



ACCORD RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE KORIAN France 2019

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La **société Korian S.A.**, entreprise dominante au sens de l'article L.2232-31 du Code du travail, agissant tant en son nom que pour le compte des sociétés composant le Groupe Korian à la date de signature des présentes et dont la liste figure en annexe, représentée par Mme Nadège PLOU, Directrice des Ressources Humaines France

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives dans le Groupe suivantes :

- La **Fédération CFDT Santé Sociaux** représentée par M Raphaël BERHAIEL, en sa qualité de délégué syndical central, dûment mandaté à cet effet par courrier du 21 janvier 2019 ;
- La **Fédération Santé et Action Sociale CGT** représentée par Mme Cynthia MOUYOMBO et M Albert PAPADACCI, en leur qualité de délégués syndicaux centraux ;
- La **Fédération FO Santé Privée** représentée par Mme Isabelle JALLAIS, en sa qualité de déléguée syndicale centrale ;
- La **Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé** représentée par M Claude VAUSSENAT, en sa qualité de délégué syndical central, dûment mandaté à cet effet par courrier du 21 janvier 2019.

d'autre part,

CV
ML
NP

PREAMBULE	5
CHAPITRE 1 – FORMATION	6
CHAPITRE 2 – DEFINITION ET PERIMETRE DES ETABLISSEMENTS	6
ARTICLE 2.1 – L’ENTREPRISE AU SENS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL....	6
ARTICLE 2.2 – LES ETABLISSEMENTS DISTINCTS AU SENS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	6
ARTICLE 2.3 – LES SITES AU SENS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE	7
CHAPITRE 3 – LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)	8
ARTICLE 3.1 – NOMBRE, DESIGNATION ET CREDIT D’HEURES DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	8
ARTICLE 3.2 – REPRESENTATION EQUILIBREE DES SEXES	8
ARTICLE 3.3 – MISSIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	9
ARTICLE 3.4 – ABSENCE D’UN TITULAIRE AU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE.....	10
ARTICLE 3.5 – SECRETAIRE ET TRESORIER DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE.....	10
ARTICLE 3.6 – REUNIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	11
ARTICLE 3.7 – MOYENS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	11
ARTICLE 3.7.1 – CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)	11
ARTICLE 3.7.2 – CONTRIBUTION DE FONCTIONNEMENT.....	11
ARTICLE 3.7.3 – TRANSFERT DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT VERS LES ASC.....	11
ARTICLE 3.7.4 – LOCAUX DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE.....	12
ARTICLE 3.7.5 – FORMATION DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE.....	12
ARTICLE 3.7.6 - BON DE DELEGATION	12
ARTICLE 3.8 – REPRESENTANT SYNDICAL AU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE (RSCSE).....	12
ARTICLE 3.8.1 – BON DE DELEGATION	13
CHAPITRE 4 – LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)	13
ARTICLE 4.1 – COMPOSITION DE LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	13
ARTICLE 4.2 – REFERENT EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	14
ARTICLE 4.3 – ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	14
ARTICLE 4.4 – CREDIT D’HEURES CONVENTIONNEL DES MEMBRES DE LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	14
ARTICLE 4.5 – BON DE DELEGATION	15
ARTICLE 4.6 – FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	15
ARTICLE 4.7 – FORMATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	15
CHAPITRE 5 – LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)	16
ARTICLE 5.1 – NOMBRE ET DESIGNATION DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL.....	16
ARTICLE 5.2 – MISSIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL.....	17
ARTICLE 5.3 – REUNIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL.....	17
ARTICLE 5.3.1 – JOURNEE PREPARATOIRE	17

m
cu
W

ARTICLE 5.4 – REPRESENTANT SYNDICAL AU CSEC (RSCSEC)	18
ARTICLE 5.4.1 – BON DE DELEGATION	18
CHAPITRE 6 – LES COMMISSIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC) ..	18
ARTICLE 6.1 – LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL CENTRALE (CSSCTC)	18
ARTICLE 6.2 – LA COMMISSION TRANSFORMATION DIGITALE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL	19
ARTICLE 6.3 – LA COMMISSION ECONOMIQUE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL	19
ARTICLE 6.4 – LA COMMISSION DE LA FORMATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL	19
ARTICLE 6.5 – LA COMMISSION DE L’EGALITE PROFESSIONNELLE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL	20
ARTICLE 6.6 – LA COMMISSION D’INFORMATION ET D’AIDE AU LOGEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL	20
ARTICLE 6.7 – BON DE DELEGATION	21
CHAPITRE 7 – LE DELEGUE SYNDICAL (DS)	21
ARTICLE 7.1 – NOMBRE ET DESIGNATION DES DELEGUES SYNDICAUX	21
ARTICLE 7.2 – CREDIT D’HEURES DU DELEGUE SYNDICAL	21
ARTICLE 7.3 – BON DE DELEGATION	22
ARTICLE 7.4 – MISSIONS DU DELEGUE SYNDICAL	22
CHAPITRE 8 – LE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL (DSC)	22
ARTICLE 8.1 – NOMBRE ET DESIGNATION DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX	22
ARTICLE 8.2 – CREDIT D’HEURES CONVENTIONNEL DU DELEGUE SYNDICAL CENTRAL	22
ARTICLE 8.3 – BON DE DELEGATION	23
ARTICLE 8.4 – MISSIONS DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX	23
ARTICLE 8.5 – ANIMATION DES EQUIPES SYNDICALES	24
CHAPITRE 9 – LE REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)	24
ARTICLE 9.1 – NOMBRE ET DESIGNATION DES REPRESENTANTS DE SECTION SYNDICALE	24
ARTICLE 9.2 – CREDIT D’HEURES DU REPRESENTANT DE SECTION SYNDICALE	24
ARTICLE 9.3 – BON DE DELEGATION	24
ARTICLE 9.4 – MISSIONS DU REPRESENTANT DE SECTION SYNDICALE	24
CHAPITRE 10 – LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE (RPX)	25
ARTICLE 10.1 – PERIMETRE DE MISE EN PLACE DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE	25
ARTICLE 10.2 – NOMBRE ET DESIGNATION DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE	25
ARTICLE 10.3 – CREDIT D’HEURES CONVENTIONNEL DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE ...	26
ARTICLE 10.4 – BON DE DELEGATION	26
ARTICLE 10.5 – LOCAL DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE	26
ARTICLE 10.6 – MISSIONS DU REPRESENTANT DE PROXIMITE	26
ARTICLE 10.7 – REUNIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE	27
CHAPITRE 11 - DROITS DES PARTENAIRES SOCIAUX	28
CHAPITRE 12 – LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)	28
ARTICLE 12.1 – CHAMP D’APPLICATION ET OBJET DE LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES	28
ARTICLE 12.2 – CONTENU DE LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES	29
ARTICLE 12.3 – MODALITES DE LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES	29

CV
ML
NP

ARTICLE 12.3.1 – HIERARCHISATION DES DONNEES ET DES ACCES A LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES.....	29
ARTICLE 12.3.2 – SUPPORTS ET MODALITES D’ACCES A LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES.....	30
ARTICLE 12.3.3 – ACTUALISATION DE LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES...	30
ARTICLE 12.3.4 – CONFIDENTIALITE.....	30
ARTICLE 12.3.5 – SUIVI DE LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES.....	31
CHAPITRE 13 – LES NEGOCIATIONS AU SEIN DE L’UES KORIAN FRANCE.....	31
ARTICLE 13.1 – NIVEAUX DE NEGOCIATION.....	31
ARTICLE 13.1.1 – NIVEAU DE NEGOCIATION « ETABLISSEMENT DISTINCT ».....	31
ARTICLE 13.1.2 – NIVEAU DE NEGOCIATION « ENTREPRISE »	31
ARTICLE 13.2 – DEROULEMENT DES NEGOCIATIONS.....	31
ARTICLE 13.2.1 – COMPOSITION DES DELEGATIONS DE NEGOCIATION.....	31
ARTICLE 13.2.1.1 – DELEGATIONS SYNDICALES	31
ARTICLE 13.2.1.2– DELEGATION DE LA DIRECTION.....	32
ARTICLE 13.2.2 – ORGANISATION MATERIELLE DES REUNIONS DE NEGOCIATION.....	32
ARTICLE 13.2.2.1 – CONVOCATIONS AUX REUNIONS DE NEGOCIATION.....	32
ARTICLE 13.2.2.2 – TEMPS DE REUNION DE NEGOCIATION – TEMPS DE TRAJET.....	32
ARTICLE 13.3 – MOYENS ACCORDES AUX DELEGATIONS SYNDICALES.....	32
ARTICLE 13.3.1 – PREPARATION DES REUNIONS DE NEGOCIATION.....	32
ARTICLE 13.3.2 – INDEMNISATION DES FRAIS DE DEPLACEMENT.....	33
ARTICLE 13.4 – LES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES.....	33
ARTICLE 13.5 – REGROUPEMENT DES THEMES DE NEGOCIATION.....	33
ARTICLE 13.6 – PERIODICITE DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES.....	33
ARTICLE 13.6.1 – LA NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE (NAO).....	33
ARTICLE 13.6.2 – LA NEGOCIATION SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	34
ARTICLE 13.6.3 – LA NEGOCIATION SUR L’INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	34
ARTICLE 13.6.4 – LA NEGOCIATION SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET SUR LA MIXITE DES METIERS (GEPP).....	34
CHAPITRE 14 – DISPOSITIONS FINALES	34
ARTICLE 14.1 – ENTREE EN VIGUEUR.....	34
ARTICLE 14.2 – SUIVI DE L’ACCORD.....	34
ARTICLE 14.3 – DUREE, DENONCIATION, REVISION.....	34
ARTICLE 14.4 – DEPOT.....	35
ARTICLE 14.5 – AFFICHAGE ET PUBLICITE	35

M
CV
Mo

Préambule

Les parties au présent accord rappellent qu'une Unité Economique et Sociale (UES) au sein de Korian a été reconnue par accord du 13 octobre 2015.

Dès lors, la Direction et les partenaires sociaux ont œuvré à la mise en place d'un dialogue social de qualité au sein de Korian France, ayant permis une politique sociale riche et innovante au bénéfice des salariés, politique également reconnue au niveau de la profession.

Les parties signataires réaffirment que la pratique du dialogue social et le souci permanent d'un bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel sont des facteurs d'équilibre et de progrès au sein de Korian France et contribuent à son développement. Elles soulignent le caractère réciproque des engagements pour entretenir des relations sociales de qualité.

Conscientes de l'évolution du syndicalisme en France et de son approche par les salariés, les parties reconnaissent la nécessité d'axer leurs efforts sur la formation des représentants du personnel et de s'engager sur la sécurisation de leur parcours professionnel. De plus, elles soulignent l'importance de faire reconnaître, par la collectivité de travail, le rôle des représentants du personnel au cours de leurs mandats. A cet effet, la Direction s'engage à former l'encadrement sur le rôle des institutions représentatives du personnel.

Les évolutions d'organisation du périmètre de l'UES Korian France, les évolutions législatives ainsi que l'approche des salariés vis-à-vis de la représentation du personnel impliquent une nécessaire adaptation de la structure des institutions représentatives du personnel. De plus, les transformations digitales nécessitent des échanges réguliers entre les représentants du personnel et la Direction afin d'accompagner tous les salariés de l'Entreprise dans ces mutations technologiques.

L'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 a mis en place le Comité Social et Economique (CSE) qui regroupe et fusionne les missions du Comité d'Entreprise (CE), du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et des Délégués du Personnel (DP).

Par ailleurs, cette nouvelle organisation des institutions représentatives du personnel au sein du périmètre UES Korian France s'articulera avec le Comité d'Entreprise Européen du Groupe Korian.

Par le présent accord, les parties entendent rappeler les missions des institutions représentatives du personnel, en définir les règles d'implantation, préciser leur composition et leur niveau d'intervention, et déterminer les moyens dont elles seront pourvues.

Les parties rappellent en outre le principe de non-discrimination en raison de l'appartenance syndicale.

Les parties conviennent :

- que l'ensemble des considérations ayant présidé à l'élaboration du présent accord, et notamment le fait qu'il vise à assurer une représentation du personnel structurée, homogène et généralisée au niveau de l'UES, font qu'il forme un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ni faire l'objet d'une dénonciation partielle ;
- que le présent accord, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place un dispositif globalement plus favorable que les dispositions légales et conventionnelles ;
- que le présent accord fait la loi entre les parties qui l'ont signé ou qui y auront adhéré sans réserve et en totalité sous réserve de conformité avec la législation en vigueur.

Le présent accord se substitue à l'accord relatif au dialogue social du 13 octobre 2015, à son avenant n°1 du 3 mars 2016, à l'accord relatif à la mise en place de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) du 29 juin 2017 et à l'accord relatif à l'organisation des négociations obligatoires de l'UES Korian France du 5 octobre 2017.

L'entrée en vigueur du présent accord permet l'organisation des élections professionnelles dans le cadre défini au présent accord. Par ailleurs, il est convenu que tous les mandats des représentants du personnel existant à la date de signature du présent accord ne prendront fin qu'à compter de la proclamation des résultats des élections professionnelles organisées dans le cadre du périmètre défini dans le présent accord. Les membres nouvellement élus ou désignés le sont pour une durée de quatre ans.

CHAPITRE 1 – FORMATION

Les parties réaffirment que le salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel, quel qu'il soit, ne doit pas subir, de ce seul fait, de préjudice dans sa carrière professionnelle.

La Direction rappelle que le cumul des mandats consécutifs est limité à trois, soit 12 ans à compter du futur mandat.

Les parties au présent accord souhaitent prendre des engagements afin que le représentant du personnel actuel ou futur puisse bénéficier d'un parcours professionnel sécurisé, et ainsi faciliter son retour sur son poste ou sur un poste similaire à la fin de son ou de ses mandat(s). A ce titre, la Direction offre la possibilité, à tout élu qui ne souhaite pas ou ne peut plus se représenter à l'issue de ses mandats, de se former afin de retrouver son poste dans les meilleures conditions.

La Direction insiste sur l'importance de faire reconnaître le rôle du représentant du personnel auprès de la collectivité de travail. Ainsi, elle met en place le dispositif de certification professionnelle et renforce la valorisation des acquis par l'expérience (VAE) pour le représentant du personnel qui aura occupé un niveau de responsabilité important notamment Délégué Syndical Central (DSC), secrétaire et trésorier du CSE, membres du comité social et économique central (CSEC) et membres d'organismes paritaires.

La Direction rappelle la possibilité pour les représentants du personnel d'utiliser leur Compte Personnel de Formation (CPF) dans les conditions fixées aux décrets (à paraître).

