

# ACCORD COLLECTIF DU 6 DECEMBRE 2018 RELATIF A LA STRUCTURATION SOCIALE DE LA SOCIETE CHUBB FRANCE

Entre ,

**La Société CHUBB France**

Au capital de 32.302.720 euros,

N° SIREN 702 000 522 inscrite au RCS de Pontoise

Dont le siège social est situé 10, Avenue de l'Entreprise – Parc Saint-Christophe – 95862 CERGY-PONTOISE CEDEX

Ci-après dénommée la Société,

représentée par Madame Martine MONTIER

agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines

*d'une part,*

Et les organisations syndicales représentatives signataires

Le syndicat CFDT représenté par Messieurs Vincent ANGOSO et Denis PELLE, en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

Le syndicat CFE-CGC représenté par Messieurs Guy DAVID et Clément MARSOLLIER, en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

Le syndicat CGT représenté par Messieurs Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

Le syndicat FO représenté par Monsieur Michel GOICOECHEA et Madame Nathalie MASSET, en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

Le syndicat UNSA représenté par Messieurs Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

Ci-après dénommés les Organisations Syndicales Représentatives

*d'autre part,*

Il a été convenu ce qui suit après négociation.

## PREAMBULE

Les dispositions entrées en vigueur 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 et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, ont pour conséquence de fusionner les Instances Représentatives du Personnel préexistantes (Comité d'Entreprise, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, Délégués du Personnel) au sein d'un nouveau Comité Social et Economique (CSE).

Compte tenu, d'une part, que les mandats des membres du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel de la société Chubb France arrivaient à expiration le 11 décembre 2017, et d'autre part que les mandats des membres des CHSCT Réseau et Siège de la société Chubb France arrivaient à expiration le 31 janvier 2018, la Direction a décidé, après consultation du CE lors de la réunion ordinaire du 19 octobre 2017, de proroger d'un an l'ensemble des mandats. Il était ainsi prévu que :

- les mandats des membres du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel arriveraient à expiration le 11 décembre 2018 ;
- les mandats des membres des CHSCT arriveraient aussi à expiration le 11 décembre 2018.

Ce délai a permis aux partenaires sociaux de se réunir les 25 janvier, 21 mars, 18 avril, 23 mai, 12 juin et 3 juillet 2018, afin de réfléchir à la nouvelle structuration sociale la plus adaptée à Chubb France au regard de ses spécificités, notamment géographiques et fonctionnelles, en vue des prochaines élections professionnelles.

Lors de la réunion du 26 juillet 2018, était annoncé aux membres du Comité d'Entreprise de Chubb France, le projet de fusion simplifiée des cinq sociétés composant le groupe VULCAIN (VPI, SDI, CPSA, SAMMIEE et SFP) et de la société Chubb France. Le projet de fusion devant être effectif le 1<sup>er</sup> janvier 2019, soit après la date prévue pour le premier tour des élections du CSE, les organisations syndicales représentatives de Chubb France ont demandé le report des élections afin que les salariés des sociétés absorbées puissent être pris en compte lors des dites élections. Par accord collectif unanime du 12 novembre 2018 signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives, les parties ont entériné une prorogation des mandats jusqu'au 31 mars 2019 afin de pouvoir intégrer dans le périmètre du nouveau Comité Social et Economique les salariés des sociétés du Groupe Vulcain qui intégreront l'effectif de Chubb France dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Suite à cet accord de prorogation des mandats, des réunions de négociation ont eu lieu les 28 novembre et 5 décembre 2018 pour finaliser l'accord de structuration sociale et tenir compte de la nouvelle organisation des régions présentée au Comité d'Entreprise de Chubb France le 22 novembre 2018.

Ainsi, dans le cadre de l'article L.2313-2 du Code du travail, les parties signataires sont donc convenues des dispositions suivantes, concernant la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, les modalités de mise en place du Comité Social et Economique, les modalités de mise en place de la Commission Santé – Sécurité – Conditions de travail et les modalités de mise en place de Représentants de Proximité.

Le présent accord se substitue aux précédents accords ayant le même objet ou le même effet :

- Accord collectif du 11/09/2013 portant sur la configuration en établissements distincts de la représentation syndicale (et mesures annexes).
- Accord collectif du 15/09/2010 sur la configuration en établissements distincts de la représentation syndicale.

Le présent accord s'exerce sans préjudice des dispositions supplétives du code du travail, sauf si elles sont expressément contraires au dit accord.

