

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU PERIMETRE ET AU FONCTIONNEMENT  
DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE AU SEIN DE L'ENTREPRISE  
TELESPAZIO FRANCE**

**L'ENTREPRISE TELESPAZIO FRANCE, SOCIETE PAR ACTIONS SIMPLIFIEE**, dont le siège social est situé  
26 avenue Jean-François Champollion – 31100 TOULOUSE, représentée par Monsieur Jean-Marc  
GARDIN, Président-Directeur Général, représentant légal en exercice

D'une part,

**ET,**

Les représentants des Organisations Syndicales Représentatives au sein de TELESPAZIO FRANCE:

- **Le syndicat FO** représenté par :  
Philippe COGNET, Délégué Syndical Central
  
- **Le syndicat CFDT** représenté par :  
Cédric DUMUR, Délégué Syndical Central
  
- **Le syndicat UTG** représenté par :  
Stéphane GIFFARD, Délégué Syndical Central
  
- **Le syndicat CFE-CGC** représenté par :  
Bernard DUMONT, Délégué Syndical Central

D'autre part,

Il a été convenu, et arrêté ce qui suit entre les parties :

*Handwritten notes:*  
cd  
JNG  
1 SG

## Préambule

Dans le contexte des ordonnances dites Macron de septembre 2017 qui visent à renforcer le dialogue social, une profonde réflexion a été engagée avec les Organisations syndicales représentatives au sein de TELESPAZIO FRANCE.

Cet accord a en conséquence pour objet de mettre en place et définir les modalités du Comité Social et Economique (CSE),

Le présent accord porte sur l'ensemble des mesures concernant le CSE au sein de TELESPAZIO FRANCE, en lien avec les ordonnances dites Macron et les décrets d'application liés :

- Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

Cette ordonnance est notamment consacrée à la périodicité et au contenu des consultations et négociations obligatoires, aux modalités de négociation et de conclusion d'un accord collectif et aux modalités de recours à la consultation des salariés.

- 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

Cette ordonnance intègre notamment des nouvelles mesures relatives à la fusion des institutions représentatives du personnel au sein du Comité Social et Economique (CSE), au renforcement du dialogue social et au droit d'expression directe et collective des salariés.

- Ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective.
- Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.
- Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique

Pour permettre au CSE de fonctionner correctement en toutes matières, les parties conviennent que toutes les questions qui ne sont pas traitées, réglées et encadrées par le présent accord relèvent des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur et de leurs interprétations jurisprudentielles.

   
CD  
JMG  
2/26

## CHAPITRE I – PRINCIPES GENERAUX

### I. La durée des mandats des représentants du personnel des CSE d’Etablissement (CSE-E) et du CSE Central (CSE-C) au sein de TELESPAZIO FRANCE

#### 1.1 Durée des mandats

Conformément à la possibilité offerte par l’article L. 2314-34 du Code du travail, les parties conviennent par le présent accord de fixer la durée des mandats des élus des CSE d’Etablissement et du CSE Central à 4 ans.

#### 1.2 Nombre de mandats successifs

Conformément à la faculté offerte par l’article L.2314-33 du code du travail, les parties conviennent que dans les établissements dont l’effectif est compris entre 50 et 300 salariés, le nombre de mandats successifs est limité à 4 (titulaires et suppléants élus au CSE).

### II. Le périmètre de mise en place des instances représentatives du personnel

Au jour de la signature du présent accord, TELESPAZIO FRANCE est constituée de 4 établissements, situés respectivement :

- Pour la Guyane à Kourou ;
- Pour la Métropole à Toulouse, Bordeaux et Paris.

Dans ce contexte spécifique, les parties ont recherché le meilleur équilibre entre:

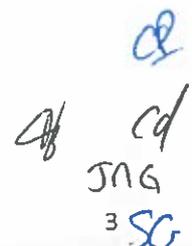
- le dialogue social économique et stratégique, particulièrement nécessaire dans un environnement de marchés en perpétuelle évolution, qui demande réactivité et forte capacité d’adaptation;

- le dialogue social de proximité, en soulignant le rôle important des représentants du personnel dans la vie quotidienne des salariés, en termes de santé et sécurité au travail, conditions de travail, suivi du déploiement de la politique Ressources Humaines, des accords conclus et des projets menés, ainsi qu’en matière de gestion des activités sociales et culturelles, etc.

En conséquence, les parties conviennent d’adapter l’architecture de la représentation du personnel de la manière suivante :

- Deux CSE d’établissement (CSE-E) sont établis : un CSE-E pour La Guyane et un CSE-E pour la Métropole.

- De façon à traiter avec le niveau de proximité adapté les questions de santé, sécurité conditions de travail, chaque CSE d’établissement comprend une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail.

  
Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'cd', 'JNG', and '3 SG'.

- Un CSE central situé au siège, comprenant une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail centrale.

- Des représentants de proximité sont mis en place de façon à assurer un traitement dynamique et pragmatique des questions de proximité.

CP  
rd  
JMG  
4 56

## CHAPITRE II – LA MISE EN PLACE ET LE FONCTIONNEMENT DES CSE D'ETABLISSEMENT (CSE-E)

### I. Dispositions communes aux CSE-E

#### 1.1 Composition, temps de délégations et formation

##### 1.1.1 Composition de chaque CSE-E

Chaque CSE-E est composé :

- d'une part, par l'employeur qui en est le Président. Sa présence aux séances du comité est obligatoire. En cas d'absence, il pourra donner délégation.

