



**Accord de substitution**  
-  
**Dialogue social et droit syndical**

**Entre :**

**La Régie de l'Eau Bordeaux Métropole**, dont le siège est situé 91 rue Paulin, CS 42086, 33081 Bordeaux cedex, représentée par Monsieur Nicolas Gendreau, en qualité de Directeur Général, habilité aux fins des présentes,

**Et**

**Les syndicats représentatifs au sein de la Régie de l'Eau Bordeaux Métropole**, énumérés in fine,

Ci-après dénommés « les parties »

Est conclu le présent accord de substitution relatif au dialogue social et droit syndical

TJ RIA NG ED

## Table des matières

PRÉAMBULE .....	3
PARTIE 1 – DIALOGUE SOCIAL .....	4
PARTIE 2 – RÈGLES GÉNÉRALES À L’EXERCICE DES FONCTIONS REPRÉSENTATIVES ET SYNDICALES .....	5
2.1. LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL .....	5
2.2. DÉPLACEMENT ET CIRCULATION .....	5
2.3. COMMUNICATIONS SYNDICALES .....	5
2.4. MODALITÉS D’UTILISATION DU CRÉDIT D’HEURES .....	6
- DÉCOMPTE DES HEURES DE DÉLÉGATION .....	6
- BONS DE DELEGATION .....	7
- CREDIT COMPLEMENTAIRE D’HEURES SYNDICALES .....	7
2.5. MOYENS MATÉRIELS ET FINANCIERS DES SECTIONS SYNDICALES .....	8
PARTIE 3 - LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX .....	8
3.1. RÔLE .....	8
3.2. NOMBRE .....	8
3.3. CRÉDIT D’HEURES .....	8
PARTIE 4 - LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ADJOINT .....	9
4.1. RÔLE .....	9
4.2. NOMBRE .....	9
4.3. CRÉDIT D’HEURES .....	9
4.4 MOYENS .....	9
PARTIE 5 - LE REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE .....	9
PARTIE 6. LE COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE) .....	10
6.1. RÔLE .....	10
6.2. COMPOSITION .....	10
6.3. CRÉDIT D’HEURES .....	10
6.4. MOYENS .....	11
6.5. RÉUNIONS .....	11
6.6. FINANCEMENT .....	12
6.7. LES COMMISSIONS SPÉCIFIQUES DU CSE .....	12
- LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL .....	12
- LES AUTRES COMMISSIONS .....	13
6.8. FORMATIONS .....	13
- FORMATION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL .....	13
- FORMATION DITE ECONOMIQUE .....	14
- CONGÉ DE FORMATION, ÉCONOMIQUE ET SYNDICAL .....	14
6.9. LE RÉFÉRENT CSE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES .....	14
PARTIE 7 - LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE .....	15
PARTIE 8 - VALORISATION DU PARCOURS SYNDICAL .....	15
PARTIE 9 - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, SUIVI .....	16
PARTIE 10 - DEPOT .....	16
ANNEXE 1 - BON DE DELEGATION .....	18
ANNEXE 2 – FORMULAIRE POUR L’UTILISATION DU CRÉDIT COMPLÉMENTAIRE D’HEURES SYNDICALES .....	19
ANNEXE 3 - TABLEAU RÉCAPITULATIF DES HEURES DE DÉLÉGATION .....	20

TU

RA ED



## Préambule

Par une délibération présentée en Conseil métropolitain du 18 décembre 2020, Bordeaux Métropole a décidé de créer une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, en vue d'assurer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le service de production et de distribution de l'eau potable, confié à ce jour à la société Suez Eau France dans le cadre d'un contrat de concession de service public, et de proposer une orientation de gestion en régie pour l'exploitation de l'assainissement collectif des eaux usées et de la gestion des eaux pluviales urbaines au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

A cette fin, et en application de l'article L.1412-1 du code général des collectivités territoriales, le Conseil Métropolitain a créé une régie dotée de l'autonomie financière et de la personnalité juridique (régie personnalisée sous forme d'établissement public), dénommée « Régie de l'Eau Bordeaux Métropole ».

Le transfert de l'activité est intervenu le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et s'est accompagné du transfert à la Régie des contrats de travail des salariés de la société Suez Eau France affectés à cette activité. Ce transfert s'est opéré dans le strict cadre imposé par les dispositions de l'article L.1224-1 du code du travail.

Ont également été concernés les agents fonctionnaires titulaires et contractuels affectés au 31 décembre 2022 sur les postes rattachés aux activités de la Direction de l'Eau. Ces agents ont été transférés à la Régie de l'Eau au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

La Régie a été pleinement mobilisée sur son fonctionnement opérationnel dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023, ceci afin d'assurer la continuité du service public de l'eau.