:

## **TITRE I : COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)**

ARTICLE 1 - INSTITUTION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE ET DEFINITION DEL'ETABLISSEMENT DISTINCT ;  
ARTICLE 2 - NOMBRE DE MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE  
ARTICLE 3 - FORMATION DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE  
ARTICLE 4 - REUNIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE  
ARTICLE 5 - MOYENS ALLOUES AUX MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE  
ARTICLE 6 - COMMISSIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE  
ARTICLE 7 – BUDGET DU CSE

## **TITRE II : COMMISSION SANTE, SECURITE, CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)**

ARTICLE 8 - INSTITUTION DE LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) ET  
ATTRIBUTIONS  
ARTICLE 9 - NOMBRE DE MEMBRES DE LA CSSCT  
ARTICLE 10 - FORMATION DES MEMBRES DE LA CSSCT  
ARTICLE 11 - REUNIONS DE LA CSSCT  
ARTICLE 12 - MOYENS ALLOUES AUX MEMBRES DE LA CSSCT

## **TITRE III : REPRESENTANTS DE PROXIMITE (RP)**

ARTICLE 13 - INSTITUTION DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE (RP) ET ATTRIBUTIONS  
ARTICLE 14 - NOMBRE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE (RP)  
ARTICLE 15 - FORMATION DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE (RP)  
ARTICLE 16 - REUNIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE (RP)  
ARTICLE 17 - MOYENS ALLOUES AUX REPRESENTANTS DE PROXIMITE (RP)

## **TITRE IV : REPRESENTATION SYNDICALE**

ARTICLE 18 - NOMBRE DE DELEGUES SYNDICAUX (DS) ET ATTRIBUTIONS  
ARTICLE 19 - MOYENS ALLOUES AUX DELEGUES SYNDICAUX (DS)  
ARTICLE 20 - INSTITUTION DE REPRESENTANTS SYNDICAUX AU CSE, NOMBRE ET ATTRIBUTIONS  
ARTICLE 21 - MOYENS ALLOUES AUX REPRESENTANTS SYNDICAUX (RS)

## **TITRE V : DISPOSITIONS GENERALES**

ARTICLE 22 - RETOUR A L'EMPLOI DES SALARIES PERDANT LEUR(S) MANDATS  
ARTICLE 23 - DUREE DE L'ACCORD  
ARTICLE 24 - REVISION DE L'ACCORD  
ARTICLE 25 - DENONCIATION DE L'ACCORD  
ARTICLE 26 - PUBLICITE ET DEPÔT

## **ANNEXE**

## TITRE I : COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

### ARTICLE 1 - INSTITUTION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE ET DEFINITION DE L'ETABLISSEMENT DISTINCT

La société CHUBB France constitue l'établissement distinct au sens de l'élection du Comité Social et Economique : il existe donc un CSE unique pour le périmètre de la société Chubb France.

### ARTICLE 2 - NOMBRE DE MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Compte tenu de l'effectif de la société Chubb France à la date de conclusion du présent accord, le CSE comporte 24 membres titulaires et 24 membres suppléants, afin de tenir compte de l'intégration des salariés provenant des sociétés absorbées précitées issues du Groupe Vulcain au moment de l'élection du comité social et économique et selon le seuil défini par les articles L.2314-1 et R.2314-1 du Code du travail.

En cas de variation des effectifs à la date des élections, le nombre de membres titulaires et suppléants du CSE serait régi par les dispositions des articles L.2314-1 et R. 2314-1 du Code du travail.

### ARTICLE 3 - FORMATION DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'une formation économique d'une durée maximale de 5 jours prise en charge par le CSE (article L. 2315-63 du Code du travail). Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (article L.2315-18 du Code du travail). Cette formation est d'une durée de 5 jours.

### ARTICLE 4 - REUNIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

#### **Nombre et fréquence des réunions**

Le CSE se réunit mensuellement. Des réunions supplémentaires peuvent avoir lieu dans les conditions prévues par les articles L.2315-27 et L.2315-28 du Code du travail. Des réunions extraordinaires peuvent également avoir lieu à la demande du président du CSE.

Une fois par trimestre, la réunion du CSE porte, en tout ou partie, sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

#### **Fixation et communication de l'ordre du jour**

L'ordre du jour du CSE est établi conjointement par le président et le secrétaire dans les conditions prévues par le Code du Travail.

La convocation à cette réunion accompagnée de l'ordre du jour est transmise par mail par le Président du CSE au moins trois jours avant la date de la réunion prévue (article L. 2315-30 du Code du travail).

### Rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants

Comme le prévoit le Code du travail, les suppléants n'assistent aux réunions qu'en cas d'absence des titulaires.

Les suppléants ont accès aux mêmes informations que les titulaires et, afin de pouvoir participer aux réunions en cas d'absence des titulaires, ils reçoivent, à titre indicatif, les convocations, l'ordre du jour et les documents relatifs aux sujets qui font l'objet d'une consultation.

Afin d'organiser au mieux le déroulement des réunions du CSE, chaque titulaire informe de son absence lors d'une ou plusieurs réunions du CSE dès qu'il en a connaissance, directement ou à défaut par le biais d'un représentant de son organisation syndicale ou d'un autre membre de sa liste, le suppléant de droit dans l'ordre prévu par l'article L.2314-37 du Code du travail, le secrétaire ainsi que le président du CSE. Le titulaire absent est remplacé par le suppléant pour toute la durée de la réunion.

Dans le cas où un titulaire absent n'aurait pu être remplacé par un suppléant lors d'une réunion du CSE, les votes et délibérations réalisés par l'instance à la majorité des membres présents sont réputés valides.