- d'autre part, par une délégation du personnel dont le nombre d'élus est défini à l'article 2.1 du présent chapitre.

- chaque organisation syndicale représentative dans l'Entreprise peut désigner un représentant syndical au comité. Les représentants syndicaux assistent aux séances avec voix consultative. Ils bénéficient du même temps de délégation que les membres du CSE-E.

- enfin, les délégués syndicaux participent aux réunions ordinaires/extraordinaires de chaque CSE-E.

##### 1.1.2 Le bureau

Le bureau est composé :

- d'un Secrétaire et d'un Secrétaire adjoint,
- d'un Trésorier et d'un Trésorier adjoint pour les CSE-E,
- du Secrétaire de la CSSCT-E.

Le Secrétaire et le Trésorier sont élus parmi les membres titulaires du CSE-E. Le Secrétaire adjoint et le Trésorier adjoint sont élus soit parmi les titulaires, soit parmi les suppléants. Le Secrétaire de la Commission santé sécurité conditions de travail d'Établissement (CSSCT-E) est désigné par une délibération des CSSCT-E à la majorité des présents parmi ses membres.

En vue d'assurer la coordination tant du CSE que de ses commissions, les fonctions des membres du bureau nécessitent une implication importante dans le fonctionnement des instances. Pour ce faire, il est octroyé, en plus des heures de délégation prévues à l'article 2.2 du présent chapitre :

- 8 heures par réunion pour le secrétaire établissant le compte-rendu ;
- 144 heures annuelles mutualisables entre le trésorier et le trésorier adjoint.

Les heures non consommées au 31 décembre de l'année N ne sont pas reportables sur l'année N+1.

##### 1.1.4 Formation des membres du CSE-E

CP  
cd  
JNG  
5 SG

Les Ordonnances dites Macron prônent la professionnalisation des représentants du Personnel. Cela passe, entres autres, par une formation adaptée et « performante ».

#### 1.1.4.1 Formation économique

La formation économique est ouverte aux membres titulaires du CSE. Les suppléants peuvent être formés au même titre que les titulaires.

Le stage de formation économique est organisé sur une durée de 5 jours. La durée de cette formation s'impute sur le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme temps de travail effectif, sans être déduit du crédit d'heures. En revanche, le prix du stage, les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement.

#### 1.1.4.2 Formation Santé, Sécurité et Conditions de travail

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 (titulaires et suppléants). Les modalités de la prise en charge de cette formation par l'employeur sont fixées par les articles R. 2315-20 à R. 2315-22 du code du travail.

Cette formation est organisée sur une durée de 5 jours.

Les frais relatifs à la rémunération des organismes de formation sont pris en charge par l'employeur, ainsi que les frais de séjour.

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

Les formations en santé, sécurité et conditions de travail à destination des membres du CSE peuvent être dispensées par :

- un organisme de formation figurant sur la liste arrêtée par le ministre chargé du Travail ;
- un organisme de formation figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- les centres rattachés aux organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national et interprofessionnel mentionnées à l'article L. 2135-12 du Code du travail
- des instituts spécialisés.

### 1.2 La périodicité des réunions, les modalités de convocation et de fonctionnement

#### 1.2.1 Réunions

Les CSE-E se réunissent 11 fois par an en réunion ordinaire, sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

4 de ces réunions abordent les thématiques liées à la santé, la sécurité, ou les conditions de travail.

*Handwritten notes:*  
ef  
cd  
JMG  
6 56

Tout ordre du jour non épuisé donnera lieu à une seconde réunion.

Les CSE-E pourront également tenir des réunions extraordinaires sur convocation du président ou sur demande de la majorité des membres titulaires.

Le temps consacré aux réunions sur convocation et le temps de trajet pour s'y rendre sont assimilés à du temps de travail effectif, rémunérés comme tel. Ils ne sont pas déduits du contingent d'heures de délégation.

Lorsque le salarié se déplace durant ses heures de délégation, son temps de déplacement est décompté de son crédit d'heures.

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions des instances représentatives du personnel ne sont pris en charge par l'employeur que lorsqu'il est à l'initiative de cette réunion ou dans l'hypothèse où celle-ci est rendue obligatoire en vertu d'une disposition légale. En effet, seuls les temps passés aux réunions obligatoires de l'institution dont les représentants sont membres sont légalement rémunérés comme du temps de travail sans s'imputer sur le crédit d'heures qui leur est accordé dans le cadre de leur mandat.

Il en résulte que tout le temps passé aux autres réunions n'est comptabilisé et rémunéré comme du temps de travail effectif que si le représentant utilise son crédit d'heures à cette fin.

Les temps de déplacements que les représentants du personnel effectuent à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise dans le cadre de l'exercice de leur mandat s'imputent en principe sur leur contingent d'heures de délégation. En tant que tels, ils sont donc rémunérés et comptabilisés comme du temps de travail. Il en va ainsi des déplacements effectués pendant leurs horaires de travail pour les besoins de leur mandat. Les représentants consomment leur crédit d'heures dès qu'ils quittent leur poste de travail.

Lorsque ces déplacements s'effectuent intégralement en dehors de ses heures de travail, le représentant peut décider de les imputer ou non sur son crédit d'heures.

S'il renonce à cette imputation, les temps de déplacement ne sont ni comptabilisés comme du temps de travail, ni rémunérés.

