

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF
A L'ORGANISATION DES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES
CONDITIONS DE TRAVAIL (C.H.S.C.T.)**

Entre :

L'Association "**Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux**" de Meurthe et Moselle (A.E.I.M.-
ADAPEI 54) représentée par son Président, Monsieur Jacques JEANJEAN

et

les organisations syndicales représentatives :

- | | |
|--------------------|---------------------|
| - Pour la C.F.D.T. | Monsieur MATHIS |
| - Pour la C.F.T.C. | Madame BONNEFOUX |
| - Pour la C.G.C. | Monsieur BENSAI |
| - Pour la C.G.T. | Madame VOINESSON |
| - Pour F.O. | Monsieur BERNARDINI |

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

L'accord d'entreprise conclu le 31 mars 2008 est annulé et remplacé par les dispositions qui suivent.

Il est réaffirmé le principe selon lequel l'organisation décidée dans l'accord du 31 mars 2008 a pour objectif de répondre au mieux aux besoins et aux préoccupations des salariés et des établissements, et à permettre une meilleure efficacité de chaque C.H.S.C.T.

A.E.I.M.



C.F.D.T.



C.G.C.



C.F.T.C.



C.G.T.



F.O.



Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux

Siège social - 6, allée de Saint-Cloud - CS 90154 - 54602 Villers-lès-Nancy cedex
Tél. 03 83 44 30 65 - Fax 03 83 44 30 54 - Site internet <http://www.aeim54.fr>
Association loi 1901 reconnue d'utilité publique, agréée jeunesse et éducation populaire

ARTICLE 1 : CRITERES DE CONSTITUTION DES C.H.S.C.T.

Les critères de constitution des C.H.S.C.T. au sein de l'A.E.I.M. reposent à la fois sur les critères légaux tels que prévus par le Code du travail mais également sur des critères sur lesquels les parties se sont entendues :

❖ CRITERES LEGAUX :

- **Code du travail (Article L. 4611-1 alinéa 1) :** Un C.H.S.C.T. est constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus en équivalent temps plein.
Le niveau de référence de constitution du C.H.S.C.T. est l'établissement.
- **Code du travail (Article L. 4611-3) :** dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du C.H.S.C.T.

❖ CRITERES ISSUS DE LA NEGOCIATION :

- **Pour les établissements ayant une Direction commune :** il est convenu de procéder au regroupement des établissements ayant une Direction commune. Dès lors que ce regroupement fera apparaître un effectif d'au moins 50 salariés en équivalent temps plein, il y aura création d'un C.H.S.C.T.

Si le regroupement ne permet pas d'atteindre 50 salariés en équivalent temps plein, il sera fait application des dispositions de l'article L. 4611-3 du Code du travail (mission confiée aux D.P. de chaque structure).

- **Par dérogation,** il est expressément convenu qu'un C.H.S.C.T. est constitué en tant qu'instance représentative particulière dans les établissements suivants :
 - **ESAT-C.A.T. du Bassin de Briey, sites de Briey et de Piennes**
 - **I.M.E. « Georges FINANCE » et Foyer "Le Toulouis" (site de TOUL)**
 - **Résidence Haucourt Saint Charles et Maison du Pré Saint Charles (site de LONGWY)**

Cf Annexe 1 sur le renouvellement des CHSCT

ARTICLE 2 : COMPOSITION DES C.H.S.C.T.

Chaque C.H.S.C.T. comprend :

- Des membres avec voix délibérative :
 - Le directeur d'établissement ou son représentant qui préside le C.H.S.C.T. ;
 - Une délégation du personnel : en application de l'article R.4613-1 du Code du travail, dans les établissements de 199 salariés et moins, la délégation comprend 3 salariés dont 1 appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres.
- Des membres avec voix consultative (médecin du travail, correspondant sécurité, toute personne à laquelle le C.H.S.C.T. peut faire appel à titre consultatif et occasionnel telle que le responsable travaux et sécurité de l'A.E.I.M.).

L'ordre du jour des réunions est obligatoirement communiqué à l'Inspecteur du Travail et aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale qui sont en droit d'assister à celles-ci.

A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.G.C.

C.F.T.C.

C.G.T.

F.O

ARTICLE 3 : ETABLISSEMENTS DE MOINS DE 50 SALARIES AVEC DELEGUES DU PERSONNEL

Dans ces établissements, la mission dévolue au C.H.S.C.T. est exercée par les Délégués du Personnel.