Après les élections, la Direction fournira aux membres titulaires et suppléants du CSE une liste des suppléants, dans l'ordre prévu par l'article L.2314-37 du Code du travail, ainsi qu'un rappel des règles applicables.

### Recours à la visio-conférence

Les partenaires sociaux autoriseront, de manière très occasionnelle en cas de nécessité le recours à la visioconférence lors des réunions du CSE et de sa CSSCT dès lors que les moyens techniques prévus par l'article D.2315-1 du Code du travail seront mis en place, et tout en respectant la confidentialité des débats requise.

### Procès-verbal des réunions

Il est mis à disposition du CSE une prestation de prise de notes à l'occasion des réunions ordinaires de l'instance et des réunions extraordinaires à la demande exclusive du président du CSE. Cette prestation est prise en charge financièrement par la Direction.

## ARTICLE 5 - MOYENS ALLOUES AUX MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

### Crédits d'heures

Les membres titulaires du CSE bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 26 heures par mois, conformément aux dispositions légales en vigueur, à l'exception du Secrétaire et du Trésorier qui bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 32 heures par mois, l'intégralité du surplus qui leur est dédié n'étant mutualisable qu'avec leur adjoint, le cas échéant.

Conformément à l'article R. 2314-1 du Code du travail, ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

En cas de mutualisation des heures de délégation dans les conditions prévues à l'article R.2315-6 du Code du travail, les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Pour l'exercice de leurs fonctions et conformément à l'article L.2315-14 du Code du travail, les membres élus de la délégation du personnel du CSE 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.

#### **Frais de déplacement**

La Direction prend à sa charge les frais de déplacement, restauration et hébergement nécessaires pour se rendre aux réunions du CSE selon les règles d'indemnisation prévues par l'entreprise. Pour les membres du CSE habitant en Ile-de-France à plus de 50 km par trajet ou à plus de 3 heures de trajet aller/retour du lieu de la réunion, l'hébergement sera pris en charge, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

#### **Equipement informatique**

Un ordinateur portable est attribué aux membres titulaires du CSE, si leur poste de travail ne le prévoit pas déjà.

#### **BDES**

Les membres du CSE (titulaires, suppléants et représentants syndicaux) ont accès à la Base de Données Economiques et Sociales.

Un point annuel sera fait par la Direction sur l'utilisation de la BDES.

### ARTICLE 6 - COMMISSIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Les commissions obligatoires, commission économique, commission formation, commission d'information et d'aide au logement des salariés et la commission égalité professionnelle, sont régies par les dispositions du Code du travail qui les concernent.

En vertu de l'article R. 2315-28 du Code du travail, il est possible de désigner des membres des commissions hors CSE et la présidence de la commission est assurée par un membre du CSE (sauf pour la commission économique).

#### **La commission économique**

La commission économique est présidée par le Président du CSE et comprend au maximum 5 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres, désignés par le CSE parmi leurs membres (article L.2315-47 du Code du travail). Cette commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question que ce dernier lui soumet.

#### **La commission formation**

La commission formation est chargée de préparer les délibérations du comité prévues aux 1° et 3° de l'article L. 2312-17 du Code du travail dans les domaines qui relèvent de sa compétence et d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine.

Cette commission est composée de 5 membres.

#### **La commission d'information et d'aide au logement**

La commission d'information et d'aide au logement, dont le rôle est défini par l'article L.2315-51 du Code du travail, facilite le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation. La gestion du dispositif est assurée par la Direction des Ressources humaines. A cet effet, la commission contribue à la recherche des 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 et informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement. La Direction assiste les salariés dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

Cette commission est composée de 5 membres.

**La commission égalité professionnelle**

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité relatives à la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, dans les domaines qui relèvent de sa compétence conformément à l'article L.2315-56 du Code du travail. Elle est composée de 5 membres.

Les commissions, commission Véhicules, commission Loisirs, commission Sociale sont reconduites dans le cadre du CSE. Il en est de même pour leur mode de fonctionnement.

**ARTICLE 7 - BUDGET DU CSE**

Le budget de fonctionnement du CSE est celui prévu par l'article L.2315-61 du Code du travail.

Le budget des œuvres sociales et culturelles est déterminé conformément à l'article L.2312-81 du Code du travail qui prévoit une garantie en pourcentage de la masse salariale par rapport à l'année précédente. Il est actuellement de 0,8 %.

## TITRE II : COMMISSION SANTE, SECURITE, CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

### ARTICLE 8 - INSTITUTION DE LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) ET ATTRIBUTIONS

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est instituée au sein du CSE de la société Chubb France, qui constitue un seul établissement de plus de 300 salariés.

Les partenaires signataires du présent accord décident de confier à la CSSCT toutes les attributions du CSE relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception :

- du recours à un expert ;
- et des attributions consultatives du comité (article L. 2315-38 du Code du travail).

La CSSCT est informée des sujets et des projets de portée nationale. Elle prépare les avis du CSE sur ces points.

De manière générale, la CSSCT rend compte de ses travaux au CSE.

