

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE
DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES ET DES
COMMISSIONS AU SEIN DE LA SOCIETE
DHL GLOBAL FORWARDING FRANCE**

J.P. *CD*
AG



Entre : La Société DHL GLOBAL FORWARDING SAS, dont le siège social est situé au :
45 Rue des Trois Sœurs – CS 63026 Villepinte – 95971 ROISSY CDG Cedex

Représentée par Monsieur Benoit PARSAL, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives CFDT, FO, CGT et CFE-CGC représentées respectivement par leur Délégué Syndical Central,

Le syndicat CFDT

Représenté par Monsieur Christophe DAVOULT

Délégué Syndical Central

Le syndicat FO

Représenté par Monsieur Patrick TRINQUE

Délégué Syndical Central

Le syndicat CGT

Représenté par Monsieur Madjid AMROUNI

Délégué Syndical Central

Le syndicat CFE - CGC

Représenté par Monsieur Alain GALLOIS

Délégué Syndical Central

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :



Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise qui a pour conséquence de fusionner les instances représentatives du personnel qui existaient jusqu'à présent (Comité d'entreprise, CHSCT et Délégués du personnel) au sein d'une seule instance, le Comité Social et Economique (CSE).

La Direction de la société DHL Global Forwarding France SAS et les Organisations Syndicales représentatives se sont rencontrées les 23 janvier, 28 février et 28 mai 2019 dans le cadre d'une négociation.

Les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes relatives au cadre de la mise en place du CSE au sein de la société DHL Global Forwarding France SAS en vue de l'organisation des prochaines élections professionnelles.

Convaincues de l'importance d'organiser la représentation du personnel afin de la maintenir la plus efficace, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives de la société DHL Global Forwarding France SAS ont souhaité mettre en place les nouveaux Comités Sociaux et Economiques, aussi bien au niveau local qu'au niveau central.

Dans ce contexte, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent accord ont convenu des dispositions visant à définir le nombre et le périmètre des établissements distincts composant la société et dans lesquels sont mis en place les CSE d'établissement, à déterminer les moyens dont ils seront dotés, à établir les principes relatifs à la création du CSE Central et à définir la composition et la mise en place des commissions.

A défaut de dispositions spécifiques dans le présent accord, les dispositions supplétives du Code du travail s'appliquent.

Cet accord se substitue à tout autre accord qui aurait pu être mis en place au sein des institutions représentatives du personnel précédentes (CE, DP et CHSCT).

DT CD
AG

SOMMAIRE

1. Le périmètre des Comités Sociaux et Economiques d'établissement et le calendrier.....	6
1.1 Le périmètre et le nombre de CSE d'établissement	6
1.2 Le calendrier.....	6
1.3 Réduction des mandats.....	6
2. Composition, réunions, budgets et formations des Comités Sociaux et Economiques d'établissement	7
2.1 La composition des CSE d'établissement	7
2.2 Les réunions ordinaires et extraordinaires des CSE d'établissement	7
2.3 Fonctionnement.....	7
2.3.1 Convocations et ordre du jour	7
2.3.2 Votes et délibérations	8
2.3.3 Procès-verbal des réunions.....	8
2.3.4 Obligation de discrétion	8
2.3.5 Affichage.....	8
2.3.6 Règlement intérieur	9
2.4 Les heures de délégation	9
2.5 Les budgets des CSE d'établissement	9
2.5.1 La dévolution des biens des comités d'établissement	9
2.5.2 Le budget des activités sociales et culturelles.....	10
2.5.3 Le budget de fonctionnement.....	10
2.6 Formation des membres des CSE d'établissement	10
2.6.1 Formation santé et sécurité des membres des CSE d'établissement.....	10
2.6.2 Formation économique des titulaires des CSE d'établissement	10
3. Le Comité Social et Economique Central	11
3.1 Désignation et composition du CSE Central	11
3.2 Bureau et réunions du CSE Central	11
3.2.1 Bureau.....	11
3.2.2 Réunions ordinaires et extraordinaires.....	11
3.2.3 Réunions préparatoires	12
3.2.4 Fonctionnement du CSE Central.....	12
3.3 Consultations récurrentes.....	12
3.4 Consultations ponctuelles.....	12
3.4.1 Consultation du CSE Central	12
3.4.2 Consultation des CSE d'établissement ou conjointes CSE d'établissement et CSE Central.....	13
3.4.3 Ordre et délais en cas de consultations conjointes CSE d'établissement et CSE Central.....	13