Conscients de l'enjeu que constitue le dialogue social au sein de l'UES Korian France, la Direction et les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de participer à des formations communes aux représentants du personnel et aux représentants de la Direction, dispensées par un organisme externe agréé, par exemple l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP). Cette formation vient en complément des formations légalement dispensées aux élus dans le cadre de leur(s) mandat(s).

CHAPITRE 2 – DEFINITION ET PERIMETRE DES ETABLISSEMENTS

Article 2.1 – L'Entreprise au sens du Comité Social et Economique Central

Dans le présent accord, Korian France sera dénommée « l'Entreprise ».

Article 2.2 – Les Etablissements distincts au sens du Comité Social et Economique

Du fait de la composition de Korian France, du grand nombre d'entités juridiques distinctes et de leur dispersion géographique, les parties au présent accord conviennent d'adopter une définition de l'Etablissement distinct, la plus adaptée aux missions des institutions représentatives du personnel d'une part et à l'organisation de Korian France d'autre part, sur la base de zones géographiques cohérentes. Les Sites employant plus de 50 salariés ne sont pas considérés comme des Etablissements distincts.

Dans le présent accord, les périmètre d'élection des CSE sont dénommés « Etablissement distinct ».

Afin de garantir un dialogue constructif en réunion, d'asseoir un niveau de proximité des Sites qui permette des contacts aisés entre les représentants du personnel et les salariés qu'ils représentent, de conserver un budget « œuvres sociales » suffisamment conséquent pour continuer à proposer des activités de qualité, et de préserver la vie personnelle des élus qui seront amenés à se déplacer, les CSE ne doivent pas couvrir un nombre de Sites trop important, ni une zone géographique trop étendue mais doivent cependant concerner un nombre de salariés suffisamment conséquent au regard de la masse salariale dédiée aux budgets du CSE.

C'est pourquoi, les parties conviennent de définir les périmètres d'élection des membres des CSE et de désignation des délégués syndicaux (DS) ci-dessous.

L'Entreprise est constituée de 7 Etablissements distincts :

- 4 Etablissements distincts au sein de la direction médico-sociale ;
- 2 Etablissements distincts au sein de la direction sanitaire ;
- 1 Etablissement distinct au sein des services supports et directeurs d'établissements.

Les parties conviennent de la répartition suivante (cf. annexe 2) :

- Direction médico-sociale :
 - o CSE SENIORS NORD (IDF (75-77-91-94) / HDF-IDF (93/95) /Grand Est) ;
 - o CSE SENIORS OUEST (Bretagne - Pays de Loire - Centre Val de Loire / Normandie-IDF (78/92)) ;
 - o CSE SENIORS SUD-EST (Auvergne - Rhône Alpes / PACA Ouest - Provence / PACA Est - Côte d'Azur) ;
 - o CSE SENIORS SUD-OUEST (Nouvelle Aquitaine/ Occitanie).
- Direction sanitaire :
 - o CSE SANTE NORD (Sanitaire IDF / Sanitaire Nord-Ouest / Sanitaire Rhône-Alpes / HAD) ;
 - o CSE SANTE SUD (Sanitaire Sud-Ouest / Sanitaire Sud-Est / HAD).
- Direction d'établissement et services supports.

Il est convenu qu'afin d'assurer une représentation des directeurs d'établissement et directeurs adjoints, ces derniers sont intégrés au sein de l'Etablissement distinct « Direction d'établissement et services support ».

Les 7 Etablissements distincts ainsi définis serviront également de cadre à la désignation des représentants syndicaux au CSE (RSCSE) et des représentants de sections syndicales (RSS).

Article 2.3 – Les Sites au sens des Représentants de Proximité

L'ensemble des sites adhérant à l'UES Korian France sert de cadre à la désignation des représentants de proximité (RPX).

Dans le présent accord, les EHPAD, les établissements sanitaires et les sites du siège sont dénommés « Sites »

Compte tenu de l'effectif et du périmètre des CSE, et pour garantir la représentation de l'ensemble du personnel, les parties conviennent de mettre en place des RPX en application des dispositions de l'article L.2313-7 du Code du travail.

Les représentants de proximités seront dénommés « RPX ».

CHAPITRE 3 – LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

Chacun des Etablissements distincts, tels que définis à l'article 2.2, sert de cadre à la mise en place des CSE.

Article 3.1 – Nombre, désignation et crédit d'heures des membres du Comité Social et Economique

Le nombre de membres du CSE est fonction de l'effectif des Etablissements distincts concernés dans les limites définies à l'article R. 2314-1 du Code du travail. Le CSE comporte un nombre égal de salariés titulaires et suppléants.

Les organisations syndicales veilleront par ailleurs à présenter des candidats représentant de manière équilibrée les zones géographiques de l'Etablissement distinct afin que l'ensemble du territoire soit représenté au sein des CSE.

Nombre de représentants à désigner par CSE, sur la base des effectifs ETP arrêtés à la date du 31/10/2018

CSE SENIORS	REGIONS	TITULAIRES	HEURES
SENIORS NORD	IDF (75-77-91-94) / HDF-IDF (93/95) /Grand Est	26	28
SENIORS OUEST	Bretagne - Pays de Loire - Centre Val de Loire / Normandie-IDF (78/92))	26	27
SENIORS SUD-EST	Auvergne - Rhône Alpes / PACA Ouest - Provence / PACA Est - Côte d'Azur	25	26
SENIORS SUD-OUEST	Nouvelle Aquitaine/ Occitanie	23	26

CSE SANTE	REGIONS	TITULAIRES	HEURES
SANTE NORD	IDF / NORD-OUEST / RHONE-ALPES / HAD	24	26
SANTE SUD	SUD-OUEST / SUD-EST / HAD	21	26

CSE SIEGE ET DIRECTIONS	REGIONS	TITULAIRES	HEURES
DIRECTIONS D'ETABLISSEMENTS ET SERVICES SUPPORTS	DE ET DEA / SIEGES Paris - Massy - Tours - Toulouse -Lyon - Devecey - Aix - Pierrelatte	17	24

Chaque élu titulaire dispose d'un crédit mensuel d'heures conformément aux dispositions de l'article R.2314-1 du Code du travail. Le suppléant peut être amené à utiliser les heures du titulaire en raison d'une indisponibilité de celui-ci, sous réserve de son accord.

L'utilisation des heures de délégation se fait dans les conditions définies par la loi.

En application de l'article R. 2315-7 du Code du travail, le temps passé par les membres aux réunions du CSE et de ses commissions est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation.

Article 3.2 – Représentation équilibrée des sexes

En application de l'article L. 2314-30 du Code du travail, les parties rappellent l'obligation pour les organisations syndicales d'établir des listes de candidats, titulaires et suppléants, dans le respect des règles d'alternance et de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Si l'application des pourcentages n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi suivant :

- Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

Exemple

Pour un effectif de 3.228,87 ETP ayant une proportion de femmes de 85,7% et d'hommes de 14,3%, et devant élire 25 titulaires, les listes devront comporter 21,425 => 21 femmes et 3,575 => 4 hommes

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. La liste peut commencer librement par un homme ou une femme, et ce quelle que soit la proportion de chaque sexe.

- 1 homme,	OU	- 1 femme,
- 1 femme,		- 1 homme,
- 1 homme,		- 1 femme,
- 1 femme,		- 1 homme,
- 1 homme,		- 1 femme,
- 1 femme,		- 1 homme,
- 1 homme,		- 1 femme,
- 1 femme,		- 1 homme,
- 1 femme,		- 1 femme,
- 1 femme,		- 1 femme,
- 1 femme,		- 1 femme,
- 1 femme,		- 1 femme,
- 1 femme,		- 1 femme,
- 1 femme,		- 1 femme,
- 1 femme,		- 1 femme,
- 1 femme,		- 1 femme,
- 1 femme,		- 1 femme,
- 1 femme,		- 1 femme,
- 1 femme,		- 1 femme,
⇒ si 3 candidats de cette liste sont élus, il y aura 2 élus hommes et 1 femme.		Les 2 listes sont valable car elles respectent la proportion et l'alternance.

Les listes incomplètes sont autorisées à condition qu'elles présentent au minimum deux candidats, dont obligatoirement un homme et une femme.

En cas de candidature unique, (collège ne devant présenter qu'un seul candidat), le liste peut présenter indifféremment soit un homme, soit une femme.

Article 3.3 – Missions du Comité Social et Economique

Chaque CSE tel que défini au présent accord regroupe et fusionne les missions du CE, du CHSCT et des DP et conserve toutes leurs attributions, conformément aux articles L. 2312-8 et suivants du Code du travail :

- DP : réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du Code du travail ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

CU
NP m

- CE : assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions de l'entreprise. Il s'agit de l'information-consultation sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
- CHSCT : contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs, contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité, analyser les risques professionnels et les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle, mener les enquêtes en cas de danger grave et imminent, ou sur les circonstances et les causes des accidents du travail, des maladies professionnelles, proposer des actions de prévention et de sensibilisation notamment en cas de harcèlement moral ou sexuel et d'agissement sexiste.

(L'Entreprise est constituée de 7 Etablissements distincts (7 CSE, chaque CSE assure son périmètre de désignation et ses missions légales)

Chaque CSE tel que défini au présent accord assure et contrôle la gestion de ses activités sociales et culturelles.

Article 3.4 – Absence d'un titulaire au Comité Social et Economique

Les suppléants sont destinataires des ordres du jour et de tous les documents communiqués aux titulaires (supports de présentation et de consultation, PV...).

En application de l'article L. 2314-1 du Code du travail, le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

Le remplacement des titulaires se fait dans le respect des règles de remplacement prévues à l'article L. 2314-37 du Code du travail. A cette fin, la Direction transmet, à la première réunion, aux membres du CSE, un tableau de suppléance.

En l'absence d'un titulaire un suppléant est amené à le remplacer, le président du CSE en sera informé en amont afin qu'il puisse prévoir le déplacement du suppléant.

Article 3.5 – Secrétaire et trésorier du Comité Social et Economique

Au sein du CSE, un secrétaire et un trésorier sont obligatoirement désignés parmi les membres titulaires.

Afin de tenir compte de la charge de travail et des responsabilités induites par l'exercice de leur fonction, le secrétaire et le trésorier désignés au sein de chaque CSE bénéficient d'un crédit d'heures de délégation complémentaires de 15 heures. Ces heures s'ajoutent à celles dont ils bénéficient au titre de leur mandat de membre titulaire du CSE.

Un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint peuvent être désignés au sein de chaque CSE, parmi les titulaires ou les suppléants. Ils sont chargés de seconder le secrétaire ou le trésorier dans sa tâche et de le remplacer le cas échéant. Le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint bénéficient du crédit d'heures alloué normalement au secrétaire ou au trésorier en cas de remplacement.

Compte tenu de sa mission, le trésorier adjoint bénéficie d'un crédit d'heures de délégation de 10 heures mensuelles.

M
C
U
NP

Article 3.6 – Réunions du Comité Social et Economique

Le CSE se réunit au moins 11 fois par an. Des réunions extraordinaires peuvent être organisées, conformément aux règles légales, en plus des réunions ordinaires.

En application de l'article R. 2315-7 du Code du travail, le temps passé par les membres aux réunions du CSE et de ses commissions est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation.

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant qui peut se faire assister par 3 collaborateurs ayant voix consultative (ne votent pas).

Afin de faciliter la présentation de certains points fixés à l'ordre du jour et nécessitant la présence d'un directeur de Site, d'un RRHR ou de tout autre intervenant, les parties conviennent de proposer le recours à la visioconférence, notamment pour les informations-consultations relatives aux licenciements, aux ruptures conventionnelles et à la mise en place d'un dispositif de vidéosurveillance.

L'utilisation de matériel technologique adapté permet des échanges à distance de qualité.

Article 3.7 – Moyens du Comité Social et Economique

Article 3.7.1 – Contribution au financement des activités sociales et culturelles (ASC)

Conformément au Code du travail, la contribution pour assurer le financement des ASC est calculée en retenant comme assiette la masse salariale brute versée sur l'ensemble des Sites intégrés dans le périmètre du CSE. Cette subvention est fixée à 0,65% de la masse salariale brute de l'année en cours.

Les parties au présent accord conviennent que les CSE peuvent, sur des événements ponctuels ou de manière pérenne, organiser une mutualisation d'une partie de leur subvention ASC pour optimiser le financement et l'organisation de projets communs.

Article 3.7.2 – Contribution de fonctionnement

Les frais exposés par le CSE pour son fonctionnement (formation, déplacement, documentation ...) le sont dans le cadre d'une subvention d'un montant annuel égal à 0,22% de la masse salariale brute versée sur l'ensemble des Sites intégrés dans le périmètre du CSE, sauf disposition contraire prévue au Code du travail.

L'ensemble des signataires s'accorde sur le fait qu'il est important que chaque CSE puisse rétrocéder au CSEC une partie de son budget alloué au fonctionnement, selon des règles de répartition prédéfinie par chacun des CSE.

Cette rétrocession ne saurait cependant se faire sans l'accord des CSE. Le cas échéant, le CSEC informe chaque CSE, avant toute dépense, de l'objet et du montant prévisionnel de ladite dépense. Il rend ensuite compte à chaque CSE de la dépense effectuée.

Article 3.7.3 – Transfert du budget de fonctionnement vers les ASC

Conformément aux articles L. 2315-61 et R.2315-31-1 du Code du travail, et sous réserve du respect de l'article L. 2315-80 du même Code, le CSE peut décider, par délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des ASC dans la limite de 10 %. Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du CSE et, d'autre part, dans le rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du CSE et les salariés de l'entreprise.

Article 3.7.4 – Locaux du Comité Social et Economique

Conformément à la législation, la Direction met à la disposition de chaque CSE un local adapté.

Les parties conviennent que les locaux des CSE peuvent être regroupés au sein d'un même lieu situé en région parisienne et/ou en province.

Article 3.7.5 – Formation des membres du Comité Social et Economique

Conformément à l'article L.2315-18 du Code du travail, les membres du CSE bénéficient d'une formation d'une durée de 5 jours prise en une seule fois, à moins que la Direction et le bénéficiaire ne décident d'un commun accord qu'elle sera prise en plusieurs fois.

Le membre souhaitant bénéficier de la formation en fait la demande à l'employeur au moins 30 jours avant le début du stage en précisant :

- La date de la formation ;
- Sa durée ;
- Son coût ;
- Le nom de l'organisme.

La formation peut être refusée par l'employeur si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur la bonne marche du Site, ou reportée dans la limite de 3 mois.