### ARTICLE 9 - NOMBRE DE MEMBRES DE LA CSSCT

Conformément à l'article L. 2315-39 du Code du travail, la commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Le président de la CSSCT peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise conformément à l'article L.2315-39 du Code du travail.

Elle comprend neuf membres, désignés parmi les membres élus, titulaires ou suppléants du CSE, selon les modalités prévues par les articles L.2315-39 et L.2315-32 du Code du Travail. Seuls les membres titulaires du CSE, ou à défaut, leur suppléant, participent à la désignation.

Chacun des 9 membres est en charge de représenter chacune des huit régions et l'entité Siège. Parmi ces 9 membres, 2 au moins représentent le collège Cadres.

Un coordinateur de la CSSCT est désigné parmi les 9 membres précités. Il joue le rôle de rapporteur des travaux de la CSSCT.

Le mandat des membres de la CSSCT prend fin en même temps que celui des membres élus du CSE.

En cas d'absence définitive d'un membre de la CSSCT, la désignation de son remplaçant s'effectuera, suivant les mêmes conditions de désignation, lors de la réunion ordinaire suivante du CSE. En cas de suspension du contrat de travail d'un membre de la CSSCT dont la durée est susceptible d'impacter le fonctionnement de la commission, son remplacement temporaire pourra également être organisé lors de la réunion ordinaire suivante du CSE.

En tant que membres du CSE, les membres de la CSSCT bénéficient de la liberté de circulation prévue par l'article L.2315-14 du Code du travail.

### ARTICLE 10 - FORMATION DES MEMBRES DE LA CSSCT

En tant que membres du CSE, les membres de la CSSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé et sécurité visée à l'article 3 du présent accord. Cette formation, telle que mentionnée aux articles L.2315-18 et L. 2315-40 du Code du travail, a une durée de 5 jours et est prise en charge par l'employeur.



Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégations.

#### ARTICLE 11 - REUNIONS DE LA CSSCT

Le nombre de réunions de cette commission ne peut être inférieur à 4 par an et ont lieu au moins une fois par trimestre.

La CSSCT est réunie, sur convocation par mail de son président, après échanges avec le coordinateur de la CSSCT et le secrétaire du CSE, dans les 15 jours précédant chaque réunion trimestrielle du CSE portant sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Les convocations du Médecin du travail, de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et des agents de service de prévention des organismes de sécurité sociale compétents pour assister aux réunions de cette commission sont envoyées par courrier postal.

En cas de consultation du CSE sur une question relevant des attributions de la CSSCT, cette dernière est réunie sur convocation de l'employeur dans les 15 jours précédant la réunion du CSE portant sur cette consultation.

L'ordre du jour est établi conjointement entre le Président de la CSSCT et le secrétaire du CSE, après échanges avec le coordinateur de la CSSCT.

Afin de faciliter la tenue des réunions du CSSCT, il pourra être recouru à l'enregistrement et à la sténographie. L'employeur prendra à sa charge le coût de ces prestations pour les réunions trimestrielles du CSSCT et pour les réunions CSSCT qui auraient lieu avant une réunion extraordinaire du CSE à la demande exclusive du président du CSE sur un sujet relevant de la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Le coordinateur de la CSSCT communiquera aux membres du CSE les observations de la CSSCT au plus tard au cours de la réunion du CSE portant sur cette consultation.

Le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme temps de travail.

Par dérogation à l'article L.2314-1 du Code du travail, les élus suppléants du CSE qui sont désignés membres de la CSSCT sont invités à assister à la présentation des points SSCT de l'ordre du jour de la réunion trimestrielle du CSE au cours de laquelle sont présentés les sujets SSCT. En cas de vote, ils n'y participent pas.

#### ARTICLE 12 - MOYENS ALLOUES AUX MEMBRES DE LA CSSCT

##### Crédits d'heures

Les membres de la CSSCT bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 20 heures par mois.

Le coordinateur de la CSSCT bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire de 5 heures par mois.

##### Frais de déplacement

La Direction prend à sa charge les frais de déplacement, restauration et hébergement nécessaires pour se rendre aux réunions de la CSSCT selon les règles d'indemnisation prévues par l'entreprise. Pour les membres de la CSSCT habitant en Ile de France à plus de 50 km par trajet ou à plus de 3 heures de trajet aller/retour du lieu de la réunion, l'hébergement sera pris en charge selon les règles en vigueur de l'entreprise.

##### Equipement informatique

Un ordinateur portable est attribué aux membres de la CSSCT, si leur poste de travail ne le prévoit pas déjà.

### TITRE III : REPRESENTANTS DE PROXIMITE (RP)

#### ARTICLE 13 - INSTITUTION DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE (RP) ET ATTRIBUTIONS

Compte tenu du caractère multi-sites de l'implantation géographique de la société Chubb France, dont les sites ne constituent pas pour autant des établissements distincts, les parties signataires décident d'instituer des représentants de proximité selon les modalités suivantes :

1) Des représentants de proximité de région sont désignés par le CSE pour chacune des régions existantes. La liste des régions selon laquelle seront calculés les effectifs au 31 janvier 2019 pour la mise en place des représentants de proximité de région est annexée au présent accord.