Les questions relatives à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail sont évoquées lors des réunions mensuelles des Délégués du Personnel, notamment par le biais d'un ordre du jour différencié de celui des Délégués du Personnel et du Conseil d'établissement.

Il est expressément convenu qu'une fois par trimestre, à l'occasion d'une réunion des Délégués du Personnel, celle-ci sera spécifiquement consacrée à la question de l'Hygiène, de la Sécurité et des Conditions de Travail. Le Médecin du Travail devra être invité à participer à cette réunion trimestrielle.

ARTICLE 4 : DESIGNATION DES MEMBRES DES C.H.S.C.T.

Les membres de la délégation du personnel au C.H.S.C.T. sont désignés par un Collège Désignatif comprenant les membres élus du Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel de l'établissement ou du regroupement d'établissements correspondant au C.H.S.C.T.

Dans tous les cas, seuls les titulaires participent à la désignation des membres de la délégation du personnel au C.H.S.C.T.

Les suppléants sont toutefois convoqués à la séance de désignation : ils ne prennent pas part aux votes sauf en cas d'absence du titulaire qu'ils suppléent.

Dans l'hypothèse où un représentant du personnel cumulerait les mandats d'élu titulaire au Comité d'Entreprise et de délégué du personnel titulaire, il devra préciser à quel titre il vote au sein du Collège Désignatif.

Prennent alors part au vote le titulaire et le suppléant de la fonction que le titulaire n'a pas choisi d'exercer.

En cas d'absence du titulaire, prennent part à la désignation ses deux suppléants.

Le Collège Désignatif sera réuni à l'initiative de l'employeur en un même lieu et à la même date afin de procéder à la désignation des membres des délégations du personnel au C.H.S.C.T.

Le vote n'est pas subordonné au respect d'un quorum. Il doit avoir lieu à scrutin secret sous enveloppe.

Les membres de la Commission de Contrôle, telle que définie dans le protocole préélectoral, seront présents au moment du dépouillement par chaque collège désignatif.

ARTICLE 5 : CONDITIONS POUR ETRE CANDIDAT

Tout salarié de l'établissement ou du regroupement d'établissements a vocation à être membre du C.H.S.C.T. La seule condition requise est d'être salarié de l'établissement ou des établissements regroupés correspondant à un C.H.S.C.T.

Concernant les postes réservés aux personnels de maîtrise ou aux cadres, ne sont pas éligibles les Directeurs d'établissement détenant une délégation de pouvoir.

A.E.I.M.



C.F.D.T.



C.G.C.



C.F.T.C.



C.G.T.



F.O.



ARTICLE 6 : MODALITES DE FONCTIONNEMENT

ARTICLE 6-1 : SECRETAIRE DU C.H.S.C.T.

Chaque C.H.S.C.T. élit obligatoirement un secrétaire parmi ses membres lors de sa réunion d'installation.

Le secrétaire est désigné parmi les membres de la délégation du personnel à la majorité des suffrages valablement exprimés des membres avec voix délibérative composant le C.H.S.C.T.

Il sera procédé, dans les mêmes conditions, à la désignation d'un Secrétaire adjoint chargé de remplacer le Secrétaire en cas d'absence.

Le Secrétaire est chargé d'établir l'ordre du jour des réunions conjointement avec le président de l'instance et de rédiger les procès-verbaux des réunions.

ARTICLE 6-2 : PERIODICITE DES REUNIONS DU C.H.S.C.T.

Le président du C.H.S.C.T. doit réunir le C.H.S.C.T. au moins une fois tous les trimestres et plus fréquemment en cas de besoin.

Le président doit également réunir le C.H.S.C.T. à la demande motivée de la majorité de ses membres (membres de la délégation du personnel).

Le C.H.S.C.T. est également réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

ARTICLE 6-3 : HEURES DE DELEGATION DES MEMBRES DE C.H.S.C.T.

Le nombre d'heures de délégation dont dispose chaque membre du C.H.S.C.T. dépend de l'effectif salarié de l'établissement :

- De 50 à 99 salariés en équivalent temps plein :
= 2 heures mensuelles par membre de la délégation du personnel
- De 100 à 199 salariés en équivalent temps plein :
= 5 heures mensuelles par membre de la délégation du personnel

Par ailleurs, il est expressément convenu que, concernant le regroupement des C.A.T. de Briey et de Piennes, celui de l'I.M.E. et du Foyer de TOUL et celui de la Résidence Haucourt Saint Charles et Maison du Pré Saint Charles, il sera fait application des dispositions définies pour les établissements de 50 à 99 salariés, à savoir un crédit d'heures de délégation de 2 heures par mois par membre de la délégation du personnel.