Dans ce contexte, avec l'objectif d'apporter aux salariés pour leur situation personnelle, et à la Régie pour l'organisation de son fonctionnement à venir, la prévisibilité et la sérénité nécessaires au succès commun de ce projet, il a été décidé de négocier, dès 2021, des accords dits de transposition.

Les premières élections professionnelles ayant eu lieu à la Régie au mois de mars 2023, il est désormais possible de donner une force juridique à ces accords avec la signature des organisations syndicales représentatives issues de ces élections.

Le présent accord a ainsi valeur d'accord de substitution et traite du dialogue social et du droit syndical.

TU

RA

ED

## **Partie 1 – Dialogue social**

Les parties signataires expriment leur volonté de faciliter le dialogue social et de veiller à garantir une application loyale et respectueuse des droits et devoirs des parties.

A cet égard, les parties affirment leur volonté de respecter les engagements ci-après.

La Régie s'engage à :

- Respecter les principes fondamentaux inhérents à l'exercice du droit syndical et les libertés individuelles du personnel mandaté ;
- Assurer aux collaborateurs mandatés un traitement comparable à celui de l'ensemble des collaborateurs ;
- Fournir, conformément à la loi, les informations nécessaires à l'exercice de leur mandat ;
- Respecter le droit de libre circulation dans l'entreprise à l'occasion de l'utilisation des heures de délégation, sous réserve du respect des procédures et règles de sécurité et de sûreté ;
- Respecter la réglementation en matière de crédits d'heures de délégation et de leur suivi ;
- Garantir un espace d'affichage conformément à la réglementation en vigueur ;
- Garantir les moyens nécessaires au fonctionnement du Comité Social et Economique ;
- Respecter le principe d'égalité de traitement entre les organisations syndicales ;
- Valoriser le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration du dialogue social ;
- Respecter la diffusion des accords y compris des procès-verbaux des instances.

Les organisations syndicales ainsi que chaque salarié détenteur d'un mandat s'engagent à :

- Respecter les règles d'exercice du droit syndical ;
- Conserver la confidentialité des informations présentées comme telles par la Régie ;
- Respecter la liberté du travail des salariés de l'entreprise, et de façon générale, à ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail du personnel ;
- Utiliser les crédits d'heures de délégation en conformité avec la réglementation et l'accord ;
- Se conformer à la réglementation et aux usages relatifs en matière d'affichage et de lieux de distribution des tracts.

La Régie donne aux représentants les moyens de concilier l'exercice de leur mandat et l'accomplissement de leur activité professionnelle.

Elle reconnaît que les instances représentatives du personnel contribuent au développement du dialogue social au sein de l'entreprise.

A cet égard, la Régie souhaite, dans le cadre du présent accord, affirmer son engagement à ce que l'exercice d'un mandat, qui constitue un engagement personnel, ne soit pas un frein au déroulement de la carrière professionnelle.

Les parties signataires reconnaissent toutefois qu'il faut poursuivre les efforts de mixité et de diversité au sein des organisations syndicales et de représentation du personnel.

TUJ

RA

ED

## **Partie 2 – Règles générales à l'exercice des fonctions représentatives et syndicales**

### **2.1. Libre exercice du droit syndical**

Le droit syndical définit les droits accordés aux syndicats et régit les rapports entre ceux-ci et la direction.

La Régie reconnaît à chaque collaborateur la liberté d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

Conformément aux articles L.1132-1, L.2141-5 et L.2141-7 du Code du travail, l'appartenance à une organisation syndicale et l'exercice d'un mandat syndical ne peuvent être la source d'aucune discrimination.

### **2.2. Déplacement et circulation**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux, les délégués syndicaux adjoints, ainsi que les membres élus du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Afin de garantir la sécurité des représentants des personnels, ceux qui ne seraient pas déjà dotés dans le cadre de leur poste de travail d'équipements individuels de sécurité, se verront remettre les équipements adaptés chaque fois que le déplacement envisagé le nécessite.

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions des instances représentatives du personnel organisées par la Régie ou à la demande de la majorité des membres de l'instance sont pris en charge par la Régie sur présentation de justificatifs et selon les dispositions prévues au sein de la Régie.

Ces frais couvrent les transports et la restauration.

Pour les déplacements à ces réunions, les représentants du personnel pourront également, en fonction des disponibilités, utiliser les véhicules de service de la Régie.

La différence entre le temps de trajet pour se rendre au lieu de réunion et le temps de trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail habituel n'est pas décompté du crédit d'heures de délégation.

### **2.3. Communications syndicales**

La circulation de l'information entre les organisations syndicales et les salariés de la régie privilégie l'utilisation de moyens modernes de communication dont la messagerie électronique (mails) et la messagerie cryptée (Signal, ...).