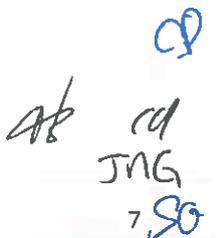
Les CSE-E sont également réunis :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves,
- ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'Entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Les CSE-E sont par ailleurs réunis à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

L'article L.2314-3 du code du travail prévoit que l'inspecteur du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale (CARSAT) sont invités :

- aux réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail ;

  
AB CD  
JNG  
7.90

- aux 4 réunions annuelles du CSE où sont traitées des questions relatives à la santé, à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du comité social et économique ;
  - aux réunions organisées à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ; en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement. Il en est de même à la suite de la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail ;
  - aux réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

L'employeur informe annuellement l'inspecteur du travail, le médecin du travail et l'agent de la CARSAT du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.

L'employeur les invite au moins 8 jours à l'avance avant la tenue de chaque réunion. Ce délai est porté à 15 jours pour les 4 réunions annuelles du CSE où sont traitées des questions relatives à la santé (ainsi qu'aux réunions extraordinaires relatives à la santé).

Par ailleurs l'employeur fait parvenir la convocation pour information aux managers des représentants du personnel, afin de favoriser la prise en compte des réunions dans leurs plannings.

Les réunions du CSE-E se déroulent sur le site de chacun des établissements concernés.

L'ensemble des suppléants est invité, même en présence des titulaires, aux réunions des CSE-E. Ils ont voix consultative, sauf quand ils remplacent un titulaire.

Les membres des commissions sont systématiquement invités aux réunions du CSE-E lorsque celui-ci aborde des thématiques en lien avec la commission à laquelle ils appartiennent.

### 1.2.2 Ordre du jour

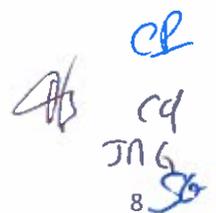
L'ordre du jour de chaque réunion des CSE-E est établi conjointement par le Président et le Secrétaire.

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

Il en est de même pour les questions jointes à la demande de convocation lorsque le CSE-E se réunit à la demande de la majorité de ses membres.

Concernant les questions relatives aux réclamations individuelles, elles sont envoyées par les organisations syndicales et/ou les représentants de proximité au Secrétaire et au Président du CSE ou son représentant, sans qu'elles ne puissent être filtrées ou modifiées par le secrétaire.

L'ordre du jour des réunions du CSE-E, accompagné des documents qui y seront présentés, sont communiqués par le Président au moins 8 jours calendaires avant la réunion aux personnes impliquées.

  
CP  
CQ  
JNG  
8

La convocation est communiquée par courrier ou courriel sur la boîte professionnelle, en fonction du choix du membre du CSE-E. Chaque membre informe l'employeur de son choix en début de mandat, de sa propre initiative.

Pour les invités qui ne sont pas membres du CSE-E, les invitations leur sont adressées par courrier ou courriel.

### 1.2.3 Procès Verbaux

Les modalités de réalisation des procès-verbaux des CSE-E sont celles prévues par les dispositions légales.

Les procès-verbaux des réunions du CSE-E sont rédigés sous la responsabilité du Secrétaire du CSE-E dans un délai de 21 jours calendaires et transmis aux autres représentants et à l'employeur au terme de ce délai.

## II. Dispositions spécifiques à chaque CSE-E

### 2.1 Nombre d'élus des CSE-E

Le nombre d'élus titulaires et suppléants pour chacun des CSE-E se répartit comme suit :

GUYANE	7 titulaires et 7 suppléants
METROPOLE	11 titulaires et 11 suppléants

### 2.2 Temps de délégations

Chaque membre titulaire du CSE-E dispose d'un temps de délégation déterminé comme suit :

GUYANE	264 heures annuelles
METROPOLE	264 heures annuelles

Conformément à l'article R.2315-5 du Code du travail, le temps de délégation peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Les temps de délégation sont pris au temps réel, que l'élu soit soumis, ou non, à une convention de forfait annuel en jours.

Ainsi, les temps de délégation sont pris, à l'initiative exclusive de l'élu, soit par heures isolées ou regroupées, soit par journée ou demi-journée.

Les heures de délégation sont assimilées à du temps de travail effectif rémunéré comme tel, y compris pour les élus soumis à des horaires décalés (travail en équipe, horaires de nuit, 2x9, 3x8, etc.). Ces heures sont mutualisables entre un titulaire et un suppléant.

Un tableau récapitulatif des heures de délégation est inséré en annexe 1 de ce présent accord.

AB  
JMG  
9  
SG  
CP

## 2.3 Les budgets des CSE-E

Le budget de chaque CSE-E d'au moins 50 salariés se compose des éléments suivants :

- a. La subvention annuelle des activités sociales et culturelles s'établit à 1,07% de la masse salariale issue du compte 641, en prenant notamment en compte les indemnités de rupture.
- b. La subvention annuelle de fonctionnement s'établit à 0,2% de la masse salariale issue du compte 641, en prenant notamment en compte les indemnités de rupture.

AB CP  
cd  
JNG  
10 SG

## CHAPITRE III – LES COMMISSIONS DES CSE D’ETABLISSEMENT

### 3.1 La Commission santé, sécurité et conditions de travail de chaque CSE-E (CSSCT-E)

Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est instituée au sein de chaque CSE-E.

