

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

Entre :

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

et

les organisations syndicales représentatives :

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

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Suite à la dénonciation de l'accord d'entreprise du 3 octobre 2003 relatif à la création de plusieurs C.H.S.C.T. au sein de l'A.E.I.M., la négociation d'une nouvelle organisation de ces instances a été discutée avec les différentes organisations syndicales lors des réunions du mardi 4 décembre 2007, des jeudi 7 février et mardi 11 mars 2008.

Cette nouvelle organisation a pour objectif de répondre au mieux aux besoins des salariés et à permettre une meilleure efficience de chaque C.H.S.C.T. A ce titre, une organisation au plus près de chaque établissement semble plus pertinente pour les signataires.

Adultes et Enfants
Inadaptés Mentaux
ADAPEI 54
Siège social
6, allée de Saint-Cloud
CS 90154
54602 Villers-lès-nancy cedex

A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.F.E./C.G.C.

C.F.T.C.

C.G.T.

F.O.

Tél. 03 83 44 30 65
Fax 03 83 44 30 54

Site internet
<http://www.aeim54.org>

C.H.S.C.T. - A.E.I.M.

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

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

❖ **CRITERES LEGAUX :**

- **Code du travail (Article L. 236-1 alinéa 1) :** la création d'un C.H.S.C.T. est obligatoire dans les établissements occupant au moins 50 salariés en équivalent temps plein. Le niveau de référence de constitution du C.H.S.C.T. est l'établissement.
- **Code du travail (Article L. 236-1 alinéa 4) :** dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du C.H.S.C.T.

❖ **CRITERES ISSUS DE LA NEGOCIATION :**

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

Si le regroupement ne permet pas d'atteindre 50 salariés en équivalent temps plein, il sera fait application des dispositions de l'article L. 236-1 alinéa 4 du Code du travail (mission confiée aux D.P. de chaque structure).


- **Par exception,** il est expressément convenu qu'un C.H.S.C.T. soit constitué en tant qu'instance représentative particulière au sein **des C.A.T. de Briey et de Piennes**, même si l'effectif de 50 salariés équivalent temps plein n'est pas actuellement atteint, au regard des missions confiées au C.H.S.C.T. quant aux conditions de travail et à la sécurité des Travailleurs Handicapés accueillis dans les Centres d'Aide par le Travail.

Les parties conviennent expressément que cette exception ne concerne que les C.A.T. de Briey et de Piennes et que cette dérogation ne saurait être étendue à d'autres situations.

Cf Annexe 1 sur l'organisation des C.H.S.C.T.

A.E.I.M.


C.F.D.T.


C.F.E./C.G.C.


C.F.T.C.


C.G.T.


F.O.


C.H.S.C.T. – A.E.I.M.

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

En application de l'article L.236-5 du code du travail, les C.H.S.C.T. comprennent :

- Des membres avec voix délibérative :
 - Le directeur d'établissement ou son représentant qui préside le C.H.S.C.T. ;
 - Une délégation du personnel : en application de l'article R.236-1 du Code du travail, dans les établissements occupant au plus 199 salariés, la délégation comprend 3 salariés dont 1 appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres.
- Des membres avec voix consultative (médecin du travail, correspondant sécurité, toute personne à laquelle le C.H.S.C.T. peut faire appel à titre consultatif et occasionnel telle que le responsable travaux et sécurité de l'A.E.I.M.).

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

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

Dans ces établissements, la mission dévolue au C.H.S.C.T. est exercée par les Délégués du Personnel. Les questions relatives à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail sont évoquées lors des réunions mensuelles des Délégués du Personnel.

Cf Annexe 2 sur la composition des C.H.S.C.T.

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

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

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

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

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

Prennent alors part au vote le titulaire et le suppléant de la fonction que le titulaire n'a pas choisi d'exercer. En cas d'absence du titulaire, prennent part à la désignation ses deux suppléants.

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

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

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

ARTICLE 5 : CONDITIONS POUR ETRE CANDIDAT

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

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

A.E.I.M.


C.F.D.T.


C.F.E./C.G.C.


C.F.T.C.


C.G.T.


F.O.