Toute communication syndicale que cela soit de façon individuelle, collective ou par le biais de listes de diffusion est autorisée afin de transmettre les informations aux salariés de la Régie.

Afin de faciliter l'information avec les salariés, les Organisations Syndicales ont, une fois par trimestre, le droit de se réunir avec les salariés, sur le lieu d'embauche de ces derniers et sur le temps de travail, dans la limite d'une heure pendant laquelle le salaire est maintenu.

my RA ED

Ces réunions ont lieu en fin de journée, sauf accord du service RH, à l'intérieur de l'entreprise, en dehors du lieu de travail proprement dit. Dans tous les cas, l'organisation d'une telle réunion donne lieu à l'information préalable au service RH.

Les Organisations Syndicales qui le souhaitent peuvent remplacer ces réunions trimestrielles par une demi-journée de réunion annuelle payée aux salariés, le temps de déplacement restant à la charge de ces derniers.

Les conditions d'organisation d'une telle réunion annuelle font alors l'objet d'un accord avec la direction de la Régie pour assurer notamment la continuité du service (date, horaire, lieu).

La Régie met à la disposition de chaque section syndicale un panneau d'affichage et/ou un écran numérique pour les communications syndicales, distinct de celui affecté au Comité Economique et Social.

L'affichage en dehors de ces panneaux n'est pas autorisé.

La distribution des communications syndicales et des tracts auprès des salariés s'effectue aux heures d'entrée et de sortie du personnel et ne doit pas troubler la bonne marche de l'entreprise.

Toutefois, il est toléré que les communications syndicales et les tracts soient distribués pendant les horaires de travail, sous condition que cette distribution n'occasionne pas de rassemblement de personnel de prise de parole, ni de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. Toute utilisation abusive de cette tolérance par une organisation syndicale donnera immédiatement lieu à suspension de celle-ci pour cette dernière. Toute distribution de tract à l'intérieur de l'établissement doit donner lieu à remise simultanée à la Direction.

Une communication syndicale pourra également être opérée auprès des salariés par le biais du site Intranet de la Régie.

Un accord spécifique sera conclu entre les Parties afin de prévoir les conditions et modalités d'utilisation de cet intranet.

Il est rappelé que la Direction mettra à la disposition des délégués syndicaux et des membres du CSE, dans les délais prévus par le Code du travail, une Base de Données Economiques et Sociales (BDES) contenant un grand nombre d'information sociales et financières sur la Régie, leur permettant ainsi de mener à bien leurs missions.

## **2.4. Modalités d'utilisation du crédit d'heures**

### **- Décompte des heures de délégation**

#### **- Pour les représentants du personnel**

Le temps passé par les représentants du personnel aux réunions organisées par l'employeur ou à la demande du CSE n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel et est payé comme temps de travail.

Le temps passé par les représentants du personnel en réunion préparatoire s'impute sur le crédit d'heures, tout comme le temps consacré aux réunions des commissions du CSE dans les conditions prévues par le Code du travail.

#### **- Pour les délégués syndicaux**

Le temps passé aux réunions organisées par l'employeur sont payées comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

### **- Bons de délégation**

Afin d'assurer la bonne gestion des équipes, les représentants du personnel et syndicaux doivent informer préalablement leur supérieur hiérarchique, avec un délai de prévenance raisonnable, lorsqu'ils quittent leur poste de travail pour l'exercice de leur mandat. A cet effet, l'utilisation d'un bon de délégation (cf. annexe 1) permet de préciser la nature du mandat et la durée prévisible de l'absence.

En cas de circonstances ne permettant matériellement pas le respect d'un délai de prévenance suffisant et sauf abus, les représentants du personnel ou syndical concernés s'efforceront dans tous les cas d'informer leur supérieur hiérarchique de leur départ au plus tard au moment de celui-ci.

### **- Crédit complémentaire d'heures syndicales**

Compte tenu d'une part, du nombre important des réunions participant au dialogue social continu de la Régie et, d'autre part, du souhait des organisations syndicales de bénéficier de davantage de temps syndical, il est convenu d'accorder un volume maximum de 1 000 heures par an de crédit complémentaire d'heures syndicales pour les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Par exception, notamment en raison de la mise en place du CSE à la Régie, ce crédit complémentaire d'heures syndicales sera d'un volume maximal forfaitaire de 1 800 heures pour les organisations syndicales représentatives pour l'année 2023.

Ces heures sont réparties à parts égales entre les organisations syndicales représentatives

La gestion de ce crédit complémentaire est assurée par le délégué syndical ou son adjoint, qui veilleront à sa bonne répartition, notamment à l'attention des salariés de l'entreprise ne disposant pas d'un mandat syndical et participant à une délégation syndicale ou à un groupe de travail.

