un délai d'examen suffisant avant de rendre un avis dont le point de démarrage est fixé à compter de la communication par l'employeur d'une information précise et écrite. Ce délai d'examen doit permettre au CSE d'exercer utilement sa compétence en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

Tenant compte de cette règle générale, il est convenu entre les parties que compte tenu des impératifs de calendrier liés à certains sujets de consultation spécifiques à l'entreprise (la Prime de progrès, les acquisitions ...etc), les documents informatifs nécessaires à la consultation seront mis à disposition sur la BDU au minimum une semaine avant la date à laquelle l'avis du CSE sera recueilli sous quelque forme que ce soit. A défaut d'avis rendu dans le délai précité, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Ce délai d'une semaine est le délai applicable par défaut.

Cela étant, il est précisé que sur les sujets de consultation le permettant, la Direction s'engage - dans la mesure du possible - à communiquer les documents informatifs nécessaires à la consultation sur la BDU, dans un délai minimum d'un mois avant la date à laquelle l'avis du CSE sera recueilli sous quelque forme que ce soit. A défaut d'avis rendu dans le délai précité, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

A titre d'illustration, la Direction s'engage à mettre à disposition sur la BDU les documents informatifs relatifs à la consultation sur les accords collectifs dans un délai minimum d'un mois avant la date à laquelle l'avis du CSE sera recueilli sur ce thème.

Il est précisé que cette liste des consultations ne saurait être exhaustive puisque les sujets de consultation peuvent évoluer dans le temps en fonction notamment des évolutions législatives et du développement de l'entreprise.

Article 5 : Les moyens du Comité Social et Économique

5.1 Les heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation dont disposent les membres du CSE est déterminé en fonction de l'effectif de la Société. En application de ces dispositions légales, les membres titulaires du CSE disposent d'un crédit d'heures de 28 heures mensuelles.

Il est précisé que bien que l'article 3 du présent accord ait diminué le nombre de sièges à pourvoir au sein du CSE par rapport aux dispositions légales, le volume global des heures de délégation dont dispose le CSE reste égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise, soit 28 heures multiplié par 27 membres titulaires, ce qui représente un total de 756 heures mensuelles.



Les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois sans que cela ne puisse amener un membre à disposer au cours d'un mois de plus de 1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

À des fins de gestion administrative, il est convenu que la période de 12 mois débutera le 1er du mois suivant la date du scrutin des élections.

Les heures de délégation peuvent être réparties entre les membres titulaires et suppléants du CSE sans que cela ne puisse amener un membre à disposer au cours d'un mois de plus de 1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

A titre d'illustration, un membre titulaire du CSE bénéficie de 42 heures de délégation par mois, il peut bénéficier au maximum de 63 heures de délégation dans le mois).

La Direction doit être informée de l'utilisation des heures cumulées ou réparties, au plus tard 8 jours avant la date d'utilisation.

L'information de la pose des heures de délégation s'effectue exclusivement au travers du site Extranet dédié. Les membres du CSE disposant ou pouvant disposer d'un crédit d'heures utilisent cet outil pour la pose préalable de leurs heures de délégation. La Direction est informée par e-mail à chaque pose d'heures de délégation.

5.2 Le budget de fonctionnement du Comité Social et Économique

Le CSE bénéficie d'un budget de fonctionnement égal à 0,22% de la masse salariale brute annuelle de la SAS KILOUTOU, conformément à l'article L.2315-61 du Code du travail.

En application des dispositions légales, les membres du CSE peuvent décider de transférer l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget des oeuvres sociales et culturelles, dans la limite de 10% de l'excédent annuel.

5.3 Le budget des oeuvres sociales et culturelles du Comité Social et Économique

A titre informatif et au jour de signature du présent accord, le CSE bénéficie d'un budget relatif aux œuvres sociales et culturelles égal à 0,45% de la masse salariale brute annuelle de la SAS KILOUTOU.



Article 6 : Les attributions du Comité Social et Économique

6.1 Les attributions générales du Comité Social et Économique

Le CSE a pour mission - conformément aux articles L.2312-5, L.2312-8, L.2312-9 et L.2312-12 du Code du travail de :

- présenter les réclamations individuelles ou collective relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte 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 ;
- intervenir sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
- assurer, contrôler et participer à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles de l'entreprise.