4. La Commission Santé, Sécurité et des Conditions de Travail Centrale (CSSCT Centrale) et les autres commissions	14
4.1 La Commission Santé, Sécurité et des Conditions de Travail Centrale au sein du CSE Central	14
4.1.1 Composition.....	14
4.1.2 Désignation	14
4.1.3 Missions	15
4.1.4 Fonctionnement.....	15
4.2 Les autres commissions	15
4.2.1 Commission Economique.....	15
4.2.2 Commission Emploi-Formation.....	16
4.2.3 Commission Egalité professionnelle	16
4.2.4 Commission d'information et d'aide au logement	16
4.2.5 Commission Mutuelle et Prévoyance.....	16
4.2.6 Commission de suivi des accords	17
4.2.7 Assemblée générale.....	17
5. Dispositions diverses	18
5.1 Principe général	18
5.2 Financement des expertises du CSE	18
5.3 Limitation des mandats.....	18
5.4 Parcours professionnel des représentants du personnel	18
5.5 Application de l'accord	18
6. Dispositions finales	19
6.1 Durée et révision de l'accord	19
6.2 Formalités de dépôt et publicité	19

Handwritten signatures and initials:
CD
Jor
AG
MAT

1. LE PERIMETRE DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT (CSE d'établissement) ET LE CALENDRIER

1.1 Le périmètre et le nombre de CSE d'établissement

Il est convenu de retenir pour le présent accord comme notion d'établissement distinct, la notion géographique correspondante aux anciens périmètres des Comités d'établissement :

- DG-Est
- Nord-Ouest
- Roissy
- Sud

Ces quatre établissements permettent une continuité dans la représentation des salariés.

Par ailleurs, les parties réaffirment que le périmètre de désignation du Délégué syndical d'établissement correspond au périmètre des CSE distincts susvisés.

1.2 Le calendrier

Les parties du présent accord ont convenu que la mise en place des CSE d'établissement se fera de manière concomitante pour tous les CSE d'établissement.

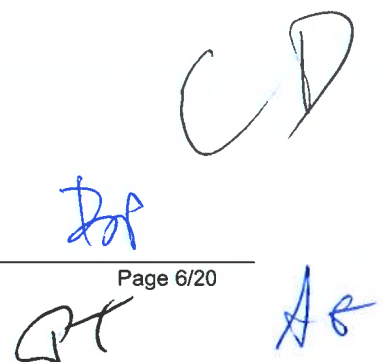
La date précise des élections (1^{er} tour et 2nd tour le cas échéant) sera déterminée dans le cadre des protocoles d'accords préélectoraux, en application des dispositions légales, et au plus tard le 31 décembre 2019.

1.3 Réduction des mandats

Les mandats des délégués du personnel, des membres élus des comités d'établissement et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail actuellement en cours arriveront à échéance le 26 janvier 2020.

Cependant, conformément aux dispositions légales, le CSE doit impérativement être mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020. Par conséquent, les parties ont convenu de réduire la durée des mandats en cours de manière à ce que leurs échéances coïncident avec la date de mise en place des CSE d'établissement.

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-33 du Code du travail, les membres de la délégation du personnel des Comités Sociaux et Economiques sont élus pour une durée de quatre ans.



2. COMPOSITION, REUNIONS, BUDGETS ET FORMATIONS DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT

2.1 La composition des CSE d'établissement

Le nombre de membres titulaires et suppléants de chaque CSE d'établissement sera déterminé en fonction des dispositions prévues à l'article R.2314-1 du Code du travail.