Des représentants de proximité région sont également désignés pour l'entité Siège.

2) Des représentants de proximité locaux sont désignés par le CSE pour chacun des sites qui comporte plus de 20 salariés. Seront pris en compte également les sites de plus de 20 salariés des sociétés constituant le groupe Vulcain qui intégreront Chubb France suite à la fusion du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Afin que l'ensemble des salariés puissent être représentés par des représentants de proximité locaux, les sites qui comportent moins de 20 salariés seront reliés à un ou plusieurs autres sites pour la représentation du personnel de proximité.

La liste des périmètres dits « sites », sur lesquels seront calculés les effectifs au 31 janvier 2019 pour la mise en place des représentants de proximité locaux est annexée au présent accord.

#### Désignation

Les représentants de proximité sont membres du CSE, ou à défaut, désignés par lui, pour la durée du mandat :

- pour chaque site au sens de la mise en place des représentants de proximité locaux, le CSE attribue le(s) mandat(s) de représentant de proximité à un élu titulaire ou suppléant du CSE de ce site, en l'absence d'un élu titulaire et d'un élu suppléant du CSE à un membre non élu du CSE mais salarié du site en question;
- le CSE attribue ensuite les mandats de représentant de proximité pour chaque région, selon le même mode opératoire.

Avant de désigner un représentant de proximité qui ne soit pas membre du CSE, le CSE doit préalablement attribuer un mandat de représentant de proximité (« région » ou « local ») à tous ses élus qui appartiennent à la région ou au site concerné et qui satisfont aux critères de la désignation. Les représentants de proximité sont désignés par le CSE soit au titre d'un site, soit au titre d'une région. Il n'est pas exigé qu'un représentant de proximité désigné à l'échelon local soit aussi représentant de proximité désigné à l'échelon Région. Pour leur désignation, seul l'effectif du site ou de la région est pris en compte, à l'exclusion de toute référence à un collège électoral.

#### Attributions

1) Les représentants de proximité désignés par le CSE à l'échelon des régions sont en charge des sujets relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Ils traitent les sujets SSCT locaux propres aux sites de leur région (exemple : immobilier). Ils remontent les informations au membre de la CSSCT en charge de leur région.

Les représentants de proximité région sont les interlocuteurs privilégiés de la Direction pour ce qui concerne l'organisation matérielle du travail, l'environnement physique du travail (température, éclairage, bruit...) et l'aménagement des postes de travail.

Le représentant de proximité de Région, tout comme le membre de la CSSCT, contribue à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs des sites de la région, et des salariés mis à disposition par des entreprises extérieures.

Il veille à l'observation des prescriptions légales dans ces matières, en analysant les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et les conditions de travail dans les sites de sa région. Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans les sites de sa région.

Le représentant de proximité de Région travaille à la préparation des informations nécessaires au membre de la CSSCT de sa région et agit donc en collaboration avec ce dernier.

Ainsi, le représentant de proximité de Région est l'interlocuteur des Directeurs d'agence de sa région et du Directeur Immobilier en cas de déménagement ou de projet d'aménagement des locaux modifiant les conditions de travail. Il recueille les souhaits éventuels des salariés concernés, émet des propositions, suit les décisions prises par la Direction locale. Les représentants de proximité locaux peuvent éventuellement être sollicités par le représentant de proximité de Région pour ce qui concerne le suivi des mesures prises dans le cadre de ce type de projets d'aménagement/déménagement.

Le représentant de proximité de Région est associé aux visites d'inspection diligentées par les membres de la CSSCT du CSE afin de donner son point de vue sur l'historique ou l'évolution de la situation locale, suggérer des mesures concrètes ou des propositions d'amélioration adaptées au contexte local, assurer le suivi des mesures en lien avec les représentants de proximité locaux.

Enfin, le représentant de proximité de Région réalise les enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans sa Région. Il apporte des éléments de contexte s'il le peut et contribue à la prévention au quotidien. Il a pour relais locaux les représentants de proximité locaux.

2) Les représentants de proximité locaux désignés par le CSE à l'échelon des sites sont en charge des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Les représentants de proximité locaux ne sont pas habilités à exercer un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes. Cette prérogative appartient uniquement aux membres du CSE conformément à l'article L2312-59 du Code du travail. Le membre du CSE effectuant l'alerte peut, s'il le souhaite, confier l'enquête au représentant de proximité local.

#### Remplacement

1) En cas d'absence définitive d'un représentant de proximité de région, la désignation de son remplaçant s'effectuera lors de la réunion ordinaire suivante du CSE.

En cas de suspension du contrat de travail d'un représentant de proximité régional, dont la durée dépasse trois mois, son remplacement temporaire pourra être organisé à sa demande écrite, lors de la réunion ordinaire suivante du CSE.

2) En cas d'absence définitive d'un représentant de proximité local, la désignation de son remplaçant s'effectuera dans les 3 mois lors d'une réunion ordinaire du CSE.