Le crédit complémentaire d'heures syndicales peut, à titre d'exemple, être utilisé pour la préparation et la conduite de négociations collectives ou de sujets faisant l'objet de présentations ou de consultations auprès des instances représentatives du personnel ou, pour l'organisation de groupes de travail portant sur des thèmes d'actualité ou de revendications syndicales.

### **Modalités d'utilisation du crédit complémentaire d'heures syndicales :**

La prise du crédit complémentaire d'heures syndicales s'effectue par journée, demi-journée ou heure et donne lieu au remplissage préalable et obligatoire d'un formulaire spécifique (Cf. document en annexe 2) qui servira également pour la validation et le paiement des frais de déplacement.

Ce document devra être transmis par le Délégué Syndical, par la messagerie interne, au plus tard 3 jours ouvrés avant le début de l'utilisation effective, simultanément au responsable hiérarchique et au Service des Ressources Humaines pour visa et suivi d'utilisation des temps de préparation syndicale. En cas de situation exceptionnelle, un représentant du personnel peut être exempté du délai de prévenance.

En matière de comptabilisation du temps de travail, la prise en compte des journées, demi-journées, ou heures consacrées à l'utilisation du crédit complémentaire d'heures syndicales, sera effectuée individuellement en fonction de l'horaire journalier habituel du représentant du personnel ou du salarié l'ayant utilisé.

La répartition du crédit complémentaire d'heures syndicales étant de la responsabilité des Délégués Syndicaux ou adjoint, il est convenu que ceux-ci veilleront à ce que l'utilisation de ce crédit complémentaire d'heures syndicales, notamment en cas de cumul de journées et/ou de départs simultanés au sein d'un même service, n'apporte pas de perturbation importante dans l'organisation et le fonctionnement des services. Les parties conviennent qu'en cas de nécessité de service dûment justifiée, la direction puisse demander à décaler l'utilisation du crédit complémentaire d'heures syndicales.

TM RA <sup>26</sup> ED

Les éventuels frais de déplacements liés à l'utilisation du crédit complémentaire d'heures syndicales sont pris en charge par la Régie, sur fourniture de justificatifs, dans le cadre des conditions et limites fixées par la Régie, dans la limite des heures définies à l'annexe 2 et par organisation syndicale.

Le formulaire de crédit complémentaire d'heures syndicales, dûment visé par le service des Ressources Humaines, sera joint comme justificatif lors de l'établissement de la note de frais. Une seule note de frais sera établie par formulaire et comportera uniquement des frais relatifs à ce crédit complémentaire d'heures syndicales.

## **2.5. Moyens matériels et financiers des sections syndicales**

Chaque organisation syndicale représentative qui le demande pourra se voir attribuer un bureau syndical équipé fermant à clé.

A défaut, la Régie met à la disposition des sections syndicales constituées un local commun, distinct de celui affecté au CSE.

La Régie choisit l'emplacement du local syndical en veillant à ce que le choix de ce local ne porte pas atteinte au libre exercice du droit syndical.

Le local est aménagé avec des tables et chaises en nombre suffisant et d'une armoire fermant à clé par organisation syndicale représentative.

Chaque organisation syndicale reconnue comme représentative au niveau de l'entreprise bénéficiera d'un budget annuel de 3 000 € (trois mille euros) au titre des frais courants de fonctionnement de son organisation.

## **Partie 3 - Les délégués syndicaux**

### **3.1. Rôle**

Le délégué syndical est désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise afin de faire connaître à l'employeur les revendications des salariés et de négocier les accords collectifs.

### **3.2. Nombre**

Au sein de la Régie de l'eau Bordeaux Métropole, chaque organisation syndicale représentative peut désigner 1 (un) délégué syndical.

### **3.3. Crédit d'heures**

Pour pouvoir exercer ses différentes missions, le délégué syndical dispose d'un crédit d'heures de délégation.

Au sein de la Régie de l'eau Bordeaux Métropole, le crédit d'heures du délégué syndical est de 24 heures par mois.

Afin de permettre aux délégués syndicaux d'exercer au mieux leurs missions, la Régie entend permettre une gestion annuelle de ce crédit d'heures légal en autorisant les reports d'heures non utilisées d'un mois sur l'autre, dans la limite de 12 mois.

### **3.4 Moyens**

TM RA <sup>RG</sup> ED

Les moyens de communication suivants seront mis à la disposition des délégués syndicaux. Ces moyens comprendront :

- un smartphone avec forfait data par délégué syndical (25 Go) ;
- un ordinateur portable mis à disposition des délégués syndicaux et équipé d'un accès Internet permettant la connexion à distance.