Le CSE d'établissement est présidé par l'employeur ou son représentant dûment mandaté, assisté éventuellement d'assesseurs qui ont voix consultative conformément aux dispositions de l'article L.2315-23.

Le CSE d'établissement désigne au cours de la première réunion suivant son élection, un secrétaire et un trésorier parmi ses membres titulaires. Il sera également désigné un secrétaire adjoint parmi les titulaires ou suppléants.

Conformément à l'article L.2314-1 du Code du travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE d'établissement parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Cette désignation est effectuée pour chaque CSE d'établissement.

2.2 Les réunions ordinaires et extraordinaires des CSE d'établissement

Les CSE d'établissement tiennent dix réunions mensuelles ordinaires par an. Parmi ces dix réunions mensuelles de plein exercice, les quatre réunions prévues à l'article L.2315-27, alinéa 1 portant sur les attributions du CSE d'établissement en matière de santé, sécurité et conditions de travail se tiendront à raison d'une par trimestre.

Une réunion extraordinaire pourra être organisée à la demande de la Direction ou à la majorité des membres du CSE d'établissement (Art. L2325-14 du Code du Travail).

Lorsque le CSE d'établissement se réunit dans le cadre de ses attributions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail, le Médecin du travail, la CARSAT, l'Inspecteur du Travail et le Responsable QHSE seront invités à participer à cette réunion.

Le temps passé en réunion et sur le trajet, sur convocation de l'employeur sera considéré comme du temps de travail effectif et ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation des représentants de la délégation du personnel du CSE d'établissement.

Conformément à l'article L.2314-1 du Code du travail, seuls les titulaires siègent lors des réunions des CSE d'établissement. Les suppléants seront néanmoins destinataires des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires.

2.3 Fonctionnement

2.3.1 Convocations et ordre du jour

L'ordre du jour des réunions du CSE d'établissement est élaboré conjointement entre le président et le secrétaire, ou le secrétaire adjoint en l'absence de ce dernier.



La convocation et l'ordre du jour des réunions des CSE d'établissement (réunions ordinaires et extraordinaires), sont envoyés par la direction au minimum trois jours ouvrés avant la réunion.

La convocation et l'ordre du jour sont envoyés, par courrier électronique, aux titulaires et aux suppléants, ou en cas d'absence prolongée par courrier recommandé avec accusé de réception.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif, sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

La direction transmet aux membres du CSE d'établissement, titulaires et suppléants, les documents relatifs aux consultations au minimum trois jours ouvrés avant la réunion ordinaire ou extraordinaire.

Le CSE d'établissement rend son avis selon les dispositions de l'article R.2312-6 du Code du travail.

2.3.2 Votes et délibérations

Conformément à l'article L.2315-32 du Code du travail, les résolutions du CSE d'établissement sont prises à la majorité des membres présents. Le président du CSE d'établissement ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

2.3.3 Procès-verbal des réunions

Les délibérations du CSE d'établissement sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du CSE d'établissement. Le procès-verbal est ensuite soumis à l'approbation de la direction et du CSE d'établissement lors de la réunion suivante ou sous un mois maximum, sauf circonstances exceptionnelles.

Le procès-verbal est transmis par le secrétaire ou secrétaire adjoint, à l'employeur avant la réunion plénière du CSE d'établissement lors de laquelle il doit être approuvé, sauf circonstances exceptionnelles.

Toutefois, la direction et les membres du CSE d'établissement peuvent demander un extrait du PV dans un délai plus court.

Le procès-verbal des réunions du CSE d'établissement est établi par le secrétaire et communiqué à l'ensemble des membres du CSE d'établissement. Le secrétaire, après approbation, assure sa diffusion pour affichage auprès de la direction de chaque agence de son périmètre.