En cas de suspension du contrat de travail d'un représentant de proximité local, dont la durée dépasse trois mois, son remplacement temporaire pourra également être organisé à sa demande écrite, lors de la réunion suivante du CSE.

#### ARTICLE 14 - NOMBRE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE (RP)

Le nombre de représentants de proximité région et de représentants de proximité locaux est calculé en fonction de l'effectif de la région ou du site (ou « périmètre sites ») en fonction des effectifs arrêtés au 31 janvier 2019, en tenant compte des salariés du groupe Vulcain qui intégreront la société CHUBB France suite à la fusion qui aura lieu le 1er janvier 2019.

Pour les élections suivantes, si ces effectifs varient, le nombre de représentants de proximité régions et de représentants de proximité locaux sera calculé en fonction des dispositions prévues aux paragraphes 1 et 2 du présent article ci-dessous.

1) Le nombre de représentants de proximité désignés à l'échelon Région est fonction de l'effectif de la région, selon la matrice ci-dessous :

Effectif < 400 salariés	Effectif < 500 salariés	Effectif < 600 salariés
2	3	4

2) Le nombre de représentants de proximité locaux désignés à l'échelon des sites est fonction de l'effectif du périmètre des sites défini en annexe du présent accord, selon la matrice ci-dessous :

De 21 à 74 salariés	De 75 à 149 salariés	A partir de 150 salariés
2	3	4

#### ARTICLE 15 - FORMATION DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE REGION

Les représentants de proximité désignés à l'échelon Région bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé et sécurité.

Cette formation, d'une durée de 3 jours, qui devra être sollicitée par écrit dans les trois mois de la désignation, est prise en charge :

- par l'employeur pour les salariés n'ayant pas eu de mandat de membre du CHSCT ou de mandat de membre de la commission CSSCT, dans les deux cas au cours de la précédente mandature, et nouvellement désignés représentants de proximité région ;
- par le CSE, pour les anciens élus qui seraient désignés nouvellement représentants de proximité région.

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

#### ARTICLE 16 - REUNIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE (RP)

1) **Représentants de proximité Région désignés par le CSE à l'échelon des régions**

Les représentants de proximité région sont reçus collectivement tous les trois mois par le Directeur Régional sur convocation de ce dernier. Le membre de la CSSCT représentant la région participe à cette réunion trimestrielle. Assistent également à ces réunions, un Responsable EHS et/ou un Responsable des Ressources Humaines.

Un ordre du jour est établi 15 jours avant la réunion par le Directeur de région sur la base des demandes exprimées par les représentants de proximité région.  
Les dates des réunions trimestrielles doivent tenir compte des dates réunions du CSE et de la CSSCT, sauf circonstances exceptionnelles.

Après chaque réunion trimestrielle, les représentants de proximité de Région rédigent une synthèse qui est approuvée par le Directeur de Région, puis envoyée aux participants de la réunion dans un délai maximal de trois semaines.

## **2) Représentants de proximité locaux désignés par le CSE à l'échelon des sites**

Ces représentants de proximité locaux sont reçus collectivement tous les deux mois par le responsable de site sur convocation de ce dernier. Afin de présenter les réclamations d'ordre individuel ou d'ordre collectif, la liste de leurs questions doit lui être transmise par mail six jours avant la réunion. L'employeur dispose d'un délai de huit jours calendaires pour répondre, par écrit, aux questions des représentants de proximité, dans un registre dédié.

### **ARTICLE 17 - MOYENS ALLOUES AUX REPRESENTANTS DE PROXIMITE (RP)**

#### **Crédits d'heures**

Les représentants de proximité région et locaux bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois.

Par dérogation à l'article R.2314-1 du Code du travail, ce crédit d'heures s'ajoute à celui dont ils bénéficient, le cas échéant, au titre de leur mandat de membre titulaire du CSE.

#### **Frais de déplacement**

La Direction pourra prendre en charge les frais de déplacement et de restauration nécessaires pour se rendre aux réunions trimestrielles, inspections diligentées par les membres de la CSSCT et enquêtes en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle visées à l'article 13 du présent accord, selon les règles d'indemnisation prévues par l'entreprise.

Lorsque le temps de trajet dépasse 4 heures aller/retour, une nuitée sera prise en charge pour les réunions trimestrielles selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Si les enquêtes et inspections précitées nécessitent une nuitée d'hébergement à proximité, celle-ci devra être autorisée préalablement par le Responsable Ressources Humaines de la Région.

#### **Equipement informatique**

Un ordinateur portable est attribué aux représentants de proximité Région, si leur poste de travail ne le prévoit pas déjà.

#### **Autres moyens**

Les moyens actuellement alloués aux Délégués du Personnel sont transférés aux Représentants de Proximité. Ainsi, le présent accord attribue aux Représentants de Proximité, quel que soit leur périmètre de désignation, l'actuel local DP et l'équipement qu'il comporte.