ARTICLE 6 : MODALITES DE FONCTIONNEMENT

ARTICLE 6-1 : SECRETAIRE

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

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

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

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

ARTICLE 6-2 : PERIODICITE DES REUNIONS

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

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

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

ARTICLE 6-3 : HEURES DE DELEGATION

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

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

Par ailleurs, il est expressément convenu que :

- Concernant le regroupement des C.A.T. de Briey et de Piennes, il sera fait application des dispositions définies pour les établissements de 50 à 99 salariés, à savoir un crédit d'heures de délégation de 2 heures par mois par membre de la délégation du personnel ;
- Dans les établissements de moins de 50 salariés dans lesquels les Délégués du Personnel assument les missions du C.H.S.C.T., il est accordé un crédit d'heures de délégation de 2 heures par mois par Délégué du Personnel Titulaire.

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

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

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

A.E.I.M.


C.F.D.T.


C.F.E./C.G.C.


C.F.T.C.


C.G.T.


F.O.


ARTICLE 6-4 : FORMATION

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

Aucun établissement concerné n'ayant d'effectif égal à 300 salariés, cette formation sera assurée dans les conditions ci-dessous, en application des articles L. 236-10 alinéa 4, R. 236-22-1 et R. 236-22-2 du Code du travail :

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

ARTICLE 6-5 : DUREE DU MANDAT

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

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

Les parties conviennent que toute modification législative ou réglementaire relative à la durée du mandat des membres du C.H.S.C.T. s'appliquerait de droit et notamment aux mandats en cours.

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

Outre les missions générales confiées par l'article L.236-2 du code du travail aux C.H.S.C.T., il est expressément convenu que les C.H.S.C.T. devront s'attacher à prendre en compte les conditions de travail des personnes handicapées en Centre d'Aide par le Travail.

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

ARTICLE 8-1 : MISSIONS

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

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

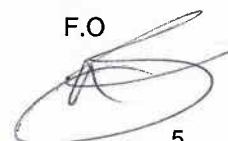
A.E.I.M.


C.F.D.T.


C.F.E./C.G.C.


C.F.T.C.


C.G.T.


F.O.


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

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

ARTICLE 8-2 : COMPOSITION

Cette Cellule est composée de :

- 6 membres (désignés parmi les membres élus des C.H.S.C.T. ou des D.P.) dont 2 Présidents de C.H.S.C.T.
- le Responsable Sécurité et Travaux de l'A.E.I.M.

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

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

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

ARTICLE 8-3 : REUNION DE LA CELLULE D'ETUDE ET D'INFORMATION

La Cellule d'Etude et d'Information se réunit 3 fois par an (une fois par trimestre à l'exclusion du trimestre courant de juillet à septembre).

Toute réunion supplémentaire est conditionnée par l'accord de l'employeur.

Un calendrier prévisionnel des réunions de la Cellule est établi en début d'année civile.

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

La Cellule désignera parmi ses membres un Secrétaire.

Le Secrétaire est en charge :

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

L'ensemble des P.V. des C.H.S.C.T. est communiqué et centralisé auprès du Responsable Sécurité et Travaux de l'A.E.I.M. qui sera chargé d'en assurer la diffusion auprès des membres de la Cellule.

Le secrétariat de la Cellule est tenu par les Services Centraux du Siège (convocation de la Cellule, rédaction de l'ordre du jour, retranscription des comptes-rendus, formalisation des études et propositions sur la base des éléments communiqués par le Secrétaire).

ARTICLE 8-5 : MOYENS

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

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

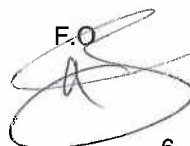
A.E.I.M.


C.F.D.T.


C.F.E./C.G.C.


C.F.T.C.


C.G.T.


F.O.


ARTICLE 8-6 : BILAN DU FONCTIONNEMENT DE LA CELLULE D'ETUDE ET D'INFORMATION

Il est expressément convenu que la Cellule d'Etude et d'Information est mise en place à titre expérimental pour une durée de deux ans à compter du renouvellement des C.H.S.C.T. en mai 2008.

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

ARTICLE 9 : REVISION

Il est expressément convenu qu'en cas de modification dans les directions d'établissement ou regroupements d'établissements entraînant une répartition géographique des C.H.S.C.T. différente de celle établie par le présent accord, les signataires se retrouveront afin d'apprécier l'impact de ces modifications sur l'application de l'accord.