2.3.4 Obligation de discrétion

Les membres de la délégation du personnel au CSE de chaque établissement (titulaires et suppléants) et les représentants syndicaux, sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel, présentées comme telles par l'employeur, ou par le CSE d'établissement ou suivant la législation en vigueur. Le caractère confidentiel d'une information est défini de manière explicite.

2.3.5 Affichage

L'affichage et la communication des informations relatives au CSE d'établissement et devant être portées à la connaissance du personnel doit être fait sur les emplacements prévus à cet effet par les membres du CSE d'établissement.

Handwritten signatures and initials: BF, CD, AG, and a large signature.

2.3.6 Règlement intérieur

Le CSE de chaque établissement détermine dans son règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement pour l'exercice des missions qui lui sont conférées.

Le règlement intérieur est mis en place au maximum dans les quatre mois après la mise en place du CSE d'établissement.

Un calendrier prévisionnel des réunions pourra être établi conjointement entre la Direction et le CSE d'établissement.

2.4 Les heures de délégation

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE bénéficient d'un crédit d'heures conformément aux dispositions prévues à l'article R.2314-1 du Code du travail.

Le management devra en tenir compte dans leur organisation de travail.

En complément, un crédit d'heures de délégation de 3 heures mensuelles est prévu pour le secrétaire et le trésorier.

Les heures de délégation pourront être mutualisées dans la limite de l'année civile dans le respect des conditions ci-après:

- Un membre du CSE peut reporter ses heures de délégation non utilisées le mois précédent sur le mois suivant à condition que ce report ne conduise pas le salarié à utiliser dans le mois plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie habituellement,
- les membres du CSE peuvent se répartir entre eux les crédits d'heures dont ils disposent à condition que ce report ne conduise pas un membre à disposer dans le mois plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire, Cette répartition peut se faire entre titulaires mais aussi avec les membres suppléants qui ne bénéficient pas d'heures de délégation,
- Un délai de prévenance de 3 jours ouvrés auprès de la Direction pour information du nombre d'heures et du bénéficiaire devra être respecté, sauf circonstances exceptionnelles.

2.5 Les budgets des CSE d'établissement

2.5.1 La dévolution des biens des comités d'établissement

Les parties conviennent que le patrimoine des anciens comités d'établissement sera dévolu aux nouveaux CSE d'établissement conformément à l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, modifié par l'ordonnance rectificative n° 2017-1718 du 20 décembre 2017.

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

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

2.5.2 Le budget des activités sociales et culturelles

La contribution au financement des activités sociales et culturelles de l'entreprise est fixée aux mêmes conditions que celles existantes à ce jour pour les CE de chaque établissement distinct, et ce dans le respect des règles définies à l'article L.2312-83 et -81 du Code du travail.

Le montant de cette contribution entrera en vigueur au début du mois suivant l'élection du CSE d'établissement concerné.

2.5.3 Le budget de fonctionnement

Conformément à l'article L.2315-61, 1° du Code du travail, le budget de fonctionnement des CSE est fixé à un niveau égal à 0,20% de la masse salariale brute de l'entreprise telle que définie à l'article L.2315-61 du Code du travail.

2.6 Formation des membres des CSE d'établissement

2.6.1 Formation santé et sécurité des membres des CSE d'établissement

La Direction s'engage à financer une formation aux membres de la délégation au personnel des CSE d'établissement nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Cette formation sera dispensée par un organisme habilité et choisi d'un commun accord entre la direction et les membres du CSE, et dont le coût sera validé au préalable et obligatoirement par la Direction.

Le temps passé durant cette formation sera payé comme temps de travail effectif et ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation.

2.6.2 Formation économique des titulaires des CSE d'établissement

Conformément aux dispositions de l'article L.2315-63 du Code du travail, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois, bénéficient dans les conditions et limites prévues à l'article L.2145-11, d'un stage de formation économique, d'une durée maximale de 5 jours.

Le financement de la formation est pris en charge par le CSE, et cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L.2145-5 et suivants.

3. LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL

Les parties conviennent de déterminer dans le cadre du présent accord les principes relatifs à la création du CSE Central.

3.1 Désignation et composition du CSE Central

Les parties s'accordent sur le nombre de membres suivants :

- 8 Titulaires
- 8 Suppléants

La répartition des sièges est fixée à 2 titulaires et 2 suppléants par CSE d'établissement, dont 1 titulaire et 1 suppléant du troisième collège parmi le CSE d'établissement ayant la plus grande proportion de salariés de ce collège. La répartition par collège sera définie dans le protocole préélectoral cadre.

Les membres du CSE Central sont nécessairement désignés parmi les élus des CSE d'établissement selon les principes suivants :

- Les membres titulaires du CSE peuvent être désignés titulaires ou suppléants au CSE Central,
- Les membres suppléants du CSE ne peuvent être désignés que suppléant au CSE Central.

Cette désignation aura lieu lors de la première réunion suivant la proclamation des résultats des élections professionnelles, à la majorité des membres titulaires présents.

La durée des mandats des membres du CSE Central est équivalente à celle des CSE d'établissement, soit 4 ans. Par ailleurs, il n'est pas prévu l'attribution d'un crédit d'heure spécifique pour les membres du CSE Central.

3.2 Bureau et réunions du CSE Central

3.2.1 Bureau

Un secrétaire du CSE Central sera désigné parmi les membres titulaires. Il sera assisté dans ses missions par un secrétaire adjoint également désigné parmi les membres élus titulaires du CSE Central.

Compte tenu de la mise en place d'un budget de fonctionnement au niveau du CSE Central, prévue par l'article L.2315-62 du Code du travail, le CSE Central désignera un trésorier parmi ses membres titulaires.

3.2.2 Réunions ordinaires et extraordinaires

Le CSE Central tiendra deux réunions ordinaires annuelles.

Une réunion extraordinaire pourra être organisée à la demande de la Direction ou à la majorité des membres du CSE Central (Art. L2325-14 du Code du travail).

Les membres suppléants n'assistent pas aux réunions du CSE Central, sauf s'ils remplacent un titulaire absent.

Les délibérations du CSE Central sont consignées dans un procès-verbal selon les mêmes modalités que l'article 2.3.3 du présent accord.

3.2.3 Réunions préparatoires

Les réunions préparatoires se tiennent sur une demi-journée ou une journée en fonction du contenu de l'ordre du jour.

Elles sont organisées la veille de la réunion plénière du CSE Central (sauf exception en accord avec la direction), et sont considérées comme du temps de travail effectif ainsi que le temps de trajet.

3.2.4 Fonctionnement du CSE Central

Le CSE Central est présidé par l'employeur ou son représentant dûment mandaté, assisté éventuellement d'assesseurs qui ont voix consultative conformément aux dispositions de l'article L.2315-23.

L'ordre du jour est établi conjointement par l'employeur et le secrétaire.

L'ordre du jour et la convocation sont adressés par la direction aux membres titulaires et suppléants du CSE Central et aux représentants syndicaux au moins huit jours calendaires avant la réunion plénière, sauf urgence ou circonstances exceptionnelles, par courrier électronique, ou en cas d'absence prolongée par courrier recommandé avec accusé de réception.

3.3 Consultations récurrentes

Conformément à l'article L.2312-17 du Code du travail, le CSE Central est consulté chaque année sur les trois thématiques suivantes :

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

La périodicité de ces consultations pourra être portée à deux ans selon l'actualité de l'entreprise et d'un commun accord avec les membres du CSE Central.

Il est convenu que ces consultations soient conduites au niveau de l'entreprise c'est-à-dire lors de réunions du CSE Central.

La direction transmet aux membres du CSE Central, les documents relatifs aux consultations au minimum huit jours calendaires avant la réunion plénière, par courrier électronique, ou en cas d'absence prolongée par courrier recommandé avec accusé de réception.