Elle a pour mission de traiter les questions de santé, de conditions de travail et de sécurité au travail. Elle a également pour mission de préparer les avis du CSE-E en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

Les réunions se font sur convocation. Le temps consacré à ces réunions et le temps de trajet pour s’y rendre sont assimilés à du temps de travail effectif, rémunérés comme tels. Ils ne sont pas déduits du contingent d’heures de délégation.

La CSSCT-E est mise en place pour chaque CSE-E au plus tard dans le mois qui suit la première réunion de mise en place du CSE-E.

Les membres de la CSSCT-E sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE-E.

#### 3.1.1 Présidence de la CSSCT-E

La CSSCT-E est présidée par l’employeur ou son représentant. L’employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l’Entreprise et choisis en dehors du CSE-E, selon les sujets inscrits à l’ordre du jour. Ceux-ci sont soumis à l’obligation de discrétion et de secret professionnel.

#### 3.1.2 Membres désignés de la CSSCT-E

Les membres de la CSSCT-E sont en nombre spécifique pour chacun des établissements :

GUYANE	4 membres
METROPOLE	4 membres

Ils sont choisis parmi les membres titulaires et/ou suppléants du CSE-E.

Ils sont désignés par le CSE-E par délibération à la majorité des membres présents.

Ils sont soumis au secret professionnel et à l’obligation de discrétion.

Le secrétaire de la CSSCT-E est désigné par une délibération du CSSCT-E à la majorité des présents, parmi ses membres. Il est en outre chargé de faire le lien entre la CSSCT-E et le CSE-E.

#### 3.1.3. Remplacement des membres désignés de la CSSCT-E.

Lorsqu’un membre de la CSSCT-E cesse ses fonctions pour l’une des causes prévues par les dispositions légales (démission, rupture du contrat de travail, révocation, etc.) ou est

CP  
ck rd  
JMG  
11 JB

momentanément absent pour une cause quelconque, son remplaçant est choisi par délibération du CSE-E à la majorité de ses membres, parmi les membres titulaires et/ou suppléants du CSE-E.

### 3.1.4 Attributions de la CSSCT-E

La CSSCT-E se voit confier, par délégation du CSE-E, et dans les conditions fixées par la loi, les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail à l'exception du recours à un expert du CSE-E et des attributions consultatives du CSE-E.

Chaque CSSCT-E procède, a minima, à 4 visites périodiques par an. Des visites supplémentaires peuvent être organisées, à l'initiative du Président de la CSSCT-E ou à la demande motivée de 2 membres de la commission.

Le temps consacré à ces visites, ainsi que les temps de trajet afférents, sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Les visites périodiques ont pour objet :

- d'observer les postes de travail, de recueillir des informations sur le terrain et de détecter les situations dangereuses ;
- de proposer des actions d'amélioration et de suivre la mise en œuvre des actions de prévention ;
- de veiller au respect des prescriptions législatives et réglementaires.

Le thème et l'emplacement de ces visites sont définis de préférence en cohérence avec le programme annuel de prévention des risques professionnels. Il s'agit d'inspections thématiques ou d'inspections limitées à un secteur du périmètre de la CSSCT-E.

La CSSCT-E rend compte de ses missions au CSE-E.

Les rapports établis par le Secrétaire de la CSSCT-E sont communiqués au CSE-E.

### 3.1.5 Temps de délégation et temps de réunion

Chaque membre d'une CSSCT-E bénéficie de 10 heures de délégation par mois.

En revanche, les temps de réunion sont assimilés à du temps de travail effectif, rémunérés comme tels. De la même manière, les visites périodiques sont assimilées à du temps de travail effectif, rémunérées comme telles.

### 3.1.6 Convocation et périodicité des réunions :

Les CSSCT-E se réunissent au moins 4 fois par an et, dans la mesure du possible, 1 fois par trimestre.

Ces réunions se dérouleront entre 15 jours et 1 mois avant celles du CSE-E où sont abordés les sujets relevant de la SSCT.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail, le médecin du travail, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail et l'agent des services de prévention des CARSAT sont invités par l'employeur au moins quinze jours à l'avance aux réunions des CSSCT-E.

cl  
cd  
JNG  
12

### 3.2 Les autres Commissions des CSE-E

#### 3.2.1 Dispositions communes :

##### 3.2.1.1 Composition des Commissions :

Les CSE-E et l'employeur veillent, autant que possible, à garantir :

-la stabilité de la composition des Commissions, afin d'assurer au mieux la fluidité et la continuité de ses travaux,

Les Commissions sont mises en place au sein de chaque CSE-E au plus tard dans le mois qui suit la première réunion de mise en place du CSE.

Les membres des Commissions sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE-E.

##### 3.2.1.2 Attributions des Commissions :

Le CSE-E dispose de Commissions dont le but principal est de préparer, en amont, les travaux, analyses pour propositions facilitant ses débats, remises d'avis et délibérations. Ces commissions ne disposent pas de pouvoir décisionnaire, lequel appartient au seul CSE-E.

Chaque commission transmet, dans les meilleurs délais, un compte rendu au CSE-E avant la remise de l'avis de ce dernier.

##### 3.2.1.3 Temps consacrés aux réunions des Commissions :

Les réunions se font sur convocation. Le temps consacré à ces réunions et le temps de trajet pour s'y rendre sont assimilés à du temps de travail effectif, rémunérés comme tel. Ils ne sont pas déduits du contingent d'heures de délégation.