Les titulaires du crédit d'heures lié à la mission Hygiène et Sécurité peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent : ils informent alors le Président du C.H.S.C.T. en début de mois de la répartition retenue entre eux. Cette information n'exclut pas les ajustements qui se révéleraient nécessaires à l'exercice du mandat, l'employeur devra alors en être averti.

Le crédit d'heures est donc global même si son mode de calcul est individuel.

A.E.I.M.



C.F.D.T.



C.G.C.



C.F.T.C.



C.G.T.



F.O



ARTICLE 6-4 : HEURES DE DELEGATION DES DELEGUES DU PERSONNEL ASSUMANT LA MISSION HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans les établissements de moins de 50 salariés dans lesquels les Délégués du Personnel assument les missions du C.H.S.C.T., il est accordé un crédit d'heures de délégation de 2 heures par mois par Délégué du Personnel Titulaire.

Les heures de délégation du Délégué du Personnel Titulaire (lorsque les Délégués du Personnels assument la mission Hygiène, Sécurité et Conditions de travail) peuvent être exercées par le Délégué du Personnel Titulaire ou Suppléant : ils informent le Directeur d'établissement en début de mois de la répartition retenue entre eux. Il doit également être averti des ajustements qui se révéleraient nécessaires à l'exercice du mandat.

Le crédit d'heures est donc global même si son mode de calcul est individuel.

ARTICLE 6-5 : FORMATION

Les membres des C.H.S.C.T. ainsi que les Délégués du Personnel investis de cette mission en l'absence de C.H.S.C.T. bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est dispensée dès leur 1^{ère} désignation et renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Aucun établissement concerné n'ayant d'effectif égal à 300 salariés, cette formation sera assurée dans les conditions ci-dessous, en application des articles L. 4614-15, R. 4614-24 et R. 4614-30 et suivants du Code du travail :

- La durée de la formation est de trois jours ;
- Elle bénéficie à l'ensemble des élus chargés de la mission Hygiène et Sécurité (membres C.H.S.C.T. désignés et Délégués du Personnel Titulaires et Suppléants) ;
- La formation est à l'initiative du salarié sous réserve du respect de la procédure réglementaire ;
- Le temps consacré à la formation se déroule pendant le temps de travail et est rémunéré comme tel ;
- La charge financière de la formation incombe à l'employeur.

ARTICLE 6-6 : DUREE DU MANDAT

Les membres des C.H.S.C.T. sont désignés pour la durée prévue au Code du travail. Actuellement cette durée est fixée à deux ans à compter du jour de leur désignation (soit le jour de la proclamation des résultats).

Les Délégués du Personnel investis de la mission Hygiène et Sécurité exercent cette mission le temps de leur mandat de Délégué du Personnel.

ARTICLE 7 : MISSION PARTICULIERE DES C.H.S.C.T. MIS EN PLACE DANS DES CENTRES D'AIDE PAR LE TRAVAIL

Outre les missions générales confiées par le Code du travail aux C.H.S.C.T., il est expressément convenu que les C.H.S.C.T. devront s'attacher à prendre en compte les conditions de travail des personnes handicapées en Centre d'Aide par le Travail.

A.E.I.M.



C.F.D.T.



C.G.C.



C.F.T.C.



C.G.T.



F.O.



ARTICLE 8 : MISE EN PLACE D'UNE CELLULE D'ETUDE ET D'INFORMATION

ARTICLE 8-1 : MISSIONS

L'objet de la Cellule d'Etude et d'Information est de :

- **Etudier les problématiques relatives à l'Hygiène, la Sécurité et les Conditions de Travail** qui :
 - lui seraient soumises par :
 - les membres des C.H.S.C.T. ;
 - les D.P. lorsque ceux-ci assument la mission relative à l'Hygiène, la Sécurité et les Conditions de Travail dans leur établissement ;
 - la Direction de l'A.E.I.M.
 - pourraient être partagées avec l'ensemble des C.H.S.C.T. et des D.P. en charge de la mission (partage d'expérience, mise en relation ...) suite à l'examen des comptes-rendus des réunions de C.H.S.C.T. ou de D.P. en charge de la mission.
- **Informier et orienter les membres du C.H.S.C.T. ou les D.P. sur l'application de la réglementation en matière d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de travail.**
- **Elaborer un bilan annuel de l'action des C.H.S.C.T. afin de dégager des orientations possibles d'axes de travail.**

En aucun cas, la Cellule n'a pour objet ou mission d'arbitrer ou de contrôler ce qui est travaillé dans les C.H.S.C.T. ou avec les D.P. lorsque ceux-ci assument la mission Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.