## TITRE IV : REPRESENTATION SYNDICALE

### ARTICLE 18 - NOMBRE DE DELEGUES SYNDICAUX ET ATTRIBUTIONS

Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de procéder à la désignation de quatre délégués syndicaux, dans l'esprit de l'accord collectif du 11 septembre 2013 auquel le présent accord se substitue, comme suit :

- 2 Délégués Syndicaux Centraux, dont le rôle est de participer aux négociations ouvertes par l'entreprise. Lors des négociations, la délégation peut être complétée d'un salarié de l'entreprise, qu'il détienne ou non un mandat représentatif.
- 2 Délégués Syndicaux.

### ARTICLE 19 - MOYENS ALLOUES AUX DELEGUES SYNDICAUX (DS)

#### Crédits d'heures

Les Délégués Syndicaux visés ci-dessus bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 25 heures par mois.

#### Déplacements

La Direction ouvre la possibilité, pour chaque organisation syndicale représentative, de faire se déplacer un Délégué Syndical pour se rendre dans un établissement de la société. Elle prend à sa charge le coût de ce déplacement sur la base d'un trajet aller-retour [*Etablissement d'appartenance / Etablissement visité*] par mois pour le Délégué Syndical dont le nom aura été préalablement communiqué à la DRH.

Ce déplacement s'effectue pendant les heures de délégation attachées au mandat susmentionné selon les horaires de travail habituels, sans que ces interventions soient de nature à perturber l'activité normale de l'entreprise et des collaborateurs.

La prise en charge de ce déplacement s'effectue conformément à la politique Voyages de la société.

#### BDES

Ils ont accès à la Base de Données Economiques et Sociales.

### ARTICLE 20 - INSTITUTION DE REPRESENTANTS SYNDICAUX AU CSE, NOMBRE ET ATTRIBUTIONS

Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE, dès lors qu'elle est représentative dans l'entreprise, même si elle n'y a pas d'élu.

Le représentant syndical assiste aux séances du CSE avec voix consultative (il ne prend pas part aux votes).

### ARTICLE 21 - MOYENS ALLOUES AUX REPRESENTANTS SYNDICAUX (RS)

#### Crédits d'heures

Les représentants syndicaux au CSE bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 20 heures par mois.

## TITRE V : DISPOSITIONS GENERALES

### ARTICLE 22 - RETOUR A L'EMPLOI DES SALARIES PERDANT LEUR(S) MANDAT(S)

Les parties ont rappelé au cours de la négociation l'attention qui devra être portée au retour à l'emploi des salariés perdant leur mandat. La Direction a rappelé le principe de non-discrimination inhérent aux valeurs de l'entreprise, qui implique d'analyser les conditions de retour à l'emploi dans cette situation.

Deux cas peuvent se présenter :

- 1) Pour les salariés anciennement élus ou désignés au titre de la représentation du personnel qui ne sont plus candidats à la nouvelle élection, les actions pourront débuter, à leur demande, à partir de la publication des listes de candidats aux élections de mise en place du CSE puis de désignation des représentants de proximité, confirmant ainsi leur décision de ne plus se présenter, de façon à préparer la reprise de leur poste à la fin de leur mandat.
- 2) Pour les salariés anciennement élus ou désignés au titre de la représentation du personnel, qui sont candidats mais non élus à l'issue de l'élection ou de la désignation des représentants de proximité, les actions pourront débuter, s'ils le demandent, dans les deux mois suivant la proclamation des résultats des élections et désignations.

Les mesures envisagées pour accompagner la reprise de leur emploi concerneront les salariés dont le ou les mandats auront été d'au moins deux ans, et dont le temps passé aux mandats (heures de délégation, heures de réunions sur convocation de l'entreprise, heures de trajet réalisées sur le temps de travail pour se rendre aux réunions) aura été supérieur à 50% de leur temps d'activité en moyenne sur les deux dernières années qui précèdent l'élection, sont les suivantes :

- un entretien de carrière réalisé entre le salarié et le Responsable Ressources Humaines de son périmètre, afin de faire le point sur sa situation professionnelle ;
- une analyse de son positionnement salarial au sein de sa catégorie qui pourra conduire le cas échéant à un réajustement ;
- une analyse au cas par cas de ses besoins en termes de compétences et de formation pouvant déboucher sur les actions suivantes :
  - Le salarié suit les formations obligatoires requises par le poste de façon à retrouver les habilitations nécessaires pour l'exercer ;
  - Le salarié peut, s'il le demande, bénéficier d'un accompagnement par un collègue expert qui serait en doublon avec lui pendant une durée pouvant varier d'une semaine à un mois en fonction de son éloignement de l'emploi et sur validation de son Responsable Ressources Humaines. Ceci aura pour but de l'aider à se mettre à jour des connaissances ou compétences manquantes.