L'utilisation des autres moyens propres à l'entreprise (photocopieurs, micro-ordinateurs, fournitures de bureau, imprimante, etc).

## **Partie 4 - Les délégués syndicaux adjoint**

### **4.1. Rôle**

Le délégué syndical adjoint est désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise afin de faire connaître à l'employeur les revendications des salariés et de négocier les accords collectifs.

### **4.2. Nombre**

Au sein de la Régie de l'eau Bordeaux Métropole, chaque organisation syndicale représentative peut désigner 1 (un) délégué syndical adjoint.

### **4.3. Crédit d'heures**

Pour pouvoir exercer ses différentes missions, le délégué syndical dispose d'un crédit d'heures de délégation.

Au sein de la Régie de l'eau Bordeaux Métropole, le crédit d'heures du délégué syndical adjoint est de 24 heures par mois.

Afin de permettre aux délégués syndicaux adjoints d'exercer au mieux leurs missions, la Régie entend permettre une gestion annuelle de ce crédit d'heures légal en autorisant les reports d'heures non utilisées d'un mois sur l'autre, dans la limite de 12 mois.

### **4.4 Moyens**

Les moyens de communication suivants seront mis à la disposition des délégués syndicaux adjoints. Ces moyens comprendront :

- un smartphone avec forfait data par délégué syndical adjoint (25 Go),
- un ordinateur portable mis à disposition des délégués syndicaux adjoints et équipé d'un accès Internet permettant la connexion à distance.

L'utilisation des autres moyens propres à l'entreprise (photocopieurs, micro-ordinateurs, fournitures de bureau, imprimante, etc.).

## **Partie 5 - Le représentant de la section syndicale**

Chaque organisation syndicale non représentative dans l'entreprise ayant constitué une section syndicale peut désigner un représentant de la section syndicale.

Son rôle est de représenter son syndicat et d'exprimer les revendications des salariés. Toutefois, il ne peut pas négocier d'accord collectif avec l'employeur.

Le représentant de la section syndicale dispose d'un crédit d'heures de délégation de 4 heures par mois.

## **Partie 6. Le Comité Social et Economique (CSE)**

Conformément aux dispositions du Code du Travail, la Régie dispose d'un Comité Social et Economique.

### **6.1. Rôle**

Les élus au CSE assurent la représentation des salariés et sont chargés de faire valoir leurs réclamations auprès de la direction.

La mission principale du CSE est d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de la Régie, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le Comité contribue également à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail et réalise des enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

### **6.2. Composition**

Le CSE comprend l'employeur, les membres élus du CSE, et les représentants syndicaux des organisations syndicales représentatives de la Régie, conformément à l'article L 2314-2 du code du travail.

Il est présidé par le Directeur de la Régie, à titre exceptionnel par son représentant, assisté éventuellement de collaborateurs.

La délégation du personnel au CSE s'établit à 13 titulaires et 13 suppléants.

Le CSE désigne, au cours de la 1<sup>re</sup> réunion suivant son élection, les membres de son bureau, à savoir un secrétaire et un trésorier parmi les titulaires, et un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint parmi les titulaires ou suppléants.

### **6.3. Crédit d'heures**

Les élus titulaires membres du CSE bénéficient chacun d'un crédit d'heures de 24 heures par mois.

Le secrétaire du CSE dispose d'un crédit d'heures mensuel supplémentaire de 10 heures. Le secrétaire adjoint pourra utiliser ce crédit d'heures supplémentaires.

Le trésorier du CSE dispose d'un crédit d'heures mensuel supplémentaire de 10 heures. Le trésorier adjoint pourra utiliser ce crédit d'heures supplémentaires.

Les membres titulaires du comité social et économique peuvent, chaque mois, se répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent.

Les élus suppléants ne disposent pas de crédit d'heures de délégation ; néanmoins, les élus titulaires peuvent transférer une partie de leurs heures de délégation aux suppléants.

Cette mutualisation des heures de délégation s'effectue sous réserve de respecter les règles impératives suivantes :

TM RA ME ED

- Les titulaires doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois, dans les meilleurs délais, avant la date prévue d'utilisation des heures, dans un document écrit qui détaille le nom de chaque élu et le nombre d'heures mutualisées pour chacun.
- Cette mutualisation ne peut conduire un élu à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit réglementaire dont dispose un titulaire au sein de la Régie.

#### **6.4. Moyens**

La Régie met à la disposition du Comité Social et Economique, à titre gratuit, un local dont elle prend l'entretien en charge, et dont elle choisit l'emplacement en concertation avec les organisations syndicales représentatives.