6.2 Les consultations périodiques : les trois grandes consultations

Il est rappelé que le CSE est consulté annuellement sur les trois grandes consultations prévues par l'article L.2312-17 du Code du travail qui sont les suivantes :

- les orientations stratégiques de l'entreprise
- la situation économique et financière de l'entreprise
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

6.3 Les consultations ponctuelles

Le CSE est également consulté sur des thèmes ponctuels entrant dans son champ de compétence, conformément aux dispositions de l'article L.2312-37 du Code du travail.



TITRE 2 : LA COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Préambule : Le périmètre de la CSSCT

Conformément aux dispositions de l'article L.2315-36 du Code du travail, les parties ont décidé de la mise en place au sein du CSE d'une Commission santé sécurité et conditions de travail (ci-après dénommée "CSSCT").

Il est convenu entre les parties que cette Commission santé sécurité et conditions de travail aura compétence pour l'ensemble des sites actuels et à venir, rattachés à la SAS KILOUTOU dont le siège social se situe au 1 Rue des Précurseurs - 59 664 Villeneuve d'Ascq.

Il est précisé que la CSSCT est une émanation du CSE qui ne dispose pas de la personnalité morale et de la possibilité d'émettre des avis.

Article 1: Composition de la commission santé, sécurité et conditions de travail

1.1 La délégation du personnel à la CSSCT

Afin de pourvoir les membres de la CSSCT des moyens suffisants à la réalisation de leurs missions, les parties décident que la CSSCT est composée de 20 membres du CSE.

Ces membres sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE, lors d'une délibération du CSE à la majorité des membres titulaires présents.

Il est précisé que cette désignation est effective pour une durée prenant fin avec celles des mandats des membres élus du CSE.

Un secrétaire de la Commission et un secrétaire adjoint - dénommé rapporteur au CSE et rapporteur adjoint au CSE - sont désignés par le CSE à condition de remplir les 2 conditions suivantes :

- Etre membre titulaire du CSE,
- Etre membre de la Commission.

Ils sont désignés lors d'une délibération du CSE à la majorité des membres titulaires présents.

La CSSCT est présidée par un représentant de l'employeur pouvant être assisté de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

Il est rappelé que sont de droit convoqués aux réunions de la CSSCT les membres extérieurs suivants :

- le médecin du travail
- l'inspection du travail
- l'agent de la CARSAT



Ces personnes sont présentes aux réunions avec voix consultative.

Article 2 : Attributions de la commission santé, sécurité et conditions de travail

La CSSCT a vocation à préparer les réunions et les délibérations du CSE sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des équipiers au sein de l'entreprise.

La CSSCT peut exercer en tout ou partie, par délégation du CSE, à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSE, l'ensemble des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail et à la prévention des risques.

Notamment, la CSSCT a pour missions de :

- contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'entreprise et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- analyser les conditions de travail, les risques professionnels et les facteurs de pénibilité auxquels peuvent être exposés les salariés ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières, contribution à la promotion de la prévention des risques professionnels et développer les initiatives qu'il considère utile dans ce cadre ;
- analyser les circonstances et causes des AT et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle ;
- contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et à la résolution des problèmes liées à la maternité ;
- susciter toute initiative qu'il estime utile et propose notamment des actions de prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes.

Le rapporteur de la CSSCT devra rédiger un relevé rendant compte des préconisations émises par les membres de la CSSCT à la fin de chaque réunion. Ce relevé devra être transmis en réunion du CSE par le rapporteur de la CSSCT.



Handwritten signatures in blue ink, including the initials 'CK'.

Article 3 : Le fonctionnement de la CSSCT

Les modalités de fonctionnement de la CSSCT sont fixées par le règlement intérieur du CSE dans le respect du Code du travail et des dispositions suivantes :

La CSSCT tient une réunion quatre fois par an, en amont des réunions du CSE relatives à la santé, sécurité et conditions de travail et ce afin de préparer les préconisations portant sur les points de l'ordre du jour du CSE relatifs à la santé, sécurité et aux conditions de travail.

La CSSCT peut également se réunir à l'occasion de circonstances prévues par les dispositions légales notamment :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- en cas de danger grave et imminent ;
- en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Article 4: Les moyens attribués aux membres de la CSSCT

Les membres de la CSSCT étant des membres du CSE, ils disposent du crédit d'heures de délégation dévolu au CSE pour l'exercice de leurs missions.

Étant précisé que le temps passé en réunion de la CSSCT est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, de même que le temps passé à la réalisation des enquêtes et des inspections.