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

ARTICLE 10 : DENONCIATION

En application de l'article L. 132-8 du code du travail, l'accord d'entreprise peut être dénoncé à tout moment par les parties signataires en respectant un préavis de trois mois.

La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé réception et doit donner lieu à dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail (à savoir dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

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

ARTICLE 11 : ENTREE EN VIGUEUR ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales applicables auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Vandoeuvre-lès-Nancy, et auprès du secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Nancy, Longwy, Lunéville et Briey.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de l'accomplissement de toutes les formalités légales de publicité (le récépissé de dépôt de la D.D.T.E.F.P. faisant foi).

Il sera mis en application, pour la première fois, lors du prochain renouvellement de l'institution, à savoir mai 2008.

Fait à Villers-lès-Nancy, le 31 mars 2008

En 5 exemplaires

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



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

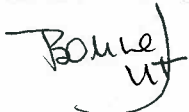
- Pour la C.F.D.T. : 

- Pour la C.G.T. : 

- Pour la C.F.E./C.G.C. : 

- Pour F.O. : 

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



CHSCT : NOUVELLE ORGANISATION
effectif au 31.12.2006

Code	Nom Etablissement	EFFECTIF NON CADRE ET CADRE			CHSCT	Mission dévolue aux D.P.
		NON CADRE	CADRE	TOTAL		
1	A.E.I.M.	24,86	14,00	38,86		X
12	I.M.E. "Raymond CAREL"	94,39	7,94	102,33	OUI	
	Vandoeuvre					
	Saint Nicolas					
11	I.M.E. "Les 3 Tilleuls"	32,08	3,35	63,21	OUI	
16	I.M.E. "Les Orchidées"	25,18	2,60			
14	I.M.E. "Georges FINANCE"	17,90	1,80	19,70		X
17	I.M.E. "Claude MONET"	27,52	2,69	30,21		X
18	I.M.E. "Jean L'HOTE"	34,96	3,10	38,06		X
20	C.A.T. PIENNES	12,04	1,10	37,09	OUI (1)	
26	C.A.T. BRIEY	21,85	2,10			
21	C.A.T. "André LANCIOT" Site Heillecourt	31,74	5,69	58,77	OUI	
24	C.A.T. "André LANCIOT" Site LUDRES	19,06	2,28			
22	C.A.T. VILLERS-LA MONTAGNE	39,43	4,90	52,29	OUI	
41	FOYER Villers la Montagne	6,86	1,10			
23	C.A.T. LIVERDUN	31,59	6,34	65,04	OUI	
25	C.A.T. PONT-A-MOUSSON	10,70	0,18			
42	FOYER Liverdun	15,19	1,04			
28	C.A.T. LUNEVILLE	22,20	3,58	62,60	OUI	
48	FOYER LA HOUBLONNIERE	19,60	1,10			
29	C.A.T. SAINT NICOLAS	12,94	3,18			
40	FOYER "Emile CIBULKA"	26,46	3,07			
43	FOYER "Résidence du Parc"	9,35	1,00	17,80		X
76	S.A.S.	6,45	1,00			
47	FOYER "Les Aulnes"	15,82	1,06	28,96		X
45	FOYER "Eau Vive"	11,08	1,00			
46	FOYER "Résidence Haucourt St Charles"	17,20	1,33	60,61	OUI	
49	FOYER "Jean COLLON"	19,70	1,42			
61	Maison du Pré Saint Charles	19,71	1,25			
60	Maison "Michelet"	33,47	3,80	37,27		X
44	FOYER "Les Saulniers"	13,10	0,75	52,81	OUI	
62	F.O. "Arc en Ciel"	25,38	2,45			
70	F.H.S. "L'Espace"	10,33	0,80			
71	S.S.E.S.D.	21,22	4,55	25,77		X
80	ATELIER PROTEGE MAITRISE B1	9,61	1,00	100,04	OUI	
85	AP EMPLOYES OUVRIERS B2	89,43				
90	M.A.S. VANDOEUVRE	63,19	3,35	66,54	OUI	

987,49

(1) Par dérogation expresse compte tenu des missions Hygiène et Sécurité concernant les Travailleurs Handicapés accueillis en C.A.T.