3.4 Consultations ponctuelles

3.4.1 Consultation du CSE Central

Le CSE Central est seul consulté :

- Sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements,
- Sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements concernant les projets d'introduction de nouvelles technologies, ou pour tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Dans ces cas, l'avis du CSE Central accompagné des documents relatifs au projet est transmis pour information aux CSE d'établissements concernés.

Le CSE Central rend son avis selon les dispositions de l'article R2312-6 du Code du travail.

Un accord pour redéfinir les délais pourra être négocié selon les sujets.

3.4.2 Consultation des CSE d'établissement ou conjointes CSE d'établissement et CSE Central

Il y a information et consultation :

- Du seul CSE d'établissement concerné pour les projets décidés au seul niveau de l'établissement, et n'impactant pas les autres CSE d'établissement,
- Conjointe du CSE Central et des CSE d'établissements concernés pour les projets décidés au niveau de l'entreprise et comportant des mesures d'adaptation spécifiques aux établissements.

3.4.3 Ordre et délais en cas de consultations conjointes CSE d'établissement et CSE Central

En cas de consultation conjointe entre CSE d'établissement et CSE Central, l'ordre et les délais de consultations applicables sont ceux fixés aux articles L.2316-22 et R.2312-6, II, c'est-à-dire :

- L'avis de chaque CSE d'établissement est rendu et transmis au CSE Central au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif. A défaut, l'avis de chaque CSE d'établissement est réputé négatif,
- L'avis du CSE Central est rendu dans les délais fixés par l'article R.2312-6, I.

Un accord pour redéfinir les délais pourra être négocié selon les sujets.

Handwritten signatures and initials: "CD" (top right), "Jor" (middle right), "TT" (bottom left), and "AG" (bottom right).



4. LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL CENTRALE (CSSCT Centrale) ET LES AUTRES COMMISSIONS

Les parties signataires conviennent de mettre en place la commission telle que prévue à l'article L.2315-36 du Code du travail à savoir la Commission Santé, Sécurité et des Conditions de Travail.

Les commissions sont présidées par l'employeur ou son représentant dûment mandaté, assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Les convocations et/ou ordre du jour (pour la CSSCT Centrale) seront adressées au minimum cinq jours calendaires avant la réunion par courrier électronique, ou en cas d'absence prolongée par courrier recommandé avec accusé de réception.

4.1 La Commission Santé, Sécurité et des Conditions de Travail Centrale (CSSCT Centrale) au sein du CSE Central

La mise en place de cette commission interviendra à la suite de la mise en place du CSE Central telle que prévue à l'article 3 du présent accord. La CSSCT Centrale exerce ses attributions sur les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail relevant du périmètre de DHL Global Forwarding France.

4.1.1 Composition

La CSSCT Centrale est composée de :

- 4 membres désignés par les CSE d'établissement parmi leurs membres, soit un par CSE,
- un membre du CSE Central désigné parmi ses membres titulaires,
- un membre supplémentaire par CSE d'établissement ayant un magasin, désigné parmi les membres titulaires des CSE d'établissement concernés.

Au moins un membre appartenant au second collège, ou le cas échéant au troisième collège devra être désigné au sein de la CSSCT Centrale (Art. L.2315-39 du Code du travail).

Le Médecin du travail, la CARSAT, l'Inspecteur du travail et le Responsable QHSE sont également invités à participer aux réunions de la CSSCT Centrale.

Les membres de la CSSCT Centrale désignent parmi eux un secrétaire. Celui-ci est l'interlocuteur privilégié entre les élus et la Direction.

4.1.2 Désignation

Les membres du CSE Central et des CSE d'établissement candidats à la CSSCT Centrale devront se manifester au cours de la première réunion du CSE concerné ou en cas d'absence devront présenter leur candidature par écrit (courrier électronique ou papier) au Président de l'instance, datées et signées avant la première réunion du CSE concerné.