Le local est aménagé afin de permettre l'exercice des missions du Comité Social et Economique et comprend :

- des tables et chaises en nombre suffisant,
- un bureau,
- une armoire fermant à clé,
- un téléphone, un ordinateur, l'accès à une imprimante-scanner.

#### **6.5. Réunions**

Le CSE se réunit au moins 11 fois par an sur convocation de l'employeur ou de son représentant et des réunions extraordinaires pourront être organisées dans le cadre prévu par la loi.

Seuls les titulaires ont droit de vote lors de ces réunions et le suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

D'autres personnes peuvent être invitées à participer aux réunions du comité social et économique, selon l'ordre du jour de la réunion.

Par principe, la tenue des réunions du CSE et de ses commissions requiert la présence physique de ses membres. Néanmoins, conformément à la réglementation en vigueur, ces réunions peuvent être organisées en visioconférence dans la limite de 6 par année civile.

L'ordre du jour du CSE est arrêté conjointement par le président du CSE et par le secrétaire. Il pourra être signé par voie électronique avec l'accord du président et du secrétaire.

L'ordre du jour du CSE comporte a minima les points suivants :

- Approbation ou modification du procès-verbal de la séance précédente ;
- Information générale sur la situation financière, commerciale et sociale de l'entreprise.

L'ordre du jour est communiqué par courrier électronique aux membres du CSE et aux représentants syndicaux 5 jours calendaires avant la tenue de la réunion, et au moins 3 jours ouvrés avant la tenue de la réunion. Les documents afférents à l'ordre du jour seront communiqués dans la mesure du possible, et en fonction des sujets, avant la réunion du CSE.

Bien qu'ils ne siègent pas de droit aux réunions du CSE, les suppléants sont également destinataires, à titre informatif, de la convocation, de l'ordre du jour et des documents remis aux titulaires afin de gérer au mieux leur éventuel remplacement.

A l'issue des réunions, le Secrétaire se charge d'établir le procès-verbal de la réunion. Les modalités de rédaction, de validation seront précisées dans le règlement intérieur du CSE à établir au cours du 1er trimestre de la 1ère année.

## Règlement intérieur :

L'organisation interne du CSE ainsi que les modalités de fonctionnement pratiques relèvent du règlement intérieur dont se dote le CSE de la Régie par le vote d'une résolution prise à la majorité de ses membres présents, conformément aux dispositions de l'article L.2315-24 du code du travail.

Le règlement intérieur du CSE ne peut pas comporter des clauses qui imposeraient à l'employeur des obligations ne résultant pas de dispositions légales ou du présent accord. Notamment, un règlement intérieur ne peut pas créer de droits pour la délégation du personnel, comme des crédits d'heures, qui ne seraient pas prévus par la loi ou le présent accord.

La simple présentation de la convocation (ou information du représentant du personnel avec justification ultérieure) à une réunion de Direction de la Régie permet au représentant du personnel concerné de s'absenter de son poste pour assister à la réunion.

## 6.6. Financement

Le CSE est doté d'un budget de fonctionnement et d'un budget des activités sociales et culturelles (ASC).

Le montant annuel de la subvention de fonctionnement qui dépend de l'effectif de la Régie, est fixé à 0,22% de la masse salariale brute.

Le budget des activités sociales et culturelles est pour sa part fixé à 1,2% de la masse salariale brute.

En cas de reliquat budgétaire, des transferts de ce reliquat d'un budget à un autre peuvent être décidés par le CSE dans la limite de 10 % de cet excédent.

## 6.7. Les Commissions spécifiques du CSE

### - La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Présidée par le Directeur de la Régie ou son représentant, elle comprend 5 membres représentants du personnel dont au moins un représentant du second collège ou du troisième collège dès lors qu'il est constitué.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, et pour une durée égale à celle des membres élus du CSE.

La CSSCT est composée :

- D'un Président, représentant de la Direction assisté de 2 collaborateurs qui ont une voix consultative ;
- De 5 membres dont :
  - le secrétaire de la CSSCT désigné par le CSE parmi les élus titulaires du CSE ;
  - 4 membres désignés par le CSE parmi les élus titulaires ou suppléants du CSE.

Participent également avec voix consultative aux réunions de la CSSCT : le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

La commission est chargée de préparer les réunions et délibérations du CSE d'établissement pour les domaines relevant de sa compétence.

Elle a notamment pour mission de :

TJ RA <sup>16</sup> ED

- Participer à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail ;
- Procéder à des inspections dans le cadre de ses missions ; Participer à l'amélioration des conditions de travail ;
- Contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à répondre aux problèmes liés à la maternité, 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 ;
- Effectuer des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- Susciter toute initiative ou proposer les actions de prévention qu'elle estime utile pour ancrer la prévention des risques professionnels dans la Régie.