##### 3.2.1.4 Spécificités de chacune des autres Commissions :

###### - La commission de l'emploi et de la formation de chaque CSE-E

La commission de l'emploi et de la formation se réunit au moins deux fois par an.

Elle est chargée :

- de préparer les délibérations du comité dans les domaines qui relèvent de sa compétence pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés,
- d'étudier le bilan, le plan de formation, etc.

CP  
AB cd  
JAG  
13 SG

Elle est composée de représentants des salariés, élus ou non, désignés par le CSE, par délibération à la majorité des membres présents, dont le nombre est déterminé comme suit :

GUYANE	2 membres dont au moins 1 élu du CSE, titulaire ou suppléant
METROPOLE	2 membres dont au moins 1 élu du CSE, titulaire ou suppléant

Un secrétaire est désigné parmi les membres de la commission afin de faire le lien avec le CSE-E.

Elle est également composée d'un représentant de l'employeur, assisté le cas échéant d'un collaborateur.

La commission ne bénéficie pas de crédit d'heures de délégation. En revanche, les heures de réunion ainsi que les temps de trajet pour s'y rendre, sont assimilés à du temps de travail effectif, rémunérés comme tels.

Une réunion préparatoire de 4 heures a lieu avant chaque réunion plénière. Elle est assimilée à du temps de travail effectif.

#### - La commission logement de chaque CSE-E

Elle a pour but principal de préparer, en amont, les travaux, analyses pour propositions facilitant les débats, remises d'avis et délibérations du CSE. Elle ne dispose pas de pouvoir décisionnaire, lequel appartient au seul CSE.

Elle transmet, dans les meilleurs délais, un compte rendu au CSE avant la remise de l'avis de ce dernier.

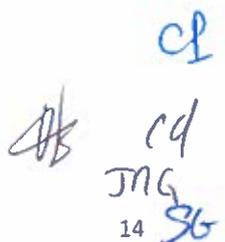
La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

A cet effet, la commission :

- recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;

- informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

En outre, la commission logement aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

  
14

A cet effet, la commission propose dans l'établissement, des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats.

Priorité est accordée aux bénéficiaires des dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ayant la qualité de grands mutilés de guerre, conjoints survivants, pupilles de la nation, aux titulaires de pensions d'invalidité servies par un régime obligatoire de sécurité sociale, aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 %, aux jeunes de moins de 30 ans, aux salariés en mobilité professionnelle, ainsi qu'aux salariés menacés d'expulsion.

La commission se réunit au moins 2 fois par an.

Le CSE examine pour avis les propositions de la commission.

Elle est composée de représentants des salariés, élus ou non, désignés par le CSE, par délibération à la majorité des membres présents, dont le nombre est déterminé comme suit :

GUYANE	2 membres dont au moins 1 élu du CSE, titulaire ou suppléant
METROPOLE	2 membres dont au moins 1 élu du CSE, titulaire ou suppléant

Un secrétaire est désigné parmi les membres de la commission afin de faire le lien avec le CSE-E.

Elle est également composée d'un représentant de l'employeur, assisté le cas échéant d'un collaborateur.

La commission ne bénéficie pas de crédit d'heures de délégation. En revanche, les heures de réunion ainsi que les temps de trajet pour s'y rendre, sont assimilés à du temps de travail effectif, rémunérés comme tels.

Une réunion préparatoire de 4 heures a lieu avant chaque réunion plénière. Elle est assimilée à du temps de travail effectif.

De surcroît, chaque CSE aura la faculté de mettre en place les commissions qu'il juge nécessaire, en accord avec le Président.

Handwritten initials: AB, CP, rd, JNG, SG

## CHAPITRE IV – LA MISE EN PLACE ET LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL (CSE-C)

### I. La composition du CSE-C

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

Le nombre de représentants au CSE central est de 5 Titulaires et de 5 Suppléants.

Ainsi, à titre informatif et, le CSE central sera composé d'élus issus des différents établissements répartis de la manière suivante :

GUYANE	2 élus titulaires et 2 élus suppléants
METROPOLE	3 élus titulaires et 3 élus suppléants

Le CSE Central est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de deux collaborateurs ayant voix consultative.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE Central. Ces représentants syndicaux ont voix consultative.

Les délégués syndicaux centraux sont également conviés aux réunions du CSE-C.

Lorsqu'une réunion du CSE Central porte sur la santé, la sécurité et les conditions de travail participent avec voix consultative le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Ces personnes sont celles dont relève le siège de TELESPAZIO FRANCE.

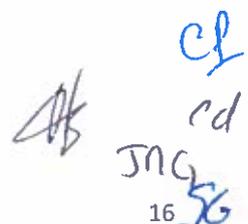
Au cours de la première réunion suivant son élection, le CSE Central désigne son bureau, parmi ses membres titulaires :

- un Secrétaire et un Secrétaire adjoint ;
- un Trésorier et un Trésorier adjoint ;

### II - Modalités de fonctionnement du CSE-C

#### 2.1 Les réunions ordinaires du CSE-C

Le CSE Central se réunit au moins deux fois par an sur convocation de l'employeur : une fois au premier semestre et une fois au second semestre, en respectant un délai raisonnable entre les deux réunions.

  
Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'cf', 'cd', 'JNG', and '56'.

Les membres du CSE Central sont convoqués par le Président au moins 15 jours avant la réunion, par courrier électronique, auquel est joint l'ordre du jour, établi en concertation avec le Secrétaire. L'ordre du jour est communiqué dans le même délai aux invités extérieurs mentionnés ci-dessus.