Les membres de la CSSCT Centrale sont désignés par un vote à bulletin secret au nombre de voix le plus élevé des membres présents, ou membres suppléants présents en cas d'absence du titulaire, lors de la première réunion du CSE concerné. En cas d'égalité de voix, le membre le plus âgé est élu.

Handwritten signatures and initials: "Za", "CD", "PT", and "AG".

4.1.3 Missions

Une Commission santé, sécurité et conditions de travail Centrale est mise en place au niveau de l'entreprise.

Le CSE Central confie, par délégation, à la CSSCT Centrale toutes ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à toute expertise et des attributions consultatives (Art. L. 2315-38 du Code du travail).

Cette commission se voit confier, par le CSE Central, les attributions suivantes :

- Préparer les délibérations du CSE Central sur des questions précises concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail au niveau national,
- Préparer les consultations du CSE Central en matière d'hygiène et de sécurité,
- Suivre les indicateurs en matière de santé, d'hygiène et des conditions de travail.

4.1.4 Fonctionnement

La CSSCT Centrale se réunit deux fois par an, préalablement aux deux réunions ordinaires du CSE Central prévues à l'article 3.2.2 du présent accord.

La CSSCT Centrale est également réunie préalablement à une réunion extraordinaire dès lors d'une information/consultation du CSE Central au titre de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail est rendue nécessaire par les dispositions légales en vigueur.

L'ordre du jour est établi conjointement entre le secrétaire et la Présidence de la commission.

Les membres de la CSSCT Centrale bénéficieront d'un crédit d'heures mensuel de 5 heures.

Le temps passé en réunion sera rémunéré comme temps de travail effectif et ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation.

Les temps de trajets associés à une mission spécifique de la CSSCT Centrale sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les frais liés aux déplacements pour les réunions et les missions seront pris en charge par l'entreprise.

La prise en charge des frais de déplacements dans le cadre des missions est limitée à un déplacement par trimestre.

Par ailleurs, en cas de projet spécifique, un cadrage de la mission pourra être préalablement défini entre les membres de la CSSCT Centrale et la Direction.

En cas de démission ou de départ de l'entreprise d'un membre de la commission, celui-ci sera remplacé pour la durée du mandat restant à courir par une nouvelle désignation du CSE Central ou du CSE d'établissement selon les cas.

4.2 Les autres commissions

Les commissions ont pour vocation à préparer les délibérations du CSE Central au regard de ses missions en référence aux articles L.2315-46 à L.2315-56 du Code du travail.

4.2.1 Commission Economique

Cette commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE Centrale et toute question que ce dernier lui soumet.

Elle se réunit deux fois par an, préalablement aux réunions ordinaires du CSE Centrale. Elle est composée de 5 membres désignés par le CSE Central parmi ses membres titulaires, dont au moins un représentant du troisième collège.

4.2.2 Commission Emploi-Formation

Cette commission est chargée de :

- préparer les délibérations du CSE Central dans les domaines de la formation,
- étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine,
- étudier les problèmes spécifiques à l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Elle se réunit deux fois par an, préalablement aux réunions ordinaires du CSE Centrale. Elle est composée de 4 membres désignés par le CSE Central parmi ses membres.

4.2.3 Commission Egalité professionnelle

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE Central lors de la consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Elle se réunit une fois par an, préalablement aux réunions ordinaires du CSE Central. Elle est composée de 4 membres désignés par le CSE Central parmi ses membres.

4.2.4 Commission d'information et d'aide au logement

La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

A cet effet, la commission :


- Recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- Informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

Elle se réunit une fois par an, préalablement à la réunion ordinaire du CSE Central. Elle est composée de 4 membres désignés par le CSE Central parmi ses membres.

4.2.5 Commission Mutuelle et Prévoyance

Les parties ont convenu de mettre en place une commission Mutuelle et Prévoyance qui sera chargée d'étudier le bilan annuel des régimes collectifs de frais de santé et prévoyance mis en place au sein de l'entreprise.