Son rôle est d'informer les C.H.S.C.T. et les D.P. assumant la mission, de favoriser un partage d'expérience, de proposer des axes de travail et d'élaborer des études.

ARTICLE 8-2 : COMPOSITION

Cette Cellule est composée de 6 membres (désignés parmi les D.P. ou les membres élus des C.H.S.C.T.) dont 2 Présidents de C.H.S.C.T.

La Cellule peut inviter toute personne ressource (interne ou externe à l'AEIM) dont elle estimerait l'aide ou l'expertise utile : ceci ne peut se décider qu'à l'unanimité des membres de la Cellule.

Il est précisé qu'en cas d'invitation d'une personne extérieure supposant le paiement d'une prestation, cette invitation sera soumise, par le Secrétaire de la Cellule, à l'approbation de l'employeur.

Afin d'assurer l'efficacité de la Cellule, il sera fait appel au volontariat pour la composer. En cas de pluralité de candidatures, une désignation par vote sera effectuée par le Comité d'Entreprise (le Président du Comité d'Entreprise ayant droit de vote).

ARTICLE 8-3 : FRAIS DE DEPLACEMENT POUR SE RENDRE AUX REUNIONS DE LA CELLULE D'ETUDE ET D'INFORMATION

S'agissant d'une instance initiée par l'A.E.I.M., les frais de déplacement seront supportés par le Siège de l'A.E.I.M. dans les limites habituelles.

A.E.I.M.



C.F.D.T.



C.G.C.



C.F.T.C.



C.G.T.



F.O.



ARTICLE 8-4 : REUNION DE LA CELLULE D'ETUDE ET D'INFORMATION

La Cellule d'Etude et d'Information se réunit 3 fois par an (une fois par trimestre à l'exclusion du trimestre courant de juillet à septembre). Toute réunion supplémentaire est conditionnée par l'accord de l'employeur. Un calendrier prévisionnel des réunions de la Cellule est établi en début d'année civile.

Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif.

ARTICLE 8-5 : ANIMATION DE LA CELLULE D'ETUDE ET D'INFORMATION

La Cellule désignera parmi ses membres un Secrétaire.

Le Secrétaire est en charge :

- de préparer les réunions de la Cellule : à cette fin, il sera destinataire de toutes les saisines et devra dégager les points pouvant être inscrits à l'ordre du jour des réunions de la Cellule ;
- de rédiger les comptes-rendus des réunions de la Cellule ;
- d'adresser à l'employeur les études menées par la Cellule ainsi que les éventuelles propositions en matière d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

L'ensemble des P.V. des C.H.S.C.T. seront diffusés auprès des membres de la Cellule.

La gestion administrative et logistique de la Cellule est tenue par la Direction des Ressources Humaines de l'A.E.I.M. (convocation de la Cellule, rédaction de l'ordre du jour, retranscription des comptes-rendus, formalisation des études et propositions sur la base des éléments communiqués par le Secrétaire).

ARTICLE 8-6 : MOYENS

Afin de permettre au Secrétaire d'assumer sa mission telle que défini à l'article 8-4, un crédit d'heures lui est accordé sur la base de 2 heures par mois, soit un quota de 24 heures modulable sur l'année.

La documentation utile au bon fonctionnement de la Cellule sera définie par les membres eux-mêmes. Elle sera prise en charge par l'employeur après acceptation.

ARTICLE 8-7 : BILAN DU FONCTIONNEMENT DE LA CELLULE D'ETUDE ET D'INFORMATION

Il est expressément convenu que la Cellule d'Etude et d'Information est de nouveau proposée à titre expérimental pour une durée de deux ans à compter du renouvellement des C.H.S.C.T. en juillet 2010.

Un bilan de son action et de son fonctionnement sera réalisé par les signataires du présent accord afin d'en valider ou non la poursuite sans avoir à dénoncer l'accord dans son intégralité.