Afin d'assurer la tenue de ses fonctions, un crédit d'heures de délégation de 10 heures par mois est accordé au rapporteur au CSE, en sus des heures de délégation dont il dispose en tant que membre titulaire du CSE.

Ce crédit d'heures supplémentaires pourra être partagé avec le rapporteur adjoint au CSE.

Ce crédit d'heures supplémentaires peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois sans que cela ne puisse amener le rapporteur et le rapporteur adjoint de la CSSCT à disposer au cours d'un mois de plus de 15 heures au titre de ce crédit d'heures supplémentaires.

TITRE 3 : LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Afin de compléter le dispositif de représentation du personnel et d'instituer une représentation locale dans les régions où l'élection des membres du CSE n'aura pas permis la représentation des équipiers, les parties conviennent d'instituer des représentants de proximité, en application de l'article L. 2313-7 du Code du travail.



Article 1 : Périmètre de mise en place

Un représentant de proximité titulaire et un représentant de proximité suppléant sont désignés dans chaque Région (au sens des Régions Kiloutou) en suivant les principes suivants :

- si la région a au moins 2 élus (titulaires ou suppléants) au CSE, aucun représentant de proximité n'est à désigner,
- si la région dispose d'un seul élu (titulaire ou suppléant) au CSE, alors un représentant de proximité suppléant sera désigné,
- si la région ne dispose d'aucun élu, alors 1 représentant de proximité titulaire et 1 représentant de proximité suppléant seront désignés.

Si une région n'est plus représentée au sein des élus du CSE (démission...), le CSE procédera à la désignation d'un représentant de proximité dans la région pour laquelle il n'y a plus de membre au CSE dans le respect des dispositions précitées.

Article 2 : Modalités de désignation

Les représentants de proximité sont désignés par la délégation du personnel au CSE au cours d'une réunion du CSE.

Pour la proposition de leurs représentants de proximité, les membres titulaires du CSE prendront en compte les aptitudes des salariés en matière de :

- rigueur et fiabilité
- écoute
- diplomatie et sens du contact

La désignation a lieu au cours d'une réunion du CSE, dans le trimestre suivant la proclamation des résultats du CSE.

Les représentants de proximité proposés doivent :

- avoir au minimum 12 mois d'ancienneté ;
- appartenir à la Région dans laquelle ils sont désignés.

La mutation en dehors du périmètre de désignation entraînera la perte du mandat de représentant de proximité. En cas de vacance de siège quel qu'en soit le motif, le CSE procédera à une nouvelle désignation pour le(s) siège(s) vacant(s), selon les mêmes modalités.

La liste des représentants de proximité est portée à la connaissance des salariés via MyDklik.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the letters 'CK'.

Article 3: Durée du mandat

Le mandat des représentants de proximité prend effet dès leur désignation par les membres du CSE et prend fin au terme du mandat des élus du CSE.

Le représentant de proximité bénéficie de la protection prévue aux articles L. 2411-1 et suivants du code du travail.

Article 4: Attribution des représentants de proximité

Les représentants de proximité auront pour mission :

- d'assurer un relais local avec le CSE pour favoriser le dialogue et l'échange de proximité ;
- améliorer la remontée des informations du terrain vers le CSE ;
- assurer l'assistance des salariés dans le cadre des procédures disciplinaires, à la demande expresse des équipiers ;
- d'informer le CSE, en la personne de son secrétaire, de toute situation importante susceptible de concerner une collectivité de salariés et nécessitant d'être abordée le cas échéant en réunion du CSE.

Article 5 : Moyens des représentants de proximité

Le représentant de proximité dispose d'un crédit annuel de 96 heures de délégation qu'il peut utiliser librement, sans que cela ne puisse amener un membre à disposer au cours d'un mois de plus de 12 heures de délégation.

Il s'agit d'un crédit d'heures qui peut être mutualisé entre le représentant de proximité titulaire et suppléant d'une même Région. En revanche, les heures de délégation ne sont pas mutualisables entre les représentants de proximité des différentes régions et ne peuvent bénéficier à un élu titulaire du CSE.

Le membre élu du CSE suppléant qui exerce en pratique les fonctions de représentant de proximité titulaire pour sa région bénéficie lui aussi d'un crédit annuel de 96 heures de délégation qu'il peut utiliser dans les mêmes conditions et limites que le représentant de proximité.