Elle se réunit une fois par an, préalablement à la réunion ordinaire du CSE Central. Elle est composée de 4 membres désignés par le CSE Central parmi ses membres.





4.2.6 Commission de suivi des accords

Les parties ont convenu de mettre en place une commission de suivi des accords. Elle est chargée de suivre l'application des dispositions prévues dans les accords d'entreprise en vigueur au sein de DHL Global Forwarding France.

Elle se réunit une fois par an et est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle est composée de 2 membres par Organisation Syndicale représentative au sein de l'entreprise.

4.2.7 Assemblée générale

Deux membres parmi les CSE d'établissement peuvent assister aux assemblées générales de l'entreprise. Ils sont désignés par le CSE Central, l'un appartiendra au troisième ou deuxième collège, l'autre au premier collège.

Handwritten signatures and initials in blue ink: "Di", "CD", "AG", and "PT".

5 DISPOSITIONS DIVERSES

5.1 Principe général

En application de l'article 3, IV, de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, les dispositions des accords collectifs en vigueur au sein de l'entreprise comportant des mentions relatives aux anciennes instances représentatives du personnel élues deviennent caduques. De ce fait, les parties conviennent de substituer le terme CSE aux anciennes appellations CE, DP, CHSCT et instance commune, et le terme CSE Central à l'appellation CCE sauf dispositions particulières prévues dans le présent accord.

5.2 Financement des expertises du CSE

Le financement des expertises du CSE est assuré conformément à l'article L.2315-80 du Code du travail.

5.3 Limitation des mandats

Les parties conviennent que le nombre de mandats successifs ne sera pas limité, conformément aux dispositions de l'article L.2314-33 du Code du travail.

5.4 Parcours professionnel des représentants du personnel

Dans le cadre de la mise en place du CSE, les membres élus pourront bénéficier à leur demande d'un entretien de début et fin de mandat portant sur les modalités pratiques de l'exercice de leur mandat.

5.5 Application de l'accord

Tous les accords antérieurs au présent accord et portant sur les mêmes dispositions cessent de s'appliquer à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

6. DISPOSITIONS FINALES

6.1 Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il prendra effet à compter de la proclamation des résultats des prochaines élections du CSE de DHL Global Forwarding SAS et aura pour terme la durée des mandats, soit 4 ans à compter de la date de mise en place du CSE.

Chaque partie signataire pourra demander la révision de tout ou partie du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être accompagnée d'une nouvelle proposition sur les points à réviser. Les parties se réuniront au plus tôt pour examiner les modifications envisagées. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

6.2 Formalités de dépôt et publicité

Le dépôt du présent accord sera effectué dans les conditions prévues aux articles L.2231-5 et suivants et D. 2231-2, D. 2231-4 à D. 2231-7 du Code du Travail.

Le présent accord sera déposé, 8 jours après sa notification aux organisations syndicales représentatives et sauf opposition valablement exercée, auprès de la DIRECCTE via le site TéléAccords en version dématérialisée, et auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes dont dépend le siège de l'entreprise en version papier.

En application de l'article R. 2262-2 du Code du Travail, un exemplaire du présent accord sera remis à chaque Délégué Syndical Central de l'entreprise.

Un exemplaire du présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage, conformément à l'article R. 2262-3 du Code du Travail.



Fait à Villepinte, le 31 juillet 2019,
En 6 exemplaires,

Les Organisations Syndicales

Le syndicat CFDT
Représenté par Monsieur Christophe DAVOULT
Délégué Syndical Central

La Société DHL Global Forwarding SAS

Monsieur Benoit PARSAL
Directeur des Ressources Humaines

Le syndicat FO
Représenté par Monsieur Patrick TRINQUE
Délégué Syndical Central

Le syndicat CGT
Représenté par Monsieur Madjid AMROUNI
Délégué Syndical Central

Le syndicat CFE - CGC
Représenté par Monsieur Alain GALLOIS
Délégué Syndical Central