La CSSCT se réunit au moins 4 fois par an sur convocation de son Président, et peut se réunir dans le cadre de réunion extraordinaire.

Les membres de la CSSCT disposent d'un crédit d'heures mensuel de 10 heures par mois afin de leur permettre d'accomplir leurs missions.

Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité, et aux conditions de travail à l'exception du recours à l'expertise et des attributions consultatives du CSE. Cela signifie que cette commission ne peut elle-même décider du recours à l'expertise (mais seulement le proposer au CSE), ni être consultée à la place du CSE.

Le règlement intérieur du CSE déterminera le périmètre et les modalités de mise en place de cette commission (nombre et modalités de désignation de ses membres, missions déléguées, modalités de fonctionnement dont le nombre d'heures de délégation et le nombre de réunions, modalités de formation, moyens alloués).

### **- Les autres commissions**

Les commissions suivantes sont mises en place :

- Une commission de la formation dont GEPP,
- Une commission sociale dont information et aide au logement,
- Une commission de l'égalité professionnelle.

Les membres de ces commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise ne faisant pas partie du CSE. Ces commissions sont présidées par l'un de leurs membres.

Le règlement intérieur du CSE fixera les règles de composition et de fonctionnement de ces commissions.

## **6.8. Formations**

Les membres du CSE bénéficient des formations suivantes :

### **- Formation santé, sécurité et conditions de travail**

Cette formation est prévue au bénéfice des membres du CSE, titulaires et suppléants, lors de leur premier mandat et est d'une durée de 5 jours pour l'ensemble des élus, dont ceux désignés comme membres de la CSSCT.

Le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le financement de cette formation est pris en charge par la Régie dans les conditions suivantes :

- Prise en charge des frais de déplacement et des frais de séjour sur présentation de justificatifs et selon les dispositions prévues au sein de la Régie, et au minimum dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ;

- Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge à hauteur d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le smic horaire.

#### **- Formation dite économique**

Cette formation est prévue au bénéfice des membres titulaires du CSE, lors de leur premier mandat.

Elle est d'une durée de 5 jours maximum ; en cas de renouvellement du mandat, la formation sera renouvelée.

Le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail, n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation et par dérogation aux dispositions légales, ne sera pas imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de cette formation est pris en charge par la Régie (frais d'inscription, de formation et éventuellement de déplacement et d'hébergement des élus).

#### **- Congé de formation, économique et syndical**

Les membres du CSE peuvent, comme tout salarié, bénéficier d'un congé de formation, économique et syndical à raison de 12 jours par an (et 18 jours pour les animateurs de stage ou de sessions ainsi que pour les salariés exerçant des responsabilités syndicales) dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

### **6.9. Le référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

Le CSE doit désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et autres agissements sexistes parmi ses membres titulaires ou suppléants.

Sa désignation s'effectue par un vote du CSE à la majorité des membres présents et son mandat prend fin à la fin du mandat des membres du CSE.

Son rôle est d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Afin de lui permettre d'exercer ses missions dans les meilleures conditions, un crédit d'heures mensuel spécifique de 4 heures lui est octroyé.

Comme tout membre du CSE, il bénéficie d'une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dont le coût est pris en charge par la Régie.

Il a vocation à travailler en concertation avec le référent choisi par la Régie notamment pour mettre en place des actions de prévention.

## **Partie 7 - Le représentant syndical au CSE**

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE pour la représenter aux réunions du CSE.

Il doit s'agir d'un salarié de l'entreprise qui remplit les conditions d'éligibilité au CSE.

Le représentant syndical au CSE dispose d'un crédit d'heures spécifique de délégation mensuel de 20 heures, et aura une voix consultative aux réunions.

Le cumul d'un mandat de délégué syndical et de membre du CSE est possible, mais le cumul du mandat de représentant syndical au CSE et de membre du CSE (titulaire ou suppléant) est interdit ; par conséquent si la CSE désigne un membre élu (titulaire ou suppléant) du CSE, celui-ci devra alors obligatoirement choisir entre les deux mandats.

## **Partie 8 - Valorisation du parcours syndical**

Les représentants élus ou mandatés doivent remplir leur mission en cohérence avec l'exercice d'une activité professionnelle effective.

Dès lors, les salariés élus titulaires au CSE ou mandatés peuvent solliciter leur responsable hiérarchique direct, en liaison avec la Direction des RH, afin d'évoquer les modalités pratiques d'exercice de leur mandat au regard de leur emploi. L'objectif de cet entretien est d'améliorer l'articulation entre mandat et activité professionnelle, à la fois pour faciliter l'exercice du mandat, et pour faciliter l'organisation de l'équipe de travail.