En application des articles R.2315-17 et L.2145-8 du Code du travail, la formation des membres du CSE s'impute sur le Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale (CFESS).

Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions suivantes :

- Transports et hébergement conformément à la politique voyage du groupe ;
- Rémunération des organismes de formation dans la limite de 36 fois le montant horaire du SMIC par jour de formation ;
- Maintien du salaire sur présentation de l'attestation de formation.

Article 3.7.6 - Bon de délégation

Les absences liées à l'exercice d'un mandat sont portées à la connaissance de la hiérarchie directe suffisamment à l'avance afin que les dispositions nécessaires au bon fonctionnement du service puissent être prises. Le représentant du personnel s'engage à informer, sauf cas exceptionnels, avec un délai de prévenance de 48 heures, sa hiérarchie, des heures de délégation qu'il envisage de prendre. A ce titre, il établit un bon de délégation qu'il remet à la direction de son Site dans ce délai en main propre ou par mail (cf. annexe 1).

Article 3.8 – Représentant Syndical au Comité Social Economique (RSCSE)

Chaque organisation syndicale représentative dans le périmètre du CSE peut désigner, parmi les salariés de l'Etablissement distinct remplissant les conditions d'éligibilité, un RSCSE qui aura pour mission de représenter son organisation syndicale.

Le RSCSE bénéficie d'un crédit mensuel conventionnel de 20 heures de délégation.

Article 3.8.1 – Bon de délégation

Les absences liées à l'exercice d'un mandat sont portées à la connaissance de la hiérarchie directe suffisamment à l'avance afin que les dispositions nécessaires au bon fonctionnement du service puissent être prises. Le représentant du personnel s'engage à informer, sauf cas exceptionnels, avec un délai de prévenance de 48 heures, sa hiérarchie, des heures de délégation qu'il envisage de prendre. A ce titre, il établit un bon de délégation qu'il remet à la direction de son Site dans ce délai en main propre ou par mail.

CHAPITRE 4 – LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

La CSSCT au sein du CSE a pour mission de traiter les questions de santé et de sécurité au travail sans toutefois pouvoir rendre d'avis délibératif ni recourir à un expert.

Article 4.1 – Composition de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Afin de poursuivre dans la voie de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques, les parties conviennent que la désignation d'un membre de la CSSCT pour 4 à 5 Sites constitue un ratio équilibré.

Ainsi, Il est décidé que la CSSCT est composée d'un Président, représentant de l'employeur, assisté de deux collaborateurs ayant voix consultative, et de membres appartenant obligatoirement au CSE. Chaque CSE veillera à ce que chaque collègue soit représenté.

Le nombre de représentants de l'employeur ne peut être supérieur au nombre de membres de la CSSCT présents.

CSE SENIORS	REGIONS	MEMBRES
SENIORS NORD	IDF (75-77-91-94) / HDF-IDF (93/95) /Grand Est	16
SENIORS OUEST	Bretagne - Pays de Loire - Centre Val de Loire / Normandie-IDF (78/92))	16
SENIORS SUD-EST	Auvergne - Rhône Alpes / PACA Ouest - Provence / PACA Est - Côte d'Azur	14
SENIORS SUD-OUEST	Nouvelle Aquitaine/ Occitanie	13

CSE SANTE	REGIONS	MEMBRES
SANTE NORD	IDF / NORD-OUEST / RHONE-ALPES / HAD	12
SANTE SUD	SUD-OUEST / SUD-EST / HAD	10

CSE SIEGE ET DIRECTIONS	REGIONS	MEMBRES
DIRECTIONS D'ETABLISSEMENTS ET SERVICES SUPPORTS	DE ET DEA / SIEGES Paris - Massy - Tours - Toulouse -Lyon - Devecey - Aix - Pierrelatte	3

La désignation des membres de la CSSCT se fait par les membres titulaires composant le CSE.

En cas d'égalité des voix lors de la désignation, le candidat en départage le plus âgé est désigné.

L'un des membres de la CSSCT est désigné Secrétaire et a pour mission de rapporter les travaux de la commission au CSE.

Les membres du CSE veilleront à désigner comme membres de la CSSCT des salariés appartenant à toutes les zones géographiques de l'Etablissement afin que l'ensemble du territoire soit représenté.

Article 4.2 – Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres.

Les parties au présent accord conviennent que le référent est naturellement membre de la CSSCT et bénéficie d'une formation spécifique.

Article 4.3 – Attributions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Le CSE confie à la CSSCT les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail suivantes :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs ;
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- Analyser les risques professionnels et les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- Contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- Assurer le suivi des enquêtes (danger grave et imminent, droit d'alerte et de retrait, circonstances et causes des accidents du travail, des maladies professionnelles) en lien avec les Représentants de Proximité (RPX) ;
- Proposer des actions de prévention et de sensibilisation notamment en cas de harcèlement moral ou sexuel et d'agissement sexiste.

Pour réaliser ses missions, les membres de la CSSCT peuvent effectuer des visites de Sites, dans la limite de 4 membres simultanément.

Par ailleurs, les parties soulignent le rôle de la CSSCT en matière d'alerte et de prévention des conflits collectifs. Il est en effet convenu que cette instance puisse intervenir, en lien avec l'autorité opérationnelle hiérarchique concernée, afin de faciliter la résolution de situations qui, à terme, pourraient potentiellement conduire au déclenchement d'un conflit. Cette commission peut être saisie par tout représentant du personnel.

Article 4.4 – Crédit d'heures conventionnel des membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Afin de permettre aux membres de la CSSCT d'assurer l'ensemble de leurs missions, les parties au présent accord conviennent qu'ils bénéficient d'un crédit conventionnel mensuel de 20 heures incluant les temps de trajet.

Ces heures sont mensuelles, non reportables et non mutualisables. Elles sont obligatoirement et uniquement prises sur le temps de travail sauf pour les salariés de nuit. En cas de situation exceptionnelle et particulièrement grave, les heures peuvent être utilisées par les salariés de jour en dehors de leur temps de travail.

Article 4.5 – Bon de délégation

Les absences liées à l'exercice d'un mandat sont portées à la connaissance de la hiérarchie directe suffisamment à l'avance afin que les dispositions nécessaires au bon fonctionnement du service puissent être prises. Le représentant du personnel s'engage à informer, sauf cas exceptionnels, avec un délai de prévenance de 48 heures, sa hiérarchie, des heures de délégation qu'il envisage de prendre. A ce titre, il établit un bon de délégation qu'il remet à la direction de son Site dans ce délai en main propre ou par mail.

Article 4.6 – Fonctionnement de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

La CSSCT est obligatoirement présidée par l'employeur qui peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'Entreprise et choisis en dehors du CSE.

Le président de la CSSCT convoque la commission au moins 4 fois par an, à l'issue de chaque trimestre. Au cours de cette réunion, la Direction présente notamment le bilan des accidents du travail du trimestre, les formations PRAP2S, l'activité des préventeurs, le cas échéant. Les membres de la CSSCT présentent un rapport des visites effectuées sur les différents Sites au cours du trimestre.

La réunion de la CSSCT est accolée à la réunion mensuelle du CSE mais ne se tient pas le même jour. Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation. Les frais éventuels d'hébergement et de restauration liés à cette réunion trimestrielle à l'initiative de la Direction sont pris en charge par l'employeur.

Assistent à la CSSCT avec voix consultative le médecin du travail (ou un membre de son équipe SSTI), le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail. Les personnes extérieures invitées s'entendent comme étant celles du lieu géographique dont dépend le siège du CSE.

Sont invités aux réunions, le contrôleur du travail et les agents des services de prévention de la Sécurité Sociale du lieu géographique dont dépend le siège du CSE.

Engagés avec la Direction dans un process de qualité de vie au travail et afin d'assurer une articulation équilibrée entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, les membres de la CSSCT veilleront à organiser leurs déplacements au plus proche de leur Site de rattachement, afin de réduire au maximum leurs temps de déplacement, lorsque ceci est possible.

Article 4.7 – Formation des membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Conformément à l'article L.2315-40 du Code du travail, les membres de la CSSCT bénéficient d'une formation d'une durée de 5 jours prise en une seule fois, à moins que la Direction et le membre de la CSSCT ne décident d'un commun accord qu'elle sera prise en plusieurs fois.

Le membre souhaitant bénéficier de la formation en fait la demande à l'employeur au moins 30 jours avant le début du stage en précisant :

- La date de la formation ;
- Sa durée ;
- Son coût ;
- Le nom de l'organisme.

La formation peut être refusée par l'employeur si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur la bonne marche du Site, ou reportée dans la limite de 3 mois.

CU
NP
- 100

Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions suivantes :

- Transports et hébergement conformément à la politique voyage du groupe ;
- Rémunération des organismes de formation dans la limite de 36 fois le montant horaire du SMIC par jour de formation ;
- Maintien du salaire sur présentation de l'attestation d'assiduité et conformément aux modalités d'application du CFESS.

CHAPITRE 5 – LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)

L'Entreprise, telle que définie à l'article 2.1 du présent accord, sert de cadre à la mise en place du CSEC.

Article 5.1 – Nombre et désignation des membres du Comité Social et Economique Central

Le CSEC est composé d'un nombre égal de membres titulaires et suppléants, élus par chaque CSE, parmi ses membres.

Les parties au présent accord conviennent que chaque Etablissement distinct est représenté au sein du CSEC. La répartition entre les différents Etablissements distincts s'effectue de la façon suivante :

- Un titulaire et un suppléant pour les CSE SENIORS SUD-EST ;
- Un titulaire et un suppléant pour les CSE SENIORS OUEST ;
- Un titulaire et un suppléant pour les CSE SENIORS NORD ;
- Un titulaire et un suppléant pour les CSE SENIORS SUD-OUEST ;
- Un titulaire et un suppléant pour les CSE SANTE NORD ;
- Un titulaire et un suppléant pour les CSE SANTE SUD ;
- Un titulaire et un suppléant pour le CSE Direction d'établissement et Services supports.

Par conséquent, le CSEC est composé de 7 membres titulaires et 7 membres suppléants.

Conformément à l'article L.2316-5 du Code du travail, un titulaire et un suppléant du CSEC appartiennent obligatoirement à la catégorie des cadres. Les parties au présent accord conviennent que les sièges (titulaire et suppléant) réservés aux cadres sont pourvus au sein du CSE Direction d'établissement et Services supports.

En cas d'indisponibilité du membre titulaire, son suppléant le remplace dans l'exercice de ses attributions le temps de son absence.

Par dérogation à l'article L.2314-1 du Code du travail, et compte tenu de la formation restreinte du CSEC (7 membres titulaires et 7 membres suppléants), les parties conviennent que la participation des suppléants aux réunions du CSEC ne nuira pas à la qualité des échanges. Par conséquent, la Direction accepte de convoquer les suppléants aux réunions du CSEC.

La désignation des membres du CSEC a lieu au sein de chaque CSE concerné. Cette désignation a lieu par vote à bulletin secret lors de la première réunion suivant l'élection des CSE.

Les membres sont élus au scrutin uninominal majoritaire à un tour c'est-à-dire que lors du suffrage, les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix sont élus. Il est convenu de procéder à un vote unique.

Chaque candidat doit se présenter avec un suppléant, susceptible de le remplacer.

Il n'y a pas lieu de voter par collège distinct pour procéder à l'élection des membres du CSEC. Ils sont élus par les membres titulaires des CSE. Les suppléants ne prennent pas part au vote, sauf s'ils remplacent des titulaires absents.

M
CC

Les membres titulaires sont nécessairement choisis parmi les élus titulaires des CSE. Les membres suppléants peuvent indifféremment être désignés parmi les titulaires ou les suppléants des CSE.

Le résultat de l'élection est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

La perte du mandat de membre du CSE entraîne la cessation, de plein droit, des fonctions au CSEC. Ainsi, lorsqu'un membre du CSEC quitte l'entreprise de manière définitive ou lorsque son mandat au sein du CSE ou du CSEC cesse pour quelque motif que ce soit, le CSE concerné devra procéder à l'élection d'un nouveau membre du CSEC.

La durée du mandat de membre du CSEC est identique à celle du mandat de membre du CSE.

Article 5.2 – Missions du Comité Social et Economique Central

Le CSEC exerce les attributions économiques qui ont trait à la marche générale de l'Entreprise, il est obligatoirement informé et consulté chaque année sur tous les projets importants concernant l'Entreprise, à savoir :

- Les orientations stratégiques ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale, conditions de travail et emploi.

Les membres du CSEC sont chargés de rendre compte, lors des réunions du CSE, de la teneur des séances du CSEC. Les informations du CSEC seront également communiquées aux CSE par la Direction.

La Direction et les membres du Comité d'Entreprise Européen restitueront leurs travaux aux membres du CSEC.

Article 5.3 – Réunions du Comité Social et Economique Central

Le CSEC se réunit au moins 3 fois par an. Il est présidé par l'employeur ou son représentant, qui peut se faire assister par 3 collaborateurs ayant voix consultative. Des réunions extraordinaires peuvent être organisées.

Article 5.3.1 – Journée préparatoire

Les membres du CSEC disposent, en amont de chaque réunion du CSEC, d'une journée de préparation, décomptée de la manière suivante :

- Les négociateurs travaillant en cycle et utilisant un jour de préparation sur un jour de travail prévu au planning : ce jour de préparation s'apprécie dans la limite du nombre d'heures inscrit au planning ;
- Les négociateurs ne travaillant pas en cycle et utilisant un jour de préparation sur un jour de travail : ce jour de préparation s'apprécie dans la limite de 7 heures ou d'un jour pour les cadres soumis à une convention de forfait en jours.
- Les négociateurs utilisant un jour de préparation sur un jour de repos prévu au planning : ce jour de préparation s'apprécie dans la limite de 7 heures, peu importe que le salarié travaille habituellement en 7 heures ou plus.

Ce temps de préparation est considéré comme du temps de travail effectif.

Chaque membre du CSEC informe son directeur de Site ainsi que la Direction des Ressources Humaines par mail des jours de préparation utilisés en remplissant un bon de délégation.

Les membres du CSEC s'engagent, dans la mesure du possible, à accoler les temps de préparation aux réunions. A ce titre, le temps de trajet éventuellement lié à l'utilisation des jours de préparation, excédant le temps

habituel de trajet entre le domicile et le lieu de travail, est pris en charge lorsque la journée de préparation est accolée à la réunion.

Article 5.4 – Représentant Syndical au CSEC (RSCSEC)

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise a la faculté de désigner un RSCSEC. Celui-ci est choisi parmi les membres titulaires ou suppléants du CSEC, ou parmi les RSCSE des différents CSE.