Les documents présentés en CSE-C seront communiqués par le Président aux membres au moins 8 jours calendaires avant la réunion.

Les titulaires et les suppléants siègent lors des réunions du CSE Central.

Le temps passé en réunion ou en commission sur convocation de l'employeur, ainsi que le trajet sont payés comme du temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur le crédit d'heures des représentants.

Les membres du CSE Central ont la possibilité de bénéficier d'une réunion préparatoire d'une journée avant chaque réunion plénière.

Ce temps de réunion est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures des représentants.

## 2.2 Les réunions extraordinaires du CSE-C

Le CSE-C peut également tenir des réunions extraordinaires sur convocation du Président ou sur demande de la majorité des membres titulaires.

Les titulaires et les suppléants siègent lors des réunions extraordinaires du CSE Central ainsi que les personnes visées à l'article I du présent chapitre.

Le temps passé en réunion ou en commission sur convocation de l'employeur, ainsi que le trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion sont payés comme du temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur le crédit d'heures des représentants.

## 2.3 Les réunions en présentiel et le recours à la visioconférence

Les réunions ordinaires du CSE-C, au nombre de 2 par an, ont lieu en présentiel.

## III - La Commission SST Centrale

La CSSCT centrale peut recevoir par délégation du CSE-C l'ensemble des missions de ce dernier en matière de santé, sécurité et conditions de travail, à l'exception du recours à un expert du CSE-C et des attributions consultatives du CSE-C.

Elle peut notamment être chargée par délégation du CSE central, des missions d'études, d'analyses, de réflexions, d'élaboration des questions, et de préparation des avis du CSE-C dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

La CSSCT centrale est composée de :

CP  
cd  
JNG  
17 JB

- 1) 4 membres du CSE-C dont au moins 1 cadre, désignés par délibération du CSE-C à la majorité des membres présents, à l'occasion de sa réunion de mise en place, parmi ses membres titulaires ou suppléants, et pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des représentants élus du CSE central ;
- 2) Des représentants syndicaux au CSE Central ;
- 3) D'un représentant de l'employeur, assisté le cas échéant de collaborateurs.

La commission ne bénéficie pas de crédit d'heures de délégation. En revanche, les heures de réunion ainsi que les temps de trajet pour s'y rendre, sont assimilés à du temps de travail effectif, rémunérés comme tels.

## CHAPITRE V – LA RÉPARTITION DES PRÉROGATIVES ENTRE LES CSE-E ET LE CSE-C

### I. Les modalités de consultations et d'informations du CSE-C

Outre les informations et consultations ponctuelles prévues par la loi, le CSE-C est consulté annuellement sur :

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

Les présentations et expertises qui seront réalisées dans le cadre de ces trois consultations seront intégrées dans la BDES et accessibles à tous les représentants du personnel de TELESPAZIO FRANCE.

#### 1.1 La consultation sur les orientations stratégiques et la GPEC

Le CSE-C est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'Entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

#### 1.2 La consultation sur la situation économique et financière

Le CSE-C est consulté chaque année sur la situation économique et financière de l'Entreprise qui porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'Entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

#### 1.3 La consultation sur la politique sociale

Le CSE-C est consulté chaque année sur la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Cette consultation porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés, la qualité de vie au travail.

En outre la consultation sur la politique sociale porte sur le bilan social.

#### 1.4 Les consultations et informations ponctuelles

Outre les trois grandes informations et consultations récurrentes, le CSE-C est notamment consulté dans les conditions définies à la présente section dans les cas suivants :

AS  
JAG  
19  
SG  
CD  
Cd

- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Restructuration et compression des effectifs ;
- Licenciement collectif pour motif économique ;
- Offre publique d'acquisition ;
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire,
- Fusion, absorption,
- Plus généralement sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'Entreprise (L2312.8 du Code du Travail).

### 1.5 Les délais de consultation

Pour l'ensemble des consultations légales, le délai de consultation du comité social et économique central court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation lors d'une réunion spécifique dédiée à la remise des documents, supports de l'information.

Le comité social et économique Central est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date prévue à l'alinéa précédent.

En cas d'intervention d'un expert, le délai mentionné au premier alinéa est porté à trois mois.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE-C et un ou plusieurs CSE-E, le délai est également porté à trois mois.

L'avis de chaque CSE-E doit être rendu et transmis au CSE-C au plus tard 7 jours avant la date à laquelle le CSE-C est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. A défaut, l'avis du CSE-E est réputé négatif.

## II. Les modalités de consultations et d'informations de chaque CSE-E

Les prérogatives des CSE-E sont identiques, quel que soit l'effectif de l'établissement considéré.

### 2.1 Les consultations ponctuelles

Les CSE-E sont consultés sur toutes les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement, peu importe les pouvoirs confiés au chef d'établissement en la matière.

### 2.2 La consultation sur la politique sociale

Les CSE-E sont consultés chaque année sur la politique sociale de l'établissement, les conditions de travail et l'emploi. Les consultations portent sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du

cf  
cd  
JNG  
20 SG

travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés, la qualité de vie au travail.

En outre la consultation sur la politique sociale porte sur le bilan social de l'établissement.

### 2.3 Les délais de consultation

Pour l'ensemble des consultations légales, le délai de consultation du CSE-E court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation lors d'une réunion spécifique dédiée à la remise des documents, supports de l'information.

