

III. Rôles et moyens de la commission de suivi

L'application du présent plan d'action fera l'objet d'un suivi par une commission nationale spécifique composée de :

- Les membres de droit tels que prévus par les textes légaux applicables (DIRECCTE, ...)
- 8 représentants titulaires désignés nominativement par le Comité Central d'entreprise, à raison d'un représentant par établissement. Ces membres sont désignés pour toute la durée du suivi. Ils peuvent être remplacés, en cas d'absence, par des suppléants désignés dans les mêmes conditions.
- 4 délégués syndicaux centraux
- 3 représentants de la direction de CCE,
- 2 représentants de l'Espace Reclassement.

Par ailleurs, il est expressément convenu que les membres de la commission de suivi pourront inviter, dans le but d'apporter des éclairages sur les situations des équipes concernées, un salarié de l'entreprise. Cette invitation devra être approuvée par la majorité des membres de la commission (les représentants de la direction ne participant pas) et ne devra pas avoir pour objet ou pour effet d'évoquer la situation personnelle du salarié invité. Le salarié invité ne prendra pas part aux travaux de la commission proprement dit et, n'étant pas soumis au devoir de confidentialité, il ne devra pas être présent lorsque seront nominativement évoquée des situations individuelles.

La commission sera présidée par le Président du CCE ou par son délégué.

Compte tenu des renseignements nominatifs et individuels auxquels les membres des Commissions de suivi peuvent être amenés à avoir accès, ces derniers sont soumis à un strict devoir de discrétion, de réserve et de confidentialité.

Les dispositions pratiques relatives au fonctionnement des commissions de suivi sont déterminées lors de la première réunion de celle-ci, étant précisé que :

- La première réunion devra se tenir dans un délai d'au plus un mois à compter de la date de la fin complète de l'ensemble des procédures d'information et de consultation relatives au présent plan ;
- Le rythme normal de réunion de la commission de suivi est mensuel. Toutefois, si quatre membres au moins de la commission de suivi en font la demande au vue d'une situation particulière et urgente, les réunions pourront être avancées ou reculées afin de leur garantir une utilité maximale.
- Afin de permettre la présence de tous les membres de la commission, la convocation sera envoyée 15 jours à l'avance.
- Il a été convenu que ces réunions de la commission de suivi se déroulent durant les après-midi, les membres de la commission de suivi pouvant tenir en matinée une réunion préparatoire.
- Le temps de réunion passé en commission de suivi (*et en réunion préparatoire des commissions de suivi les matins de celles-ci*) est considéré pleinement comme un temps de travail effectif.
- Les frais de déplacement engagés pour se rendre aux réunions ou pour rencontrer les salariés concernés par le plan seront remboursés selon la politique en vigueur dans l'entreprise. Les membres de la commission de suivi

veilleront naturellement à n'effectuer que les trajets nécessaires à l'appui de la mission qui leur a été confiée en vertu du présent plan.

La Commission de suivi a pour objectif principal de veiller au respect et à la bonne mise en œuvre de l'ensemble des dispositions du plan d'accompagnement social. Elle est mise en place pour toute la durée d'application du plan d'accompagnement social et prendra fin en même temps que le plan.

Sa mission consiste à :

- Veiller à la bonne application des mesures prévues dans le présent document,
- Pouvoir disposer d'informations et d'échanges sur les reclassements réalisés en interne, et sur les missions de formation envisagées,
- Valider les projets de départ volontaire,
- Suivre le travail du cabinet de reclassement, notamment en ce qui concerne l'identification des solutions (offres faites aux salariés, respect de la charte d'engagement réciproque, etc.),
- Aider à la résolution des situations individuelles (étant précisé qu'en cas de difficultés manifestes chaque membre de la commission de suivi peut demander à s'entretenir avec le responsable RH ou le manager de son site d'origine pour évoquer la situation d'un salarié concerné par le plan),
- Apporter une attention particulière au reclassement des salariés fragilisés,
- Réaliser un bilan des différentes actions,
- Assurer, via ses membres, une information des comités d'établissement concernés par le plan. Ainsi, les institutions représentatives du personnel seront régulièrement informées sur la mise en œuvre du plan d'accompagnement social.

Au niveau de chaque site, le responsable RH veille à l'information régulière du membre de la commission de suivi, pour évoquer l'ensemble des situations liées à la mise en œuvre du présent plan.

Enfin, afin de garantir à la commission de suivi une continuité gage d'efficacité, CCE s'engage à ce que les 8 représentants titulaires désignés nominativement par le CCE siègent aux commissions de suivi, indépendamment des évolutions liées aux changements dans la structure des établissements qui pourraient survenir.