Par dérogation aux dispositions légales, le RSCSEC bénéficie d'un crédit mensuel conventionnel de 20 heures de délégation.

Article 5.4.1 – Bon de délégation

Les absences liées à l'exercice d'un mandat sont portées à la connaissance de la hiérarchie directe suffisamment à l'avance afin que les dispositions nécessaires au bon fonctionnement du service puissent être prises. Le représentant du personnel s'engage à informer, sauf cas exceptionnels, avec un délai de prévenance de 48 heures, sa hiérarchie, des heures de délégation qu'il envisage de prendre. A ce titre, il établit un bon de délégation qu'il remet à la direction de son Site dans ce délai en main propre ou par mail.

CHAPITRE 6 – LES COMMISSIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)

Article 6.1 – La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCTC)

Une CSSCTC est créée au sein du CSEC aux fins de travailler sur les politiques de prévention et de qualité de vie au travail impulsées au niveau national. La CSSCTC n'a pas de compétence délibérative.

Elle est composée d'un Président, représentant de l'employeur, qui peut être assisté d'un collaborateur, et de 4 membres appartenant obligatoirement au CSEC.

La désignation se fait par scrutin uninominal (pas de liste de candidats mais uniquement des candidats seuls) à un tour avec vote à bulletin secret.

Les candidats qui emportent le plus de voix sont désignés membres de la commission. En cas d'égalité de voix, c'est le candidat le plus âgé des deux qui est désigné.

Le Président de la CSSCTC convoque la commission au moins deux fois par an. Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif et récupéré ou rémunéré comme tel à l'échéance normale de paie.

Assistent à la CSSCTC, le médecin du travail (ou un membre de son équipe), le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Sont invités aux réunions, le contrôleur du travail et les agents des services de prévention de la Sécurité Sociale.

Les personnes extérieures susvisées sont celles dépendant du siège de Korian SA.

M
CV
MP

Article 6.2 – La commission transformation digitale du Comité Social et Economique Central

La commission transformation digitale a pour objectif d'informer sur les expérimentations et sur les pistes de réflexion portant sur l'introduction de nouvelles technologies digitales au sein des Sites afin d'améliorer la prise en charge des résidents et des patients, ainsi que les conditions de travail des salariés.

Cela nécessite de mettre en place un échange régulier avec les institutions représentatives du personnel, afin d'accompagner au mieux les salariés de chaque Site dans cette évolution.

Elle est composée d'un représentant de l'employeur, qui peut être assisté d'un collaborateur, et de 3 membres appartenant obligatoirement au CSEC. Elle se réunit une fois par an.

La désignation de ses membres se fait par scrutin uninominal (pas de liste de candidats mais uniquement des candidats seuls) à un tour avec vote à bulletin secret.

Les candidats qui emportent le plus de voix sont désignés membres de la commission. En cas d'égalité de voix, c'est le candidat le plus âgé des deux qui est désigné.

Les membres de la Commission ne disposent pas de crédit d'heures spécifique. Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation.

Article 6.3 – La commission économique du Comité Social et Economique Central

La Commission économique est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSEC et toute question qui lui est soumise.

Elle est composée d'un Président, représentant de l'employeur, qui peut être assisté de deux collaborateurs, et de 5 membres au maximum désignés par le CSEC parmi ses membres titulaires ou suppléants, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

La désignation de ses membres se fait par scrutin uninominal (pas de liste de candidats mais uniquement des candidats seuls) à un tour avec vote à bulletin secret.

Les candidats qui emportent le plus de voix sont désignés membres de la commission. En cas d'égalité de voix, c'est le candidat le plus âgé des deux qui est désigné.

Les membres disposent d'un crédit d'heures maximal global de 40 heures par an, réparti entre les membres et payé comme temps de travail effectif.

Ce crédit d'heures est attribué pour les temps de préparation, de trajet et de tenue de réunion plénière de la Commission.

Article 6.4 – La commission de la formation du Comité Social et Economique Central

La Commission de la formation est chargée de :

- Préparer les délibérations du Comité en matière de formation professionnelle ;
- Étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine ;
- Étudier également les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail ;
- Étudier le plan annuel de formation et le suivi de sa déclinaison.

Elle se réunit une fois par an pour préparer la consultation sur la politique sociale et notamment la partie relative à la formation.

Elle est composée de 3 membres au maximum désignés par le CSEC parmi ses membres titulaires ou suppléants.

La désignation de ses membres se fait par scrutin uninominal (pas de liste de candidats mais uniquement des candidats seuls) à un tour avec vote à bulletin secret.

Les candidats qui emportent le plus de voix sont désignés membres de la commission. En cas d'égalité de voix, c'est le candidat le plus âgé des deux qui est désigné.

Les membres de la Commission ne disposent pas de crédit d'heures spécifique. Cependant, le temps passé par les membres en réunion de la Commission de la formation est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Article 6.5 – La commission de l'égalité professionnelle du Comité Social et Economique Central

La Commission de l'égalité professionnelle a pour mission de préparer les délibérations du CSEC sur le rapport de l'égalité professionnelle, et plus particulièrement l'avis que doit émettre le CSEC sur le rapport annuel de l'égalité professionnelle femmes/hommes (inclus dans la consultation annuelle sur les orientations de la politique sociale).

Elle est composée de 3 membres au maximum désignés par le CSEC parmi ses membres titulaires ou suppléants.

La désignation de ses membres se fait par scrutin uninominal (pas de liste de candidats mais uniquement des candidats seuls) à un tour avec vote à bulletin secret.

Les candidats qui emportent le plus de voix sont désignés membres de la commission. En cas d'égalité de voix, c'est le candidat le plus âgé des deux qui est désigné.

Les membres de la Commission ne disposent pas de crédit d'heures spécifique. Cependant, le temps passé par les membres en réunion de la Commission de l'égalité professionnelle est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Article 6.6 – La commission d'information et d'aide au logement du Comité Social et Economique Central

La Commission d'information et d'aide au logement a pour mission de faciliter l'accès des salariés à la propriété et à la location des logements. A cet effet, elle :

- Recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec le Service social de Korian et 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.

Elle est composée de 3 membres au maximum désignés par le CSEC parmi ses membres titulaires ou suppléants.

La désignation de ses membres se fait par scrutin uninominal (pas de liste de candidats mais uniquement des candidats seuls) à un tour avec vote à bulletin secret.

Les candidats qui emportent le plus de voix sont désignés membres de la commission. En cas d'égalité de voix, c'est le candidat le plus âgé des deux qui est désigné.

Les membres de la Commission ne disposent pas de crédit d'heures spécifique. Cependant, le temps passé par les membres en réunion de la Commission d'information et d'aide au logement est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Article 6.7 – Bon de délégation

Les absences liées à l'exercice d'un mandat sont portées à la connaissance de la hiérarchie directe suffisamment à l'avance afin que les dispositions nécessaires au bon fonctionnement du service puissent être prises. Le représentant du personnel s'engage à informer, sauf cas exceptionnels, avec un délai de prévenance de 48 heures, sa hiérarchie, des heures de délégation qu'il envisage de prendre. A ce titre, il établit un bon de délégation qu'il remet à la direction de son Site dans ce délai en main propre et par mail.

CHAPITRE 7 – LE DELEGUE SYNDICAL (DS)

Chacun des 7 Etablissements distincts, tels que définis à l'article 2.2, sert de cadre à la désignation des DS.

Article 7.1 – Nombre et désignation des Délégués Syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative dans un Etablissement distinct, et qui constitue une section syndicale, peut désigner un ou plusieurs DS sur le périmètre du CSE concerné, dans les conditions suivantes :

CSE SENIORS	REGIONS	NOMBRE DS	HEURES
SENIORS NORD	IDF (75-77-91-94) / HDF-IDF (93/95) /Grand Est	4	24
SENIORS OUEST	Bretagne - Pays de Loire - Centre Val de Loire / Normandie-IDF (78/92))	4	24
SENIORS SUD-EST	Auvergne - Rhône Alpes / PACA Ouest - Provence / PACA Est - Côte d'Azur	4	24
SENIORS SUD-OUEST	Nouvelle Aquitaine/ Occitanie	3	24

CSE SANTE	REGIONS	NOMBRE DS	HEURES
SANTE NORD	IDF / NORD-OUEST / RHONE-ALPES / HAD	4	24
SANTE SUD	SUD-OUEST / SUD-EST / HAD	2	24

CSE SIEGE ET DIRECTIONS	REGIONS	NOMBRE DS	HEURES
DIRECTIONS D'ETABLISSEMENTS ET SERVICES SUPPORTS	DE ET DEA / SIEGES Paris - Massy - Tours - Toulouse - Lyon - Devecey - Aix - Pierrelatte	1	24

Les organisations syndicales veilleront à désigner en qualité de DS des salariés appartenant à toutes les zones géographiques de l'Etablissement distinct afin que l'ensemble du territoire soit représenté.

Article 7.2 – Crédit d'heures du Délégué Syndical

En application de l'article L. 2143-13 du Code du travail, chaque DS dispose de 24 heures non reportables.

Ces heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail effectif et payées à l'échéance normale de paie.

Les heures passées en réunion à l'initiative de l'organisation syndicale, ainsi que le temps de trajet utilisé par le DS pour se rendre à ces réunions ou effectuer des déplacements organisés par son organisation syndicale sont prises sur les heures de délégation.

Les heures passées en réunion organisée par la Direction, ainsi que le temps de trajet dépassant le temps de trajet normal entre le domicile du salarié et son lieu de travail habituel, ne sont pas imputables sur le crédit d'heures du délégué.

Le DS peut cumuler les heures qu'il détient au titre de son mandat de DS avec celles qu'il détient au titre de ses autres mandats.

Article 7.3 – Bon de délégation

Les absences liées à l'exercice d'un mandat sont portées à la connaissance de la hiérarchie directe suffisamment à l'avance afin que les dispositions nécessaires au bon fonctionnement du service puissent être prises. Le représentant du personnel s'engage à informer, sauf cas exceptionnels, avec un délai de prévenance de 48 heures, sa hiérarchie, des heures de délégation qu'il envisage de prendre. A ce titre, il établit un bon de délégation qu'il remet à la direction de son Site dans ce délai en main propre ou par mail.

Article 7.4 – Missions du Délégué Syndical

Le DS représente son organisation syndicale dans le périmètre de l'Etablissement distinct.

Il participe localement, par les moyens donnés par le présent accord, à la qualité du dialogue social au niveau de son périmètre.

Les cas échéant, il négocie et signe les accords collectifs applicables sur des sujets propres à son périmètre et non sur des sujets d'ordre général, sous réserve de conformité avec la législation en vigueur.

CHAPITRE 8 – LE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL (DSC)

Article 8.1 – Nombre et désignation des Délégués Syndicaux Centraux

En raison de la taille importante de l'Entreprise et de la multiplicité des Sites la composant, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise peut désigner jusqu'à deux DSC.

En application de l'article L.2143-5 du Code du travail, le salarié désigné comme DSC n'a pas à justifier d'un score électoral personnel. Il n'est, en conséquence, pas nécessaire qu'il soit candidat aux élections professionnelles pour pouvoir accéder à ce poste.

Le DSC n'est pas obligatoirement désigné parmi les DS.

Les organisations syndicales s'efforceront de désigner en qualité de DSC des salariés appartenant aux deux principales activités de KORIAN France (Senior / Santé) afin que l'ensemble des filières métier soit représenté.

Article 8.2 – Crédit d'heures conventionnel du Délégué Syndical Central

En application de l'article L. 2143-15 du Code du travail, chaque DSC dispose de 24 heures lorsqu'il n'a pas simultanément la qualité de DS. Le cumul des fonctions de DSC et de DS n'ouvre droit à aucun crédit supplémentaire.

Par dérogation à l'article ci-dessus et afin de permettre au DSC d'assurer ses missions dans les meilleures conditions, il est convenu de lui accorder un crédit mensuel de 60 heures de délégation par mois incluant, le cas échéant, son crédit d'heures de DS.

Ces heures s'ajoutent à celles dont ils peuvent disposer au titre d'un autre mandat, dans la limite de la durée légale ou conventionnelle du travail (151,67 heures en 2018).

Handwritten initials: NR, M, EU

A titre alternatif, chaque DSC peut faire le choix définitif de consacrer la totalité de sa durée contractuelle de travail à l'exercice de son ou ses mandats, en étant totalement dispensé d'activité au service de l'entreprise.

Le cas échéant, il lui appartient de manifester ce choix auprès de la Direction des Ressources Humaines, afin de conclure un avenant à durée déterminée à son contrat de travail, prenant fin au plus tard à la date du premier tour des prochaines élections du CSE.

Le DSC optant pour la dispense totale d'activité bénéficie du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base, égale à :

- Son salaire de base, à hauteur de la durée contractuelle de travail ;
- La moyenne mensuelle des éléments variables (hors éventuelles heures complémentaires ou supplémentaires) calculée sur les 12 mois civils précédant sa demande. En cas de revalorisation des éléments variables de paie fixes (valeur du point et/ou indemnités de sujétion), la rémunération du DSC en sera impactée.

Lorsqu'elle est mise en place, la dispense totale d'activité intègre l'ensemble des mandats détenus par le DSC, à quelque titre que ce soit. Par ailleurs, le DSC étant libre de la gestion de son emploi du temps dans le cadre de cette modalité, il lui appartient de respecter la durée contractuelle d'activité au regard de laquelle sa rémunération est maintenue.

La dispense totale d'activité étant mise en place par accord entre les parties, pour une durée déterminée, elle ne peut pas être dénoncée de manière unilatérale. Dès lors, seul l'accord écrit des deux parties est susceptible de permettre sa cessation anticipée.

Enfin, la dispense totale d'activité étant conditionnée à la qualité de DSC, elle prendra fin immédiatement et de plein droit en cas de perte de ce mandat.

Ces heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail effectif et payées à l'échéance normale de paie.

Les heures passées en réunion à l'initiative de l'organisation syndicale, ainsi que le temps de trajet utilisé par le DSC pour se rendre à ces réunions ou effectuer des déplacements organisés par son organisation syndicale sont prises sur les heures de délégation.

Les heures passées en réunion organisée par la Direction, ainsi que le temps de trajet dépassant le temps de trajet normal entre le domicile du salarié et son lieu de travail habituel, ne sont pas imputables sur le crédit d'heures du DSC.

Article 8.3 – Bon de délégation

Les absences liées à l'exercice d'un mandat sont portées à la connaissance de la hiérarchie directe suffisamment à l'avance afin que les dispositions nécessaires au bon fonctionnement du service puissent être prises. Le représentant du personnel s'engage à informer, sauf cas exceptionnels, avec un délai de prévenance de 48 heures, sa hiérarchie, des heures de délégation qu'il envisage de prendre. A ce titre, il établit un bon de délégation qu'il remet à la direction de son Site dans ce délai en main propre ou par mail.