Le CSE-E est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois. En cas d'intervention d'un expert, ce délai est porté à deux mois. Il est porté à trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

## CHAPITRE VI – LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Conformément à la faculté offerte par l'article L.2313-7 du code du travail, les parties au présent accord conviennent de créer des représentants de proximité, afin de tenir compte notamment des spécificités des sites de travail de l'Entreprise implantés sur des lieux distincts.

Si de nouveaux sites et/ou activités étaient créés ou intégrés, ou si des activités étaient amenées à évoluer, les parties s'engagent à discuter en CSE-E de l'opportunité d'ajouter des représentants de proximité, conformément aux conditions de mise en place du présent accord.

### 6.1 Le rôle et les attributions des représentants de proximité

Les représentants de proximité ont vocation à identifier, au plus près du terrain, les problématiques liées à la prévention des risques, aux conditions de travail, d'emploi, de formation, de santé et de sécurité au travail.

Les représentants de proximité ont vocation, en soutien au rôle du CSE en la matière, de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'Entreprise.

Pour ce faire, ils peuvent circuler librement dans leur périmètre, défini en CSE, lors de leur désignation, et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès de salariés à leurs postes de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Ils alimentent le CSE et ses commissions de leurs observations du terrain.

### 6.2 Le nombre et les modalités de désignation des représentants de proximité

Les parties au présent accord conviennent de créer un représentant de proximité sur chaque site de travail, d'au moins 10 salariés, non représenté par un élu au sein du CSE afin de tenir compte de ses spécificités et de son éloignement.

Si l'effectif venait à diminuer ou augmenter, le CSE-E pourra définir le nombre adéquat de représentants nécessaires.

Les représentants de proximité sont désignés par une résolution du CSE à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

### 6.3 Les modalités de fonctionnement du mandat de représentant de proximité

Chaque représentant de proximité bénéficie d'un temps de délégation pour l'exercice de ses attributions de 3 heures par mois.

Lors des réunions du CSE, le(s) représentant(s) de proximité concerné(s) par les sujets à l'ordre du jour sont conviés à ces réunions.

L'usage de la visioconférence sera privilégié.

cd  
ab cd  
SNG  
22 SG

Ces réunions ont pour objectif d'aborder les réclamations individuelles et de traiter les problématiques spécifiques à certains services notamment en matière de prévention des risques.

CP  
AS rd  
JAG  
SG<sup>23</sup>

## CHAPITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES

### I. Dispositions diverses relatives aux parcours des représentants du personnel

TELESPAZIO FRANCE souhaite faire en sorte que l'ensemble des salariés de l'entreprise perçoivent l'engagement syndical comme une opportunité et un facteur de développement dans leur carrière. En effet, les organisations syndicales sont les acteurs incontournables du dialogue social dans l'entreprise. Leur rôle est souvent méconnu.

Les parties considèrent qu'être titulaire d'un mandat électif et/ou désignatif constitue une opportunité à la fois :

- Pour le salarié en prenant des responsabilités et permettant de développer de nouvelles compétences ;
- Pour l'entreprise, en faisant converger la performance économique et sociale et en reconnaissant les compétences acquises lors de l'exercice d'un mandat comme un facteur d'opportunité professionnelle permettant un développement de carrière adapté aux souhaits des salariés qui se seront engagés dans un parcours syndical.

Soucieux d'un dialogue social pertinent et constructif les parties veilleront à une application loyale et efficiente de cet accord.

#### 1.1 L'engagement syndical auprès des salariés

Cette démarche vise à mobiliser les parties signataires du présent accord pour valoriser l'engagement syndical en formalisant une politique de développement et de reconnaissance des compétences qui accompagne et stimule l'initiative individuelle.

#### 1.2 Entretiens de début et de fin de mandat

##### 1.2.1 L'entretien de début de mandat

L'ensemble des titulaires d'un mandat bénéficieront, à leur demande, d'un entretien individuel avec la direction des ressources humaines, ainsi qu'avec leur manager direct.

Cet entretien portera sur les modalités pratiques d'exercice du mandat dans l'entreprise, au regard du poste occupé par le mandaté.

Le mandaté concerné pourra être accompagné de la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne remplace pas les entretiens professionnels existants, il les complète.

Ab C9  
MG  
24 SB

Cet entretien individuel de début de mandat doit permettre de concilier l'activité professionnelle et l'exercice du mandat, puisqu'il porte essentiellement sur les conditions d'exercice de ce mandat.

Cet entretien doit permettre, le cas échéant, d'aménager le poste de travail ou la charge de travail en fonction du nombre d'heures de délégation du salarié concerné. Il permettra également au représentant du personnel de prendre connaissance des règles applicables à sa situation, en fonction des mandats exercés (ex : heures de délégation, accès aux locaux, etc.).

Il fera l'objet d'un compte-rendu écrit signé par le mandaté concerné et le directeur des ressources humaines ou un responsable des ressources humaines, ainsi que le manager direct.

### 1.2.2 L'entretien de fin de mandat

A l'issue du mandat, chaque représentant concerné bénéficiera d'un entretien professionnel avec le directeur des ressources humaines ou un responsable des ressources humaines ainsi qu'avec leur manager direct, qui permettra de :

- recenser les compétences qu'il a acquis au cours de son mandat ;
- préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Il fera l'objet d'un compte-rendu écrit signé par le représentant concerné et le directeur des ressources humaines ou un responsable des ressources humaines ainsi que le manager direct.