La Régie s'engage à prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de leurs mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle. En effet, si l'engagement dans une fonction représentative exige des compétences économiques et sociales, il permet également d'en acquérir.

A ce titre, pour les titulaires de mandats disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail fixée à leur contrat de travail, la Régie procèdera, dans le cadre d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, au recensement des compétences acquises au cours du mandat et fournira au salarié les informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Cet entretien professionnel sera proposé au salarié à l'issue de son mandat syndical.

## **Partie 9 - Durée, entrée en vigueur, suivi**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à sa date de signature.

Il pourra :

- être révisé à la demande de la direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. La demande de révision devra être portée à la connaissance de l'autre partie contractante par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans une telle hypothèse, les parties conviennent de se réunir pour négocier sur la révision de l'accord.
- être dénoncé à tout moment par les parties signataires. Une telle dénonciation prendra effet au terme d'un préavis de 3 mois. Elle devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception.

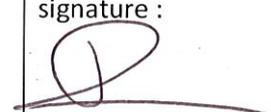
En cas de difficultés d'application, les parties signataires se réuniront à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les aménagements à apporter par voie d'avenant.

Toute disposition antérieurement en vigueur au sein des entités transférées et de la Régie, qu'elle soit issue des accords collectifs (de branche, de groupe ou d'entreprise), des décisions unilatérales ou des usages, et ayant le même objet que celui visé ici cesse de produire ses effets dès l'entrée en vigueur du présent accord.

## **Partie 10 - Dépôt**

Conformément aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D. 2231-4 du code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>) et transmis au greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Fait à Bordeaux, le 28 avril 2023.

Pour la Régie de l'Eau Bordeaux Métropole	représentée par : Nicolas Gendreau	en sa qualité de : Directeur Général	signature : 
Pour la CFE-CGC	représentée par : ERIC DROUARD	en sa qualité de : DS	signature : 
Pour la CGT	représentée par : Raphaël JELBA	en sa qualité de : DS	signature : 
Pour FO	représentée par : Thierry Yonmarché	en sa qualité de : DS	signature : 

**ANNEXE 1 - BON DE DELEGATION****Service :****Nom :****Prénom :**

Mandat concerné	<i>Rappel du nombre d'heures mensuelles théoriques</i>	<b>Nombres d'heures déjà utilisées au titre du mandat concerné</b>	Solde des heures <sup>1</sup>
Délégué syndical	24 h / mois		
Délégué syndical adjoint	24 h / mois		
Représentant de section syndicale	4 h / mois		
Représentant syndical au CSE	20 h / mois		
Membre titulaire du Comité Social et Economique	24 h / mois		
Secrétaire du CSE	10 h / mois		
Trésorier du CSE	10 h / mois		
Membre de la CSSCT	10 h / mois		
Référent « Harcèlement » CSE	4 h / mois		

**Date de la prise de délégation :****Heure de départ :****Durée prévisible :****Heure de retour <sup>1</sup> :**Signature de l'intéressé <sup>1</sup> :Signature du responsable hiérarchique <sup>1</sup> :

er

<sup>1</sup> Mention à porter au retour de l'intéressé



**ANNEXE 2 – Formulaire pour l'utilisation du crédit complémentaire d'heures syndicales**

**INTÉRESSÉ**

**Service :** .....

**Nom :** .....

**Prénom :** .....

**Si Représentant du personnel, mandat à préciser :** .....

**UTILISATION DU CRÉDIT COMPLÉMENTAIRE D'HEURES SYNDICALES**

**Date et heures :** .....

**Objet de l'utilisation :** .....

**Organisation syndicale :** .....

**Nom et prénom du délégué syndical :** .....

Crédit complémentaire d'heures syndicales total	Crédit déjà utilisé	Crédit pris par ce formulaire	Solde du crédit
1000 h / an <sup>2</sup>			

Avec frais, auquel cas, joindre la note de frais en original

Sans frais

**DATE ET SIGNATURES :**

Intéressé	Délégué syndical	Visa du service des Ressources Humaines

**Annexe 3 - Tableau récapitulatif des heures de délégation**

Mandat	Nombre d'heures de délégation
Délégué syndical	24 h / mois
Délégué syndical adjoint	24 h / mois
Représentant de section syndicale	4 h / mois
Représentant syndical au CSE	20 h / mois
Membre titulaire du Comité Social et Economique	24 h / mois
Secrétaire du CSE	10 h / mois
Trésorier du CSE	10 h / mois
Membre de la CSSCT	10 h / mois
Référent « Harcèlement » CSE	4 h / mois
Crédit complémentaire d'heures syndicales	1000 h / an <sup>3</sup>