Article 8.4 – Missions des Délégués Syndicaux Centraux

Les DSC représentent leur organisation syndicale dans le périmètre de l'Entreprise KORIAN France.

Ils participent, par les moyens donnés par le présent accord, à la qualité du dialogue social au niveau national. Ils assurent également la coordination des DS désignés par leur organisation syndicale au niveau des Etablissements distincts.

17/11
e U
MD

Les DSC sont les acteurs privilégiés du dialogue social et les interlocuteurs naturels de la Direction, notamment à l'occasion des négociations collectives menées au niveau de l'Entreprise.

Les DS sont invités et participent aux réunions de négociations organisées par la Direction. La signature d'un seul des DSC dûment mandaté emporte engagement de l'organisation syndicale qui l'a désigné.

Article 8.5 – Animation des équipes syndicales

Afin d'assurer leur mission de coordination, les DSC auront la possibilité de réunir leurs DS au maximum 5 fois par an. A ce titre, et afin de couvrir les frais de déplacement des participants à ces réunions (transport et déjeuner), la Direction les prendra en charge sur présentation de notes de frais dans le cadre de la politique voyage du Groupe.

A titre exceptionnel, et pour tenir compte de l'éloignement géographique du DS ou DSC, la Direction prendra en charge au maximum une seule nuit par réunion et par participant habitant loin du lieu de la réunion.

Les heures passées dans ces réunions, ainsi que le temps de trajet utilisé par le participant pour se rendre à ces réunions, sont imputées sur le crédit d'heures de délégation dont dispose chaque DS ou DSC.

CHAPITRE 9 – LE REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)

Article 9.1 – Nombre et désignation des Représentants de Section Syndicale

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1 du Code du travail, une section syndicale au sein de l'Etablissement distinct peut, s'il n'est pas représentatif dans celui-ci, désigner un RSS.

Il est convenu qu'une organisation syndicale non représentative peut désigner un seul RSS, quel que soit l'effectif de l'Etablissement distinct.

Article 9.2 – Crédit d'heures du Représentant de Section Syndicale

En application de l'article L. 2142-1-3 du Code du travail, le RSS dispose de 4 heures de délégation par mois pour exercer ses fonctions.

Les heures passées en réunions organisées par son organisation syndicale, ainsi que le temps de trajet utilisé par le représentant pour se rendre à ces réunions ou effectuer des déplacements organisés par son organisation syndicale sont prises sur les heures de délégation.

Ces heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail effectif et payées à l'échéance normale de paie.

Article 9.3 – Bon de délégation

Les absences liées à l'exercice d'un mandat sont portées à la connaissance de la hiérarchie directe suffisamment à l'avance afin que les dispositions nécessaires au bon fonctionnement du service puissent être prises. Le représentant du personnel s'engage à informer, sauf cas exceptionnels, avec un délai de prévenance de 48 heures, sa hiérarchie, des heures de délégation qu'il envisage de prendre. A ce titre, il établit un bon de délégation qu'il remet à la direction de son Site dans ce délai en main propre ou par mail.

Article 9.4 – Missions du Représentant de Section Syndicale

Le RSS exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions légales relatives au droit syndical. Il a pour mission de représenter son syndicat auprès des salariés et de l'Etablissement distinct. Il contrôle les conditions de travail et exprime les revendications des salariés.

CHAPITRE 10 – LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE (RPX)

Le cadre légal n'impose pas l'existence d'une représentation de proximité. Cependant, afin de garantir une instance locale de dialogue social, les parties conviennent de mettre en place des RPX.

Article 10.1 – Périmètre de mise en place des Représentants de Proximité

Des RPX sont mis en place au sein de chacun des Sites tels que définis à l'article 2.3, à l'occasion de la mise en place ou du renouvellement du CSE.

Article 10.2 – Nombre et désignation des Représentants de Proximité

Chacun des Sites sert de cadre à la désignation des RPX. Ainsi, le RPX est obligatoirement salarié du Site au sein duquel il est désigné.

Au regard des effectifs de chaque Site, les parties ont convenu de fixer le nombre de RPX de la manière suivante :

- 2 RPX dans les Sites dont l'effectif est < 50 ETP ;
- 3 RPX dans les Sites dont l'effectif est ≥ 50 ETP et < 100 ETP ;
- 4 RPX dans les Sites dont l'effectif est ≥ 100 ETP.

Par ailleurs, les Sites dont l'effectif est inférieur à 11 ETP sont rattachés au Site le plus proche, dépendant du même CSE.

Les RPX sont désignés par les membres titulaires au CSE au cours des premières réunions du CSE.

Après l'élection du CSE, ses membres se rapprocheront directement des Sites afin d'informer les salariés de la possibilité qui leur est offerte de demander aux membres du CSE de les désigner RPX.

Les salariés concernés informent leur Directeur de Site de leur souhait d'être désigné RPX, au moyen d'un formulaire comportant leur nom, prénom, adresse mail personnelle, nom et adresse de l'établissement. Ce formulaire est remis en main propre contre décharge ou envoyé au Directeur en courrier recommandé avec accusé de réception.

Dès réception du formulaire, le Directeur de Site affiche sur le panneau de la Direction le nom du salarié souhaitant être désigné RPX.

Les membres du CSE proposent ensuite, au vote du CSE, le nom des salariés souhaitant être désignés RPX, étant entendu qu'ils peuvent proposer aussi bien des salariés n'ayant aucun mandat, que des salariés disposant d'un mandat.

Les membres titulaires du CSE votent, en une seule fois, pour désigner autant de salariés qu'il y a des sièges de RPX à pourvoir.

La désignation se fait par scrutin uninominal (chaque liste ne comporte qu'un seul nom) à un tour avec vote à bulletin secret.

Les salariés qui emportent le plus de voix sont désignés RPX. En cas d'égalité de voix, c'est le salarié le plus âgé des deux qui est désigné RPX.

Le mandat des RPX prend fin en même temps que ceux des membres du CSE.

En cas de départ anticipé d'un RPX, le CSE procède à une nouvelle désignation.

Article 10.3 – Crédit d’heures conventionnel des Représentants de Proximité

Afin de permettre aux RPX d’assurer l’ensemble de leurs missions, les parties au présent accord ont convenu de mettre en place les crédits d’heures conventionnels suivants :

- 10 heures dans les Sites dont l’effectif est < 50 ETP ;
- 15 heures dans les Sites dont l’effectif est ≥ 50 ETP et < 100 ETP ;
- 20 heures dans les Sites dont l’effectif est ≥ 100 ETP.

Ces heures sont mensuelles, non reportables et non mutualisables. Elles sont obligatoirement et uniquement prises sur le temps de travail sauf pour les salariés de nuit. En cas de situation exceptionnelle et particulièrement grave, les heures peuvent être utilisées par les salariés de jour en dehors de leur temps de travail.

L’utilisation de ce crédit est soumise au respect, par le RPX, d’un délai de prévenance fixé à 48 heures, et à la remise d’un bon de délégation en main propre ou par mail.

Ces heures conventionnelles sont de plein droit considérées comme du temps de travail effectif et payées à l’échéance normale de paie.

Le temps passé en réunion sur convocation de la Direction et le temps de trajet ne s’impute pas sur le crédit d’heures dont bénéficie le RPX et est considéré comme temps de travail effectif et récupéré ou rémunéré comme tel à l’échéance normale de paie.

Article 10.4 – Bon de délégation

Les absences liées à l’exercice d’un mandat sont portées à la connaissance de la hiérarchie directe suffisamment à l’avance afin que les dispositions nécessaires au bon fonctionnement du service puissent être prises. Le représentant du personnel s’engage à informer, sauf cas exceptionnels, avec un délai de prévenance de 48 heures, sa hiérarchie, des heures de délégation qu’il envisage de prendre. A ce titre, il établit un bon de délégation qu’il remet à la direction de son Site dans ce délai en main propre ou par mail.

Article 10.5 – local des Représentants de Proximité

Les RPX bénéficient d’un local aménagé. Celui-ci peut être le local et le matériel de l’ancienne délégation de site.

Article 10.6 – Missions du Représentant de Proximité

Le RPX exerce 3 missions principales :

- Le RPX est l’interlocuteur privilégié des membres du CSE pour les assister dans l’exercice de leurs missions :
 - o Il prépare les consultations mises à l’ordre du jour du CSE (modification importante des horaires de travail, reclassement dans le cadre des procédures d’inaptitude, mise en place de la vidéosurveillance, etc.) ;
Il ne rend pas d’avis délibératif mais peut rendre un avis consultatif, afin de faciliter les délibérations du CSE ;
 - o Il traite avec le directeur de Site des questions du quotidien qui ne nécessitent pas d’action ou de remise d’avis de la part du CSE (questions qui ne nécessitent pas d’être remontées au niveau du CSE) ;
 - o Il peut faire remonter des questions importantes individuelles ou collectives des salariés au CSE et/ou à la CSSCT.

- Le RPX contribue à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Il peut, dans le cadre de son crédit d'heures, ou sur demande et par délégation de la CSSCT, se saisir des sujets suivants :
 - o Assurer le suivi des enquêtes suite à accident du travail et suite au signalement d'un danger grave et imminent ;
 - o Participer à la prévention des situations de harcèlement ;
 - o Formuler des suggestions sur l'organisation du travail ;
 - o Contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail en lien avec les élus CSE ;
 - o S'occuper de la constatation et du suivi des droits d'alerte et de retrait ;
 - o Participer aux visites des Sites pour l'analyse des conditions de travail.

Dans ce cadre, il a accès au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

- Le RPX est un relais du CSE auprès des salariés :
 - o En l'absence d' élu au CSE dans son établissement, il est l'interlocuteur local du CSE, notamment en matière d'œuvres sociales (information des salariés, remise des bons d'achat ou chèques vacances, etc.) ;
 - o Il est le relais, le cas échéant, des revendications individuelles et collectives des salariés du Site concerné.

Le RPX ne participe pas aux réunions du CSE.

Article 10.7 – Réunions des Représentants de Proximité

Les réunions des RPX ont lieu une fois par mois et leur permettent de traiter régulièrement, avec l'employeur, les questions du quotidien intéressant directement le Site.

Les dates des réunions sont fixées par la Direction, qui convoque les RPX une semaine à l'avance afin qu'ils disposent du temps nécessaire pour préparer la réunion.

Sauf circonstances exceptionnelles, les RPX remettent à la Direction, deux jours ouvrables avant la date de la réunion, les questions et interrogations intéressant le Site.

Les RPX peuvent, sur leur demande, se faire assister par un DS désigné sur le périmètre du CSE.

Le directeur du Site peut se faire assister par un salarié du Site étant rappelé que la délégation de l'employeur ne peut être supérieure en nombre au nombre de RPX présents.

Les questions et les réponses abordées lors des réunions sont consignées par la Direction dans un registre tenu à la disposition des RPX, de l'Inspection du travail et des salariés qui désirent en prendre connaissance, au plus tard une semaine avant la réunion suivante.

De plus, les RPX sont destinataires des accords collectifs et régulièrement informés de toutes les informations importantes de l'entreprise ayant pour vocation d'être diffusées à l'ensemble des salariés du Site.

Le temps passé en réunion sur convocation de la Direction ne s'impute pas sur le crédit d'heures dont bénéficie le RPX et est considéré comme temps de travail effectif et récupéré ou rémunéré comme tel à l'échéance normale de paie.

La Direction s'engage à informer les RPX de leurs missions et des moyens dont ils disposent. S'ils l'estiment nécessaire au bon accomplissement de leur mandat, les RPX peuvent demander à la Direction de bénéficier d'une formation spécifique à leurs missions. Cette formation est prise en charge par l'employeur selon les mêmes principes que la formation des membres du CSE.

CHAPITRE 11 - DROITS DES PARTENAIRES SOCIAUX

Les parties réaffirment que les salariés titulaires de mandats doivent pouvoir exercer leurs missions dans les meilleures conditions d'efficacité, tout en tenant compte des spécificités de l'activité de l'Entreprise.

Les parties réaffirment que les salariés titulaires de mandats de représentants du personnel ne doivent pas subir, notamment du fait de leur appartenance syndicale, de préjudice dans leur carrière professionnelle.

Les parties souhaitent rappeler le régime de protection des représentants du personnel, et notamment les dispositions relatives au licenciement et au transfert des contrats de travail des salariés représentants du personnel désignés ou élus, définies par la Convention Collective et le Code du Travail.

En complément, la Direction de l'Entreprise prend l'engagement :

- De faciliter pour les représentants du personnel, la compatibilité du ou des mandats avec l'exercice d'une activité professionnelle dans l'Entreprise ;
- De garantir aux représentants du personnel qui le souhaitent l'accès à la formation dans les mêmes conditions que celles accordées aux collaborateurs relevant de la même catégorie professionnelle ;
- De faire bénéficier tout représentant du personnel, à sa demande, en début de mandat, d'un entretien individuel avec son responsable hiérarchique sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'Entreprise au regard de son emploi. A cette occasion, il pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'Entreprise. Cet entretien ne se substituera pas à l'entretien annuel de performance (EAP). Il peut également bénéficier, à sa demande, d'un entretien à mi-mandat ou en fin de mandat.
- De garantir aux représentants du personnel dont les heures de délégation annuelles dépassent 30% de la durée du travail applicable dans leur établissement, une évolution de la rémunération au moins égale, sur l'ensemble de leur mandat, à l'évolution moyenne des rémunérations perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable.

CHAPITRE 12 – LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)

Depuis la loi du 14 juin 2013 et son décret d'application du 27 décembre 2013 ainsi que depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015 et son décret du 29 juin 2016, la BDES sert de support aux consultations en mettant à la disposition des représentants du personnel, et en regroupant de manière actualisée et prospective, les données utiles, transmises de manière récurrente au CSE et au CSEC.

Article 12.1 – Champ d'application et objet de la Base de Données Economiques et sociales

Les parties reconnaissent que les 7 CSE et le CSEC constituent le champ d'application de la BDES.

La BDES permet aux membres des CSE, du CSEC, aux DS, aux RSCSE /RSCSEC et aux DSC de mieux comprendre la stratégie de l'Entreprise par le partage d'informations assurant une vision à la fois historique et prospective.

ML
CU
MP

Article 12.2 – Contenu de la Base de Données Economiques et Sociales

La BDES comporte les informations que l'employeur met à la disposition des membres des CSE, du CSEC, des DS RSCSE /RSCSEC et des DSC, en fonction de leurs prérogatives respectives. La forme de ces informations est définie par la Direction.