### 1.2.3 Adaptation de la charge de travail et des objectifs aux mandats

La charge de travail des salariés détenteurs de mandats électifs et/ou syndicaux ou représentants de proximité sera réduite à hauteur de leur participation à la vie collective, en prenant notamment en compte les heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leur(s) mandat(s), ainsi que le temps passé aux réunions convoquées par l'employeur.

Par ailleurs, l'entreprise adaptera ses ressources humaines pour permettre aux titulaires de mandats de quitter leurs postes de travail afin d'exercer leurs missions sereinement, sans mettre en difficulté les services auxquels ils appartiennent.

En application du principe de non-discrimination, les mandats n'entraîneront aucune conséquence défavorable en termes de rémunération ou d'appréciation des performances du salarié. Ainsi, le temps passé par le salarié à l'exécution de ses mandats sera neutralisé et les objectifs fixés seront diminués à due proportion du volume des heures de délégation.

Par ailleurs, les compétences acquises lors de l'exercice du mandat seront valorisées au même titre que la réalisation d'objectifs au poste de travail et pourront ainsi conduire à une valorisation de la rémunération.

En tout état de cause, les mandatés ont droit, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, à une évolution de leur rémunération au moins égale à l'évolution moyenne des rémunérations des salariés de leur catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable. A défaut de tels salariés, la comparaison se fera au vu de l'évolution moyenne des rémunérations dans l'entreprise.

*Handwritten signatures and initials:*  
cf  
cd  
JNG  
25  
JG

## II. Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se réunir au plus tard un an après la première réunion du CSE afin d'examiner les éventuelles problématiques rencontrées lors de la mise en œuvre des présentes dispositions sur les modalités de fonctionnement des CSE-E et du CSE-C.

A cette occasion, un bilan sera effectué et les dispositions seront amendées par avenant si les parties l'estiment nécessaire.

## IV. Durée, révision, dénonciation

Le présent accord d'Entreprise est conclu pour une durée indéterminée, étant précisé que les parties signataires de l'accord se réuniront à la fin de chaque cycle électoral pour une éventuelle révision du présent accord.

L'une quelconque des parties signataires pourra, à toute époque, demander la révision d'une disposition du présent accord en formulant une demande par écrit et en l'adressant à toutes les organisations syndicales représentatives.

La direction convoquera alors dans les 15 jours calendaires maximum suivant la demande de révision de cet accord, une réunion regroupant les organisations syndicales représentatives.

L'une quelconque des parties signataires pourra dénoncer totalement le présent accord en informant les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et en l'adressant à toutes les organisations syndicales représentatives.

La durée du préavis qui précède la dénonciation est de 3 mois.

La direction convoquera alors dans le mois suivant la dénonciation effective de cet accord, une réunion regroupant les organisations syndicales représentatives.

## V. Dépôt et publicité

Les mesures de publicité suivantes seront effectuées par la direction :

- le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version originale sur support papier signée des Parties et une version sur support électronique) auprès de la DIRECCTE compétente, ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse ;

- un exemplaire dématérialisé de l'accord sera déposé sur la plateforme en ligne TéléAccords, dédiée à cet effet. Dans ce cadre, la Direction procédera à l'anonymisation du présent accord, notamment s'agissant des noms des signataires.

CP  
CP  
JAG  
26

- le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour la communication avec le personnel. De plus, un exemplaire sera mis à disposition des salariés ;

- un exemplaire signé du présent accord sera remis aux organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise.

Fait à Toulouse le 26 juin 2019

Le Président  
Jean Marc GARDIN

 **TELESPAZIO**  
a LEONARDO and THALES company  
Jean-Marc GARDIN  
PDG Telespazio France

Et les organisations syndicales représentées par les délégués syndicaux centraux ci-après signataires :

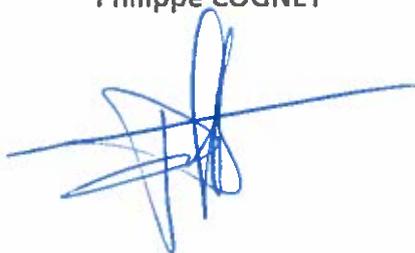
Pour la CFDT  
Cédric DUMUR



Pour la CFE-CGC  
Bernard DUMONT

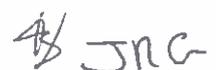


Pour FO  
Philippe COGNET



Pour l'UTG  
Stéphane GIFFARD



  
SG 27 CD

**ANNEXE 1 – SYNTHÈSE DES HEURES DE DÉLÉGATION PAR CSE**

<b>Heures de délégation</b>				
		Nombre de titulaire	Nombre de suppléants	Nombre d'heures
<b>Métropole</b>	CSE	11	11	22 par mois mutualisables
	Secrétaire + adjoint	2	0	8 heures par réunion
	Trésorier + adjoint	2	0	144 par an mutualisables
	CSSCT	4	0	10 par mois
	Référent de proximité	Variable	0	3 par mois
<b>Kourou</b>	CSE	7	7	22 par mois mutualisables
	Secrétaire + adjoint	2	0	8 heures par réunion
	Trésorier + adjoint	2	0	144 par an mutualisables
	CSSCT	4	0	10 par mois
	Référent de proximité	Variable	0	3 par mois

JAG
   
 Si