Afin qu'il exerce ses missions dans les meilleures conditions, le représentant de proximité est doté d'une adresse mail spécifique.

Ses éventuels frais de déplacement seront remboursés par Kiloutou selon la procédure habituelle, sur présentation des justificatifs correspondants ou les déplacements seront assurés via des moyens fournis par l'entreprise.



TITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Principe général

En application de l'article 3, IV, de l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017, toutes dispositions des accords collectifs en vigueur au sein de la SAS KILOUTOU, qui comporteraient des mentions relatives aux anciennes instances représentatives du personnel éluës deviennent caduques.

Toutefois, il est explicitement prévu que les actifs actuellement détenus par le Comité d'entreprise de la SAS KILOUTOU seront automatiquement remis au Comité Social et Economique dès qu'il aura été constitué. De même, il est prévu que les contrats en cours liant le Comité d'entreprise de la SAS KILOUTOU seront repris par le Comité Social et Economique jusqu'à leur échéance normale.

Article 2 : Application de l'accord

Les dispositions du présent accord ne pourront être modifiées ni par les protocoles d'accords préélectoraux ni par le règlement intérieur du CSE.

Article 3 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Au regard de l'objet de la négociation, le présent accord d'entreprise constitue un tout indivisible qui ne saurait être appliqué de manière partielle, les mesures ayant été adoptées étant le résultat d'une négociation globale comportant des mesures extra-légales associées à des contreparties.

Au regard de l'indivisibilité du contenu du présent accord, son entrée en vigueur est assortie d'une condition suspensive de signature selon la règle de double majorité du protocole d'accord préélectoral reprenant le nombre de membres du CSE tel que prévu par le présent accord à savoir 18 titulaires et 18 suppléants et les crédits d'heures extra-légaux qui y sont associés d'un volume global mensuel de 756 heures.

Article 4 : Dénonciation et révision

4.1 Dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation par chacune des parties signataires dans le respect d'un préavis de trois mois.

4.2 Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties et ce conformément aux dispositions légales.

Par ailleurs, il est convenu que la Direction convoque – 6 mois avant la fin programmée légalement des mandats des membres du CSE élus sur la base du présent accord – l'ensemble des parties afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et, le cas échéant si cela s'avérait nécessaire, de discuter d'éventuelles modifications à apporter à celui-ci qui entreraient en vigueur dans le cadre de futures élections.



4.3 Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lys-les-Lannoy et à la DIRECCTE de Lille.

Un affichage sur les panneaux de la Direction informera les salariés de la conclusion de l'accord et du lieu auquel il pourra être consulté.

Fait à Villeneuve-d'Ascq, le 07 février 2019 en 8 exemplaires.

Pour la SAS KILOUTOU

David LAMIAUX



Signature

Pour le syndicat CFTC

Jacques CROCCEL



Signature

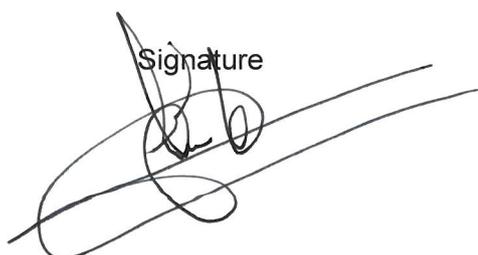
Pour le syndicat CGT

Sylvie DEGUEHEGNY

Signature

Pour le syndicat CFE-CGC

Christian KUDERA



Signature



Pour le syndicat CGT-FO

Eric ZAJDA

Signature

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Eric Zajda', written in a cursive style.

Pour le syndicat CFDT

Signature

A small, stylized handwritten mark in blue ink, possibly initials or a signature, located in the bottom right corner of the page.



Villeneuve-d'Ascq, le 26 février 2019

Monsieur Jacques CROCCEL
12 Allée Mirabeau
59 290 WASQUEHAL

Par courrier remis en main propre

Monsieur,

Je vous prie de trouver ci-joint :

- L'accord mise en place du comité économique et social au sein de la SAS Kiloutou du 07 février 2019.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie de croire, Monsieur, en l'expression de mes salutations distinguées.

Christophe GRYNDZINSKI
Directeur juridique social

Courrier remis en main propre le 26/02/2019. Fait en 2 exemplaires

(mention manuscrite)

Nom et prénom du salarié

Suivi de la mention « reçu en main propre, bon pour décharge »

Signature

Jacques Croccel - reçu en main propre
bon pour décharge