Les informations, prévues par les articles L. 2312-21 du Code du travail, incluses dans la BDES électronique sont les suivantes :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise (article L. 2312-24 du Code du travail) ;
- La situation économique et financière de l'entreprise (article L. 2312-25 du Code du travail) ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (article L. 2312-26 du Code du travail).

Pour chaque indicateur, les données prospectives à 3 ans sont généralement communiquées sous forme d'informations chiffrées.

Toute donnée prospective figurant dans la BDES constitue une simple projection de la situation de l'entreprise au regard d'un contexte économique apprécié à la date de communication des données.

Les documents préexistants sont archivés sous leur format actuel dans une partie spécifique de la BDES.

Les informations mises à disposition dans la BDES ne sont pas transmises aux élus et salariés désignés par d'autres voies.

Concernant des événements ponctuels, les consultations du CSE ou du CSEC continuent à faire l'objet d'un envoi des informations utiles.

La Direction est responsable de la mise en œuvre de la BDES et de ses évolutions ainsi que de l'exactitude des données y figurant.

Article 12.3 – Modalités de la Base de Données Economiques et Sociales

Article 12.3.1 – Hiérarchisation des données et des accès à la Base de Données Economiques et Sociales

Conformément à l'article L. 2312-21 du Code du travail, la BDES est accessible :

- aux membres du CSEC ;
- aux membres des CSE ;
- aux DSC (même accès que le CSEC) ;
- aux DS (même accès que le CSE).

Les informations suivantes seront consolidées aux différents niveaux suivants :

- les informations économiques et sociales consolidées au niveau de l'Entreprise sont accessibles :
 - o Aux membres du CSEC ;
 - o Aux DSC.
- Les informations économiques et sociales au niveau d'un Etablissement distinct sont accessibles :
 - o Aux membres du CSEC ;
 - o Aux DSC ;
 - o Aux membres du CSE concerné ;
 - o Aux DS de l'Etablissement distinct concerné.

Article 12.3.2 – Supports et modalités d'accès à la Base de Données Economiques et Sociales

Les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation et les informations contenues dans la BDES sont tenues à disposition sur un support informatique qui repose sur un système d'archivage électronique. Elle est conçue et réalisée par un prestataire informatique. Son développement intègre la possibilité de consulter les données pour les personnes en situation de handicap visuel (agrandissement).

Ce support est susceptible d'évoluer dans le temps. Les bénéficiaires de la BDES sont informés de ces évolutions si celles-ci sont significatives.

La BDES est accessible en tout lieu au moyen d'une connexion internet sécurisée par authentification renforcée. Les bénéficiaires de la BDES disposent d'un identifiant et d'un mot de passe qui sont strictement personnels et ne peuvent être transmis à un tiers pour quelque raison que ce soit.

L'identifiant et le mot de passe permettent d'avoir accès aux informations de la BDES selon les types de mandat de représentant du personnel ou syndical.

Chaque utilisateur détenteur d'un identifiant de connexion n'ouvre qu'une session de consultation de la base à la fois. La session est automatiquement close en cas d'inactivité prolongée.

L'accès à la BDES est autorisé pour la durée pendant laquelle le salarié concerné bénéficie d'un mandat de représentation du personnel ou syndical lui donnant droit aux informations. L'accès est donc retiré en cas de perte du mandat quel qu'en soit le motif.

Conformément à l'article 3.1 de la fiche 1 de la circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014, il est précisé que la notion de permanence imposée par la loi ne peut s'entendre comme une obligation de rendre la base de données accessible 24/24h et 7/7j. Afin de respecter le droit à la déconnexion ainsi que les temps de travail, de repos et de congé mais aussi la vie personnelle et familiale des représentants du personnel, la BDES informatique sera accessible de 7 heures à 20 heures.

Article 12.3.3 – Actualisation de la Base de Données Economiques et Sociales

Certaines des données de la BDES sont périodiquement ou régulièrement mises à jour, selon les dispositions du Code du travail relatives à l'actualisation des informations transmises de manière récurrente au CSEC ou CSE.

Les utilisateurs de la BDES sont informés des actualisations par mail.

Article 12.3.4 – Confidentialité

L'article R. 2312-13 du Code du travail prévoit que lorsque des informations confidentielles sont présentées comme telles par l'employeur dans la base de données, il précise la durée du caractère confidentiel de ces informations que les personnes ayant accès à la base sont tenues de respecter.

Les informations économiques ou financières doivent être examinées au regard des exigences légales qui régissent ces informations notamment en matière de droit boursier.

Au moment de la consultation, un filigrane mentionnant le nom de l'utilisateur ainsi que la date et l'heure de consultation figure sur les documents.

Handwritten initials and marks:
NL
CV
NP

Article 12.3.5 – Suivi de la Base de Données Economiques et Sociales

Une commission de suivi de l'accord, constituée de représentants de la Direction et de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire, sera mise en place une fois par an afin de permettre des échanges d'informations ou d'envisager des pistes d'amélioration.

CHAPITRE 13 – LES NEGOCIATIONS AU SEIN DE L'UES KORIAN FRANCE

Les parties réaffirment que les dispositions du présent accord doivent permettre la poursuite d'un dialogue social de qualité, dynamique et constructif au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise, permettant d'échanger dans la lignée de ses valeurs et des politiques sociales déjà mises en œuvre.

La Direction considère que les organisations syndicales ainsi que les représentants du personnel sont les acteurs clés dans tout processus de résolution des conflits collectifs. A ce titre, et sans porter atteinte au principe constitutionnel qu'est le droit de grève, les parties s'engagent à respecter leur volonté commune de prévention et d'anticipation des conflits collectifs et à explorer toutes les voies possibles en vue de leur résolution.

Article 13.1 – Niveaux de négociation

En vue de favoriser la qualité et la pertinence du dialogue social, les parties conviennent que l'Entreprise comporte 2 niveaux de négociation : un niveau « Etablissement distinct » et un niveau « Entreprise ».

Article 13.1.1 – Niveau de négociation « Etablissement distinct »

Les parties conviennent de la nécessité d'organiser la représentativité syndicale exclusivement dans le même cadre que les CSE. Ainsi, les 7 Etablissements distincts constituant l'Entreprise, servent de cadre aux désignations, par les organisations syndicales représentatives, des DS.

Article 13.1.2 – Niveau de négociation « Entreprise »

Les parties conviennent d'organiser, au niveau de l'Entreprise, l'ensemble des négociations, et ce dans la mesure où celles-ci ont vocation à concerner l'ensemble des entités juridiques comprises dans le périmètre de l'Entreprise. Il est donc nécessaire de déterminer la représentativité syndicale à ce niveau.

Les négociations ci-dessus se substituent aux négociations menées au sein des sociétés juridiques distinctes composant l'Entreprise, pour les thèmes résultant de la loi.

Par ailleurs, afin de prendre en considération la spécificité des différentes activités exercées au niveau de l'Entreprise, il est convenu que des négociations annuelles obligatoires pourront être engagées au niveau l'Entreprise pour chaque direction (médico-sociales / Sanitaires / direction d'établissement et services support).

Article 13.2 – Déroulement des négociations

Article 13.2.1 – Composition des délégations de négociation

Article 13.2.1.1 – Délégations syndicales

Les parties s'entendent pour définir un nombre de participants aux réunions de négociation à venir qui permette, à la fois, une représentation syndicale suffisante et un bon déroulement des débats.

ML
NP *CU*

Ainsi, la délégation de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise est composée au maximum de 4 salariés, dont au moins un DSC.

Pour chaque thème de négociation, les DSC désignent, parmi leurs DS, les négociateurs qui les accompagneront et qui constitueront la délégation syndicale pour toute la durée de cette négociation. Afin de pallier l'absence d'un négociateur, ils pourront désigner également jusqu'à 2 suppléants parmi leurs DS.

Les membres des délégations syndicales appartiennent obligatoirement à l'Entreprise. Les organisations syndicales veilleront à assurer, dans la mesure du possible, au sein de leur délégation, une représentation équilibrée des deux principales activités (Senior / Santé) afin que l'ensemble des filières métiers soit représenté.

Article 13.2.1.2 – Délégation de la Direction

La délégation de la Direction est composée au maximum de 4 membres.

A titre exceptionnel, et afin d'apporter une expertise sur certains sujets de négociation, la Direction peut inviter, lors de ces réunions, des personnes, y compris extérieures à l'Entreprise. Ces intervenants, qui resteront le temps nécessaire à leur intervention, s'ajoutent aux membres composant la délégation de la Direction prévus ci-dessus.

Article 13.2.2 – Organisation matérielle des réunions de négociation

Article 13.2.2.1 – Convocations aux réunions de négociation

Lors de toute négociation menée au niveau de l'Entreprise, la Direction convoque chaque négociateur dûment désigné par les DSC. Les convocations, ainsi que les documents associés, sont adressés par mail à chacun des négociateurs 7 jours à l'avance. En fonction du rythme des réunions, ce délai peut être réduit à 3 jours.

A cette fin, les négociateurs communiquent leur adresse électronique à la Direction.

En l'absence d'un des négociateurs, le DSC informe l'un des suppléants de cette absence afin de permettre à celui-ci de prendre ses dispositions et à l'employeur de prévoir le déplacement du suppléant.

Lors de la première réunion, le calendrier précisant les lieux, dates et heures des réunions suivantes est communiqué aux parties.

Article 13.2.2.2 – Temps de réunion de négociation – temps de trajet

Les convocations de chaque participant sont envoyées par la Direction aux Sites concernés.

Le temps passé en réunion de négociation ainsi que le temps de trajet pour se rendre à ces réunions, excédant le temps habituel de trajet entre le domicile et le lieu de travail, sont considérés comme du temps de travail effectif.

Article 13.3 – Moyens accordés aux délégations syndicales

Article 13.3.1 – Préparation des réunions de négociation

Les négociateurs de chaque organisation syndicale disposent, entre chaque réunion de négociation (à compter de la 2ème réunion), d'une journée de préparation décomptée de la manière suivante :

- Les négociateurs travaillant en cycle et utilisant un jour de préparation sur un jour de travail prévu au planning : ce jour de préparation s'apprécie dans la limite du nombre d'heures inscrit au planning ;

Korlan • 21-25, rue Balzac • 75008 Paris • Tél. : +33 (0)1 55 37 52 00 • Fax : +33 (0)1 55 37 52 01
Korlan SA à Conseil d'administration au capital social de 409 882 125 € • Siège social: 21-25, rue Balzac • 75008 Paris • SIREN 447 800 475 • RCS Paris

m
cu

K

- Les négociateurs ne travaillant pas en cycle et utilisant un jour de préparation sur un jour de travail : ce jour de préparation s'apprécie dans la limite de 7 heures ou d'un jour pour les cadres soumis à une convention de forfait en jours ;
- Les négociateurs utilisant un jour de préparation sur un jour de repos prévu au planning : ce jour de préparation s'apprécie dans la limite de 7 heures.

Ce temps de préparation des réunions de négociation est considéré comme du temps de travail effectif.

Chaque négociateur informe son Directeur de Site ainsi que la Direction des Ressources Humaines par mail des jours de préparation utilisés en remplissant un bon de délégation.

Les négociateurs s'engagent à accoler les temps de préparation aux réunions de négociation dans la mesure du possible. A ce titre, le temps de trajet éventuellement lié à l'utilisation des jours de préparation, excédant le temps habituel de trajet entre le domicile et le lieu de travail, est pris en charge si le temps de préparation est accolé à une réunion de négociation.

Article 13.3.2 – Indemnisation des frais de déplacement

Les frais de déplacement (transport, hébergement éventuel et repas) relatifs aux réunions de négociation et aux réunions de préparation sont pris en charge par la Direction sur présentation de notes de frais conformément à la politique voyage du Groupe.

Article 13.4 – Les négociations obligatoires

La Direction rappelle les trois blocs de négociations obligatoires, à savoir :

- La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (NAO) ;
- La négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et qualité de vie au travail ;
- La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPP).

Article 13.5 – Regroupement des thèmes de négociation

Les parties conviennent de conserver les modalités de regroupement de négociations, à savoir :

- Une négociation concernant la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (NAO) ;
- une négociation concernant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- une négociation concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et qualité de vie au travail ;
- une négociation concernant la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et la mixité des métiers.

Article 13.6 – Périodicité des négociations obligatoires

Article 13.6.1 – La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (NAO)

Les partenaires sociaux et la Direction conviennent que la périodicité de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée est fixée à un an.

Article 13.6.2 – La négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail

Les partenaires sociaux et la Direction conviennent que la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et femmes et la qualité de vie au travail est fixée à quatre ans.

Une commission de suivi de l'accord, constituée de représentants de la Direction et de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire, sera mise en place afin de permettre des échanges d'informations ou d'envisager des pistes d'amélioration.

Article 13.6.3 – La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Les partenaires sociaux et la Direction conviennent que la périodicité de la négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est fixée à trois ans.

Une commission de suivi de l'accord, constituée de représentants de la Direction et de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire, sera mise en place afin de permettre des échanges d'informations ou d'envisager des pistes d'amélioration.

Article 13.6.4 – La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPP)

Les partenaires sociaux et la Direction conviennent que la périodicité de la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPP) est fixée à quatre ans.

Une commission de suivi de l'accord, constituée de représentants de la Direction et de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire, sera mise en place afin de permettre des échanges d'informations ou d'envisager des pistes d'amélioration.

CHAPITRE 14 – DISPOSITIONS FINALES

Article 14.1 – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 2232-30 et suivants du Code du travail. Il entrera en vigueur, après information et consultation des CSE compris dans son champ d'application, à l'expiration du délai d'opposition dans les conditions de l'article L. 2232-34 du Code du travail.

Article 14.2 – Suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord, constituée de représentants de la Direction et de deux DSC par organisation syndicale représentative, sera mise en place afin de permettre des échanges d'informations ou d'envisager des pistes d'amélioration et convenir le cas échéant d'éventuels avenants.

Article 14.3 – Durée, dénonciation, révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, ou encore d'une révision, en application des dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, les parties conviennent de se revoir préalablement à la négociation du protocole d'accord préélectoral pour faire le point sur l'application du présent accord.

M
C
U
14

Article 14.4 – Dépôt

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D. 2231-4 du Code du travail.

Le présent accord, signé par des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, sera déposé, à l'initiative de la Direction, auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris en un exemplaire et auprès de la DIRECCTE de Paris sous format électronique.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

Par ailleurs, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise recevra un exemplaire original du présent accord. Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction et une copie en sera remise aux représentants du personnel.