ARTICLE 9 : REVISION

Il est expressément convenu qu'une négociation sera ouverte dans les hypothèses suivantes :

- Modification dans les directions d'établissement ou regroupements d'établissements entraînant une répartition géographique des C.H.S.C.T. différente de celle établie par le présent accord,
- Modification législative ou réglementaire relative à la durée du mandat des membres du C.H.S.C.T.

Il pourra ainsi être convenu une révision de l'accord par voie d'avenant.

A.E.I.M.


C.F.D.T.


C.G.C.


C.F.T.C.


C.G.T.


F.O.


ARTICLE 10 : DENONCIATION

L'accord d'entreprise peut être dénoncé à tout moment par les parties signataires en respectant un préavis de trois mois.

La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé réception et doit donner lieu à dépôt conformément aux dispositions du Code du travail (à savoir dépôt à la DIRECCTE de Lorraine).

L'accord continuera de produire effet durant une période de 12 mois à l'expiration du préavis de trois mois, sauf nouvel accord conclu durant cette même période de 12 mois.

ARTICLE 11 : ENTREE EN VIGUEUR ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales applicables auprès de la DIRECCTE de Lorraine située à Vandoeuvre-les-Nancy, et auprès du secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Nancy et Longwy.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de l'accomplissement de toutes les formalités légales de publicité (le récépissé de dépôt de la DIRECCTE de Lorraine faisant foi).

Il sera mis en application lors du prochain renouvellement de l'institution, à savoir juillet 2010.

Fait à Villers-lès-Nancy, le 4 juin 2010

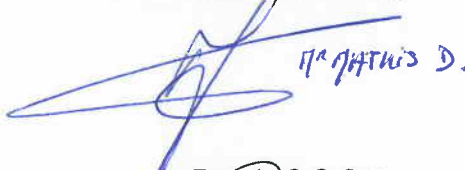
En 5 exemplaires

LE PRESIDENT DE L'A.E.I.M.
DE MEURTHE ET MOSELLE



LES DELEGUES DES SECTIONS
SYNDICALES D'ENTREPRISE A.E.I.M.

- Pour la C.F.D.T. :




- Pour la C.G.C. :



- Pour la C.F.T.C. :



- Pour la C.G.T. :

le Syndicat - CGT-ME M


- Pour F.O. :





CHSCT : RENOUELEMENT 2010-2012

Code	Nom Etablissement	CHSCT	D.P.
AEIM			
1	A.E.I.M.		1
12	I.M.E. "Raymond CAREL"	3 membres	
	Vandoeuvre		
	Saint Nicolas		
11	I.M.E. "Les 3 Tilleuls"	3 membres	
16	I.M.E. "Les Orchidées"		
14	I.M.E. "Georges FINANCE"	3 membres	
	Foyer "Le Toulinois"		
17	I.M.E. "Claude MONET"		2
18	I.M.E. "Jean L'HOTE"		2 +1
20	C.A.T. PIENNES	3 membres	
26	C.A.T. BRIEY		
21	C.A.T. "André LANCIOT" Site Heillecourt	3 membres	
24	C.A.T. "André LANCIOT" Site LUDRES		
22	C.A.T. VILLERS-LA MONTAGNE	3 membres	
41	FOYER Villers la Montagne		
23	C.A.T. LIVERDUN	3 membres	
25	C.A.T. PONT-A-MOUSSON		
42	FOYER Liverdun		
28	C.A.T. LUNEVILLE	3 membres	
48	FOYER LA HOUBLONNIERE		
29	C.A.T. SAINT NICOLAS		
40	FOYER "Emile CIBULKA"		2+2
43	FOYER "Résidence du Parc"		1+1
76	S.A.S.		1+1
47	FOYER "Les Aulnes"		1+1
45	FOYER "Eau Vive"		1
46	FOYER "Résidence Haucourt St Charles"	3 membres	
61	Maison du Pré Saint Charles		
49	Foyer "Jean COLLON"		
60	Maison "Michelet"		1+1
44	FOYER "Les Saulniers"	3 membres	
62	F.O. "Arc en Ciel"		
70	F.H.S. "L'Espace"		
71	S.S.E.S.D.		2+2
80	ATELIER PROTEGE MAITRISE B1	3 membres	
85	AP EMPLOYES OUVRIERS B2		
90	M.A.S. VANDOEUVRE	3 membres	1+1

de

ATB

BS