Un salarié anciennement élu ou désigné au titre de la représentation du personnel, dont le ou les mandats auront été d'au moins quatre ans et dont le temps dédié aux mandats (heures de délégation, heures de réunions sur convocation de l'entreprise, heures de trajet réalisées sur le temps de travail sur pour se rendre aux réunions) était supérieur à 50% de son activité en moyenne

sur les deux dernières années qui précèdent l'élection, pourra solliciter une évolution professionnelle différente de son poste initial :

- Le salarié bénéficie du conseil de l'équipe formation afin de l'aiguiller dans ses démarches,
- Le salarié bénéficie du CEP (conseil en évolution professionnelle) afin de construire son projet professionnel,
- En fonction de son projet professionnel, le salarié peut bénéficier à son initiative des dispositifs de formation existants en mobilisant son CPF (Compte Personnel de Formation) afin d'avoir accès à :
  - Une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience),
  - Un bilan de compétences,
  - Un CPF de transition (qui remplacera le Congé Individuel de Formation à partir de 2019).
- En fonction du projet professionnel ainsi défini, l'entreprise étudiera avec le salarié les meilleures options pour l'exécuter.

#### ARTICLE 23 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu en vue de l'organisation des futures élections professionnelles des représentants du personnel de la société Chubb France, qui se dérouleront à l'échéance des mandats expirant le 31 mars 2019 (cf. *préambule*). Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### ARTICLE 24 - REVISION DE L'ACCORD

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes. La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties concernées devront ouvrir une négociation. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, soit à la date expressément prévue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services compétents. Le dépôt est opéré conformément aux dispositions légales applicables.

#### ARTICLE 25 – DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et L.2261-10 du Code du Travail. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes.

Lorsque la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration de délai de préavis de trois mois.



Une nouvelle négociation devra être engagée dans le délai de préavis de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation. A l'issue de cette négociation, sera établi soit un avenant soit un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord et signé des parties en présence.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès des services compétents.

#### ARTICLE 26 - PUBLICITE ET DEPÔT

Le présent accord entre en vigueur au plus tard à la date de mise en place du CSE.

Le présent accord sera soumis aux formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail. Le présent accord sera donc déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Pontoise.

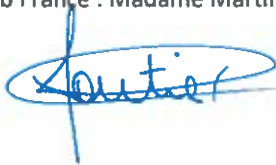
Par ailleurs, deux exemplaires seront déposés sur la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr> :

- Une version intégrale signée des parties, au format PDF.
- Une version anonymisée, au format docx.

Il sera fait mention de cet accord sur les panneaux réservés à la Direction et sur le site Intranet de l'entreprise pour communication et information de l'ensemble du personnel.

**Fait à Cergy-Pontoise, le 6 décembre 2018.**

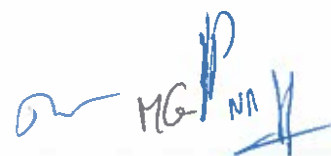
Pour la société Chubb France : Madame Martine MONTIER, en qualité de Directeur des Ressources Humaines



Pour le syndicat CFDT : Messieurs Vincent ANGOSO et Denis PELLE, en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.



Pour le syndicat CFE-CGC : Messieurs Guy DAVID et Clément MARSOLLIER, en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

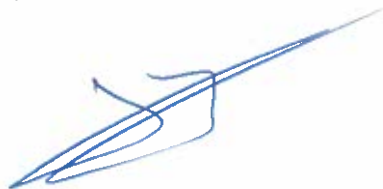


Pour le syndicat CGT : Messieurs Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.

Pour le syndicat FO : Monsieur Michel GOICOECHEA et Madame Nathalie MASSET, en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.



Pour le syndicat UNSA : Messieurs Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, en qualité de Délégués Syndicaux Centraux.



## ANNEXE

I. Liste des régions selon lesquelles sont calculés les effectifs au 31 janvier 2019 pour la mise en place des représentants de proximité Région:

- Portables Nord
- Portables Ile de France
- Portables Ouest
- Portables Est
- Systèmes Nord Est
- Systèmes Ile de France Normandie
- Systèmes Ouest
- Systèmes Sud Est

Des représentants de proximité région sont également désignés pour l'entité Siège.

II. Liste des périmètres sur lesquels sont calculés les effectifs au 31 janvier 2019 pour la mise en place des représentants de proximité Locaux :

- Lorient + VPI Vannes
- Nantes
- Rennes + VPI Rennes/Plabennec
- Tours + SDI St Aignan + VPI Tours
- Dijon
- Nancy + VPI Nancy
- Reims
- Strasbourg + VPI Illkirch
- Ivry+ Bussy St Georges
- Rosny
- Villeneuve+ Montigny
- Villepinte+ Presles + Saint-Denis
- VPI Paris Sud+ VPI Siège et Paris Est
- Aix en Provence
- Montpellier + VPI Saint Jean de Vedas + VPI Perpignan + VPI Arles
- Nice
- Amiens
- Bergues
- Caen + VPI Pont l'Evêque
- Lille
- CPSA + SAMMIEE
- Rouen+ VPI Evreux + VPI Rouen + VPI Le Havre
- Chambéry
- VPI Annecy
- Clermont-Ferrand + Saint-Etienne + VPI Clermont-Ferrand
- Grenoble
- Lyon + VPI Lyon
- Acquigny
- Cergy
- Angoulême
- Bordeaux
- Pau
- Poitiers+ Brive
- Toulouse

Les effectifs du site « Société Française de Préventique » seront répartis dans les sites de la présente liste en fonction de leur répartition géographique ou de leur activité.