Article 14.5 – Affichage et publicité

Mention de cet accord figurera sur les panneaux d'affichage de la Direction. Une copie du présent accord est tenue à la disposition des salariés dans chacun des Sites.

Fait à Paris, le 25 janvier 2019
En 7 exemplaires originaux

Pour la société KORIAN S.A.,
Mme Nadège PLOU



Pour la Fédération CFDT Santé Sociaux,
M. BERNARD *Bernard*
DEC CFDT

Pour la Fédération Santé et Action Sociale CGT,

Pour la Fédération FO Santé privée,

Pour la Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé

M. VAUSSENAT *claudi*


Handwritten marks in blue ink: 'm', 'CV', and 'ND'.

ANNEXE 1

BON DE DELEGATION

A remettre à la Direction au plus tard 48 heures avant l'absence, sauf cas de force majeure

NOM : PRENOM : POSTE OCCUPE : ETABLISSEMENT :			DATE DE L'ABSENCE		DATE DE LA DEMANDE	
Mandat(s) exercé(s)	Mandat utilisé (mettre une croix)	Crédit d'heures alloué	Heure de départ	Durée présumée de l'absence	Heure de retour	Nombre d'heures utilisées
Représentant de proximité (1) (oblig. sur tps de travail sauf situation grave)	<input type="checkbox"/>					
Membre titulaire du CSE (2)	<input type="checkbox"/>					
RSCSE	<input type="checkbox"/>	20				
Membre de la CSSCT (oblig. sur tps de travail sauf situation grave)	<input type="checkbox"/>	20				
Membre du CSE Central (CSEC)	<input type="checkbox"/>	0				
RSCSEC	<input type="checkbox"/>	20				
Délégué syndical (DS)	<input type="checkbox"/>	24				
Délégué syndical central (DSC)	<input type="checkbox"/>	60				
Représentant Section Syndicale (RSS)	<input type="checkbox"/>	4				

Signature de l'intéressé

Visa Directeur d'établissement

(1) Crédit d'heures des RPX :

- ETP < 50 : 10 heures
- ETP < 100 : 15 heures
- ETP ≥ 100 : 20 heures

(2) Crédit d'heures des titulaires du CSE :

- Siège et Directions : 24 heures
- Santé Sud, Santé Nord, Senior Sud-Ouest, Senior Sud-Est : 26 heures
- Senior Ouest : 27 heures
- Senior Nord : 28 heures

Secrétaire ou trésorier du CSE : + 15 heures // trésorier adjoint du CSE : + 10 heures

Korian • 21-25, rue Balzac • 75008 Paris • Tél. : +33 (0)1 55 37 52 00 • Fax : +33 (0)1 55 37 52 01
Korian SA à Conseil d'administration au capital social de 409 882 125 € • Siège social : 21-25, rue Balzac • 75008 Paris • SIREN 447 800 476 • RCS Paris

M
CU
NR

ANNEXE 2

LISTE DES SOCIETES INTEGREES A L'ENTREPRISE KORIAN France, REPARTIES PAR COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

CSE "DIRECTION D'ETABLISSEMENT ET SERVICES SUPPORTS"			
KORIAN	SIEGE PARIS	75017	PARIS
KORIAN	SIEGE DEVECEY	25870	DEVECEY
KORIAN	SIEGE MASSY	91300	MASSY
KORIAN	SIEGE TOULOUSE	31240	L'UNION
KORIAN	SIEGE LYON	69002	LYON
MEDICA FRANCE	SIEGE AIX	13593	AIX-EN-PROVENCE
MEDICA FRANCE	SIEGE TOURS	37043	TOURS
MEDICA FRANCE	SIEGE MASSY	91300	MASSY
FORMADEP	ASSOCIATION FORMADEP	26700	PIERRELATTE
CSE SENIOR NORD			
AUBERGERIE DE QUINCY	KORIAN TAMIAS	91480	QUINCY SOUS SENART
AUBERGERIE DU 3EME AGE	KORIAN LES ROSES	77340	PONTAULT COMBAULT
CARLOUP SANTE	KORIAN BEL'SAONE	71100	CHALON SUR SAONE
CHATEAU DE LORMOY	KORIAN CHATEAU DE LORMOY	91310	LONGPONT SUR ORGE
DE BIOUX SANTE	KORIAN CHARNAY	71850	CHARNAY LES MACON
KORIAN AU FIL DU TEMPS	KORIAN AU FIL DU TEMPS	77100	MEAUX
KORIAN BRUNE	KORIAN BRUNE	75014	PARIS
KORIAN CLOS DES VIGNES	KORIAN CLOS DES VIGNES	21200	BEAUNE
KORIAN JARDINS D'HUGO	KORIAN JARDINS D'HUGO	10440	LA RIVIERE DE CORPS
KORIAN LA VILLA PYPYRI	KORIAN LA VILLA PYPYRI	71100	CHALON SUR SAONE
KORIAN LES ARCADES	KORIAN LES ARCADES	75012	PARIS
KORIAN LES CASSISSINES	KORIAN LES CASSISSINES	21000	DIJON
KORIAN PASTORIA	KORIAN PASTORIA	10000	TROYES
KORIAN PLAISANCE	KORIAN PLAISANCE	54000	NANCY
KORIAN SAVERNE	KORIAN LES RIVES DE LA ZORN	67700	SAVERNE
KORIAN VILLA D'AZON	KORIAN VILLA D'AZON	89100	SAINT CLEMENT
KORIAN VILLA SPINALE	KORIAN VILLA SPINALE	88000	EPINAL
KORIAN VILL'ALIZE	KORIAN VILL'ALIZE	25220	THISE
LA DETENTE SAS	KORIAN LA DETENTE	77400	DAMPMART
LA GRANDE PRAIRIE	KORIAN LA GRANDE PRAIRIE	60290	MONCHY SAINT ELOI
L'AIR DU TEMPS RESIDENCE STRASBOURG ROBERTSAU	KORIAN L'AIR DU TEMPS	67000	STRASBOURG ROBERTSAU
LE CLOS CLEMENT 77 RESIDENCE DU BOIS CLEMENT	KORIAN LE BOIS CLEMENT	77320	LA FERTE GAUCHER
LE DOMAINE DE SOULAINES	KORIAN LE DOMAINE	10200	SOULAINES D'HUYS
LES ALYSSES	KORIAN LES ALYSSES	60130	LIEUVILLERS
LES BEGONIAS	KORIAN LES TROIS SAPINS	68800	THANN
LES BEGONIAS	KORIAN MARISOL	93270	SEVRAN
LES BEGONIAS	KORIAN LA MAGDELEINE	77910	VARREDES
LES BEGONIAS	KORIAN VILLA ST HILAIRE	94210	LA VARENNE SAINT HILAIRE
LES HAUTS D'ANDILLY	KORIAN HAUTS D'ANDILLY	95580	ANDILLY

MP
CU

LES TERRASSES DU XXEME	KORIAN TERRASSES DU XXEME	75020	PARIS
LES TOURELLES	KORIAN LE GATINAIS	91720	MAISSE
LIERRES GESTION	KORIAN LES LIERRES	94170	LE PERREUX SUR MARNE
MEDICA FRANCE	KORIAN HOME DE L'OUCHEROTTE	21110	AISEREY
MEDICA FRANCE	KORIAN JARDINS DU CHARMOIS	54500	VANDEOEUVRE LES NANCY
MEDICA FRANCE	KORIAN LA COTONNADE	68120	PFASTATT
MEDICA FRANCE	KORIAN LA FILATURE	68100	MULHOUSE
MEDICA FRANCE	KORIAN LE HAUT DU BOIS	54140	JARVILLE LA MALGRANGE
MEDICA FRANCE	KORIAN LE LAC	70000	VAIVRE-ET-MONTOILLE
MEDICA FRANCE	KORIAN LES CATALAUNES	51000	CHALONS EN CHAMPAGNE
MEDICA FRANCE	KORIAN LES GRANDS CRUS	21000	DUJON
MEDICA FRANCE	KORIAN LES MELEZES	55000	BAR LE DUC
MEDICA FRANCE	KORIAN SARMATIA	51250	SERMAIZE LES BAINS
MEDICA FRANCE	KORIAN VILLA AMARELLI	57360	AMNEVILLE
MEDICA FRANCE	KORIAN VILLA DES REMES	51100	REIMS
MEDICA FRANCE	KORIAN BONISIACA	93140	BONDY
MEDICA FRANCE	KORIAN BORDS DE LA MARQUE	59510	FOREST SUR MARQUE
MEDICA FRANCE	KORIAN GAMBETTA	59000	LILLE
MEDICA FRANCE	KORIAN GRANGE DES PRES	60260	LAMORLAYE
MEDICA FRANCE	KORIAN LAURIERS DE PLAISANCE	93360	NEUILLY PLAISANCE
MEDICA FRANCE	KORIAN LE COTTAGE	95100	ARGENTEUIL
MEDICA FRANCE	KORIAN LE HALAGE	59860	BRUAY SUR ESCAUT
MEDICA FRANCE	KORIAN LE TULPIER	93110	ROSNY SOUS BOIS
MEDICA FRANCE	KORIAN L'EPERVIER	93350	LE BOURGET
MEDICA FRANCE	KORIAN LES CEDRES	93250	VILLEMOMBLE
MEDICA FRANCE	KORIAN LES MERLETTES	95200	SARCELLES
MEDICA FRANCE	KORIAN LES TROIS RIVES	80220	GAMACHES
MEDICA FRANCE	KORIAN MONTFRAIS	95130	FRANCONVILLE
MEDICA FRANCE	KORIAN SAMARA	59164	JEUMONT-MARPENT
MEDICA FRANCE	KORIAN COTEAUX DE L'YVETTE	91440	BURES SUR YVETTE
MEDICA FRANCE	KORIAN JARDIN DE NEPTUNE	94210	SAINT MAUR DES FOSSÉS
MEDICA FRANCE	KORIAN JARDINS DE SERENA	91750	CHAMPUEIL
MEDICA FRANCE	KORIAN LA FERME DU MARAIS	77350	LE MEE SUR SEINE
MEDICA FRANCE	KORIAN LE FLORE	91230	MONTGERON
MEDICA FRANCE	KORIAN LES AMANDIERS	75020	PARIS
MEDICA FRANCE	KORIAN PARC AUX CHENES	77240	CESSON
MEDICA FRANCE	KORIAN SAINTE GENEVIEVE	77850	HERICY
MEDICA FRANCE	KORIAN SAINT-SIMON	75020	PARIS
MEDOTELS	KORIAN LE DOUBS RIVAGE	25200	MONTBELIARD
MEDOTELS	KORIAN LE GENTILE	54520	LAXOU
MEDOTELS	KORIAN PLACE ROYALE	51100	REIMS
MEDOTELS	KORIAN LA CROISEE BLEUE	95600	EAUBONNE
MEDOTELS	KORIAN L'AGE BLEU	59100	ROUBAIX
MEDOTELS	KORIAN LES MARQUISES	59700	MARCO EN BAROEUL
MEDOTELS	KORIAN SAMAROBRIVA	80000	AMIENS



MEDOTELS	KORIAN VILLA VICTORIA	93160	NOISY LE GRAND
MEDOTELS	KORIAN CHAMPS DE MARS	75015	PARIS
MEDOTELS	KORIAN JARDINS D'ALEZIA	75014	PARIS
MEDOTELS	KORIAN MONCEAU	75017	PARIS
RA NEUVILLE ST REMY	KORIAN GEORGES MORCHAIN	59554	NEUVILLE SAINT REMY
RELAIS TENDRESSE SAINTE MARGUERITE	KORIAN MAISON DES AULNES	88100	SAINTE MARGUERITE
RESIDENCE AUTOMNE LAXOU	KORIAN LA SAULX	54520	LAXOU
RESIDENCE DE CHAINTREAUVILLE	KORIAN CHAINTREAUVILLE	77140	SAINTE PIERRE LES NEMOURS
RESIDENCE DE L'ABBAYE	KORIAN L'ABBAYE	59730	SOLESMES
RESIDENCE LES SANSONNETS	KORIAN ARC-EN-CIEL	95870	BEZONS
RESIDENCE LES SANSONNETS	KORIAN LES LYS	95480	PIERRELAYE
RESIDENCE LES SANSONNETS	KORIAN LES SANSONNETS	95750	CHARS
RESIDENCE LES TILLEULS	KORIAN LA RIVIERE BLEUE	80400	ERCHEU
RESIDENCE MAGENTA	KORIAN MAGENTA	75010	PARIS
CSE SENIOR OUEST			
CHAMTOU	KORIAN CHAMTOU	37170	CHAMBRAY LES TOURS CEDEX
HOMERE HOTELLERIE MEDICALISEE RETRAITE	KORIAN QUIETA	78180	MONTIGNY LE BRETONNEUX
KORIAN FLORIAN CARNOT	KORIAN FLORIAN CARNOT	92160	ANTONY
KORIAN LE BOURGENAY	KORIAN LE BOURGENAY	85100	LES SABLES D'OLONNE
KORIAN LE DIAMANT	KORIAN LE DIAMANT	61000	ALENCON
KORIAN LES LILAS	KORIAN LES LILAS	78955	CARRIERES SOUS POISSY
LA REINE BLANCHE	KORIAN LA REINE BLANCHE	45160	OLIVET
LA REINE MATHILDE	LA REINE MATHILDE	14210	GRAINVILLE SUR ODON
LA VALLEE BLEUE	KORIAN LA VALLEE BLEUE	18200	SAINTE AMAND MONTROND
LA VILLA DU CHENE D'OR	KORIAN VILLA DU CHENE D'OR	53960	BONCHAMP LES LAVAL
LAFFITTE SANTE	KORIAN VILLA PEGASE	78600	MAISONS LAFFITTE
LE MAIL SANTE	KORIAN VILLE EN VERT	27160	BRETEUIL SUR ITON
LE PETIT CASTEL	KORIAN LE PETIT CASTEL	37170	CHAMBRAY LES TOURS
LE VAL D'ESSONNE	KORIAN LE VAL D'ESSONNE	78310	MAUREPAS
LES BEGONIAS	KORIAN JARDIN ATLANTIQUE	44510	LE POULIGUEN
LES BEGONIAS	KORIAN LA LILARDIERE	45130	MEUNG SUR LOIRE
LES BEGONIAS	KORIAN LA ROSERAIE	28100	DREUX
LES BEGONIAS	KORIAN LES AMARANTES	37000	TOURS
LES BEGONIAS	KORIAN REFLET DE LOIRE	45380	LA CHAPPELLE-SAINTE-MESMIN
LES BEGONIAS	KORIAN VILLA EVORA	28000	CHARTRES
LES BEGONIAS	KORIAN JARDIN DE L'ANDELLE	27910	PERRIERS SUR ANDELLE
LES BEGONIAS	KORIAN LE JARDIN	76100	ROUEN
LES BEGONIAS	KORIAN L'ERMITAGE	27400	LOUVIERS
LES BEGONIAS	KORIAN L'IMPERIAL	92700	COLOMBES
LES BEGONIAS	KORIAN NYMPHEAS BLEUS	27200	VERNON
LES BEGONIAS	KORIAN VILLA BERAT	14100	LISIEUX
LES TEMPS BLEUS	KORIAN LES TEMPS BLEUS	28400	NOGENT LE ROTROU
MEDICA FRANCE	KORIAN BOIS ROBILLARD	44300	NANTES
MEDICA FRANCE	KORIAN HAMEAU D'EGUZON	36270	EGUZON CHANTOME

Handwritten initials: JM, CU, NP

MEDICA FRANCE	KORIAN L ORMEAU	37550	SAINT AVERTIN
MEDICA FRANCE	KORIAN LE BARON	45000	ORLEANS
MEDICA FRANCE	KORIAN LE CARDINAL	85000	LA ROCHE SUR YON
MEDICA FRANCE	KORIAN LE HOME DU VERGER	85220	APREMONT
MEDICA FRANCE	KORIAN LE PLESSIS	37520	LA RICHE
MEDICA FRANCE	KORIAN LE RANZAY	44300	NANTES
MEDICA FRANCE	KORIAN LE RICHELIEU	85000	LA ROCHE SUR YON
MEDICA FRANCE	KORIAN LE SOLIDOR	35400	SAINT MALO
MEDICA FRANCE	KORIAN LE VENÇAY	37550	SAINT AVERTIN
MEDICA FRANCE	KORIAN LES CORALLINES	44500	LA BAULE
MEDICA FRANCE	KORIAN LES DAMES BLANCHES	37000	TOURS
MEDICA FRANCE	KORIAN LES DEUX MERS	56370	SARZEAU
MEDICA FRANCE	KORIAN LES FILS D'ARGENT	85200	FONTENAY LE COMTE
MEDICA FRANCE	KORIAN PORTES DE SOLOGNE	18100	VIERZON
MEDICA FRANCE	KORIAN SANTEL	45500	GIEN
MEDICA FRANCE	KORIAN VILLA DU PRINTEMPS	18000	BOURGES
MEDICA FRANCE	KORIAN VILLA LA BALNEAIRE	35800	DINARD
MEDICA FRANCE	MAFPA MAISON BLANCHE	37540	SAINT CYR SUR LOIRE
MEDICA FRANCE	KORIAN BEL AIR	92140	CLAMART
MEDICA FRANCE	KORIAN CHATEAU DE LA COULDRE	78180	MONTIGNY LE BRETONNEUX
MEDICA FRANCE	KORIAN CLAIREFONTAINE	78120	CLAIREFONTAINE EN YVELINES
MEDICA FRANCE	KORIAN LA RISLE	27250	RUGLES
MEDICA FRANCE	KORIAN LE COEUR VOLANT	78430	LOUVECIENNES
MEDICA FRANCE	KORIAN LES RIVES DE L'ODON	14210	EVRECY
MEDICA FRANCE	KORIAN L'ILE DE MIGNEAUX	78300	POISSY
MEDICA FRANCE	KORIAN MANDOLINE	78400	CHATOU
MEDICA FRANCE	KORIAN PARC DES DAMES	78100	SAINT GERMAIN EN LAYE
MEDICA FRANCE	KORIAN PORTE OCEANE	76600	LE HAVRE
MEDICA FRANCE	KORIAN SAINT-CHARLES	92330	SCEAUX
MEDICA FRANCE	KORIAN VILLA IMPERATRICE	92500	RUEIL MALMAISON
MEDOTELS	KORIAN ARTEMIS	72560	CHANGE
MEDOTELS	KORIAN LE CASTELLI	53970	L'HUISSERIE
MEDOTELS	KORIAN HAMEAU DU ROY	78150	LE CHESNAY
MEDOTELS	KORIAN HAUTS DE JARDY	92420	VAUCRESSON
MEDOTELS	KORIAN HAUTS DE L'ABBAYE	76290	MONTVILLIERS
MEDOTELS	KORIAN LA GOELETTE	50120	EQUEURDREVILLE-HAINNEVILLE
MEDOTELS	KORIAN LES CENT CLOCHERS	76100	ROUEN
MEDOTELS	KORIAN LES SARMENTS	92150	SURESNES
MEDOTELS	KORIAN LES SAULES	78280	GUYANCOURT
MEUDON-TYBILLES	KORIAN LES TYBILLES	92190	MEUDON
PRIVATEL	KORIAN RIVE DE SELUNE	50640	LE TEILLEUL
RESIDENCE CHATEAU DES LANDES	KORIAN CHATEAU DES LANDES	45240	LA FERTE SAINT AUBIN
RESIDENCE D'AUTOMNE DU MANS	KORIAN BOLLEE-CHANZY	72000	LE MANS
RESIDENCE DE BUEIL	KORIAN VAL AUX FLEURS	27730	BUEIL
RESIDENCE DE PONTLIEUE	KORIAN PONTLIEUE	72000	LE MANS

ML
CV
NR

RESIDENCE LES ACACIAS	KORIAN LES ACACIAS	92700	COLOMBES
RESIDENCE LES MATHURINS	KORIAN LES MATHURINS	92220	BAGNEUX
SAINT CYR GESTION	KORIAN PARC DE L'ABBAYE	78210	SAINT CYR L'ECOLE
SOCIETE GERONTOLOGIQUE DU CENTRE OUEST - SGCO	KORIAN LA MENARDIERE	37540	ST CYR SUR LOIRE
SOCIETE HOSPITALIERE DE TOURAINE	KORIAN CLOS DU MURIER	37230	FONDETTES
SOCIETE HOSPITALIERE DE TOURAINE	KORIAN CROIX PERIGOURD	37540	ST CYR SUR LOIRE
VILLA SAINT DOMINIQUE	KORIAN VILLA SAINT DO	76230	BOIS-GUILLAUME-BIHOREL
CSE SENIOR SUD-EST			
DLS GESTION	KORIAN LA RIMANDIERE	13310	SAINT MARTIN DE CRAU
GEM VIE	KORIAN MAS DES AINES	13420	GEMENOS
ISERE SANTE	KORIAN L'ISLE VERTE	38000	GRENOBLE
KORIAN BLEU D'AZUR	KORIAN BLEU D'AZUR	06150	CANNES
KORIAN GERLAND	KORIAN GERLAND	69007	LYON
KORIAN LA FONTANIERE	KORIAN LA FONTANIERE	69270	FONTAINES SAINT MARTIN
KORIAN L'ASTREE	KORIAN L'ASTREE	42000	SAINT ETIENNE
KORIAN L'ESCONDA	KORIAN L'ESCONDA	74200	THONON LES BAINS
KORIAN VAL DES SOURCES	KORIAN VAL DES SOURCES	13109	SIMIANE COLLONGUE
KORIAN VILLA D'ALBON	KORIAN VILLA D'ALBON	42300	ROANNE
LA BASTIDE DE LA TOURNE	KORIAN DROME PROVENCALE	26450	CHAROLS
LA BASTIDE DE LA TOURNE	KORIAN LA BASTIDE	07700	BOURG SAINT ANDEOL
LA LOUISIANE	KORIAN LA LOUISIANE	83400	HYERES
LA SAISON DOREE	KORIAN SAISON DOREE	69008	LYON
LA VILLA DU PARC	KORIAN LES MOUSSIERES	69700	ECHALAS
L'AMARYLIS	KORIAN LA PINEDE	83110	SANARY SUR MER
LE CLOS VERMEIL	KORIAN LES CLEMATITES	06690	TOURETTE-LEVENS
LE DOMAINE DE COLLONGUES	KORIAN DOMAINE DE COLLONGUE	13100	SAINT MARC JAUMEGARDE
LE HAMEAU DE LA SOURCE	KORIAN HAMEAU DE LA SOURCE	69190	SAINT FONS
LE MONT SOLEIL	KORIAN LE MONT SOLEIL	05190	ESPINASSES
LES BEGONIAS	KORIAN LA MOUNARDIERE	42270	SAINT PRIEST EN JAREZ
LES BEGONIAS	KORIAN VILLA JANIN	42000	SAINT ETIENNE
LES BEGONIAS	KORIAN VILLA ORTIS	38200	JARDIN
LES BEGONIAS	KORIAN AUBIER DE CYBELE	83600	FREJUS
LES BEGONIAS	KORIAN CHATEAU DES OLLIERES	06000	NICE
LES BEGONIAS	KORIAN DOMAINE ST-MICHEL	06700	SAINT LAURENT DU VAR
LES BEGONIAS	KORIAN L'AGORA	13126	VAUVENARGUES
LES BEGONIAS	KORIAN LES LUBERONS	13610	LE PUY SAINTE REPARADE
LES BEGONIAS	KORIAN PARC DE MOUGINS	06250	MOUGINS
LES BEGONIAS	KORIAN RIVES D'ESTEREL	83600	FREJUS
LES BEGONIAS	KORIAN SORGENTINO	06300	NICE
LES CIGALES	KORIAN LE CAP SICIE	83500	LA SEYNE SUR MER
LES FONTAINES	KORIAN LES FONTAINES	83670	BARJOLS
LES JARDINS D'HESTIA	KORIAN JARDINS D'HESTIA	69290	GREZIEU LA VARENNE
LES PINS BLEUS	KORIAN LES PINS BLEUS	83430	SAINT MANDRIER
MASNET SANTE	KORIAN VILLA THAIS	26000	VALENCE

ML
CU
NB

MEDICA FRANCE	KORIAN BERGSON	42000	SAINT ETIENNE
MEDICA FRANCE	KORIAN BERTHELOT	69007	LYON
MEDICA FRANCE	KORIAN CLAUDE BERNARD	69600	OULLINS
MEDICA FRANCE	KORIAN FONTAINE ST MARTIN	73000	CHAMBERY
MEDICA FRANCE	KORIAN HOME DE CORTEFREDONE	01310	CURTAFOND
MEDICA FRANCE	KORIAN HOME DU VERNAY	73540	ESSERTS-BLAY
MEDICA FRANCE	KORIAN JARDIN DE BROU	01000	BOURG-EN BRESSE
MEDICA FRANCE	KORIAN LA PASSEMENTERIE	42000	SAINT ETIENNE
MEDICA FRANCE	KORIAN LE CLOS D'YPRES	69004	LYON
MEDICA FRANCE	KORIAN LE NYMPHEA	73000	CHAMBERY
MEDICA FRANCE	KORIAN LES AURELIAS	69290	POLLIONNAY
MEDICA FRANCE	KORIAN LES FAUVETTES	01330	VILLARS LES DOMBES
MEDICA FRANCE	KORIAN LES MYRTILLES	74190	CHEDDE
MEDICA FRANCE	KORIAN L'ORADOU	63000	CLERMONT-FERRAND
MEDICA FRANCE	KORIAN LA PROVENÇALE	83136	LA ROQUEBRUSSANNE
MEDICA FRANCE	KORIAN LE BAOU	13009	MARSEILLE
MEDICA FRANCE	KORIAN LE GRAND MAS	06700	SAINT LAURENT DU VAR
MEDICA FRANCE	KORIAN LES CAMPÉLIÈRES	06110	LE CANNET
MEDICA FRANCE	KORIAN LES JONQUIÈRES	06110	LE CANNET
MEDICA FRANCE	KORIAN LES PALATINES	06300	NICE
MEDICA FRANCE	KORIAN LES RESTANQUES	13920	SAINT MITRE LES REMPARTS
MEDICA FRANCE	KORIAN L'ESCALE DU BAOU	13009	MARSEILLE
MEDICA FRANCE	KORIAN SITELLE	83110	SANARY SUR MER
MEDICA FRANCE	KORIAN VAL PRE	13400	AUBAGNE
MEDICA FRANCE	RES. LE ROSAIRE	83110	SANARY SUR MER
MEDOTELS	KORIAN LES ANNABELLES	69003	LYON
MEDOTELS	KORIAN LA RIVIERA	06250	MOUGINS
MEDOTELS	KORIAN LES ALPILLES	13127	VITROLLES
REANOTEL	KORIAN VILLA EYRAS	83400	HYERES
RESIDENCE CLAUDE DEBUSSY	KORIAN CLAUDE DEBUSSY	13470	CARNOUX-EN-PROVENCE
RESIDENCE FREDERIC MISTRAL	KORIAN MISTRAL	13013	MARSEILLE
RESIDENCE LA PAQUERIE	KORIAN LA PAQUERIE	13013	MARSEILLE
RESIDENCE MEDICALISEE FONTDIVINA	FONTDIVINA	06240	BEAUSOLEIL
RESIDENCE PERIER	KORIAN PERIER	13008	MARSEILLE
SAINT FRANCOIS DE SALES	KORIAN SAINT FRANCOIS	69390	VERNAISON
SAINT FRANÇOIS DU LAS	KORIAN SAINT-FRANÇOIS DU LAS	83200	TOULON
SERENA	KORIAN LA LOUBIERE	13013	MARSEILLE
VEPEZA	KORIAN LES PARENTS	13008	MARSEILLE
CSE SENIOR SUD-OUEST			
ACCUEIL MEUNIERES	KORIAN LES MEUNIERES	34400	LUNEL
AGAPANTHE	KORIAN AGAPANTHE	86000	POITIERS
ASSOCIATION LES DOYENNES	LE DOYENNE DE LANGON	33210	LANGON
ATRIA	KORIAN LO SOLELH	34500	BEZIERS
BELLEVUE	KORIAN BELLEVUE	47120	DURAS
DOMAINE DES 3 CHEMINS	KORIAN LES TROIS CHEMINS	86120	LES TROIS MOUTIERS

ML
CC
MS

G.M.R.MAPAD COTE PAVEE	KORIAN LA COTE PAVEE	31500	TOULOUSE
GASTON DE FOIX	KORIAN GASTON DE FOIX	09270	MAZERES
GRAND'MAISON	KORIAN GRAND MAISON	31240	L'UNION
KORIAN LA SEILLONNE	KORIAN LA SEILLONNE	31130	PIN BALMA
KORIAN LE BASTION	KORIAN LE BASTION	11000	CARCASSONNE
KORIAN LE CLOS DE L'ORCHIDEE	KORIAN LE CLOS DE L'ORCHIDEE	11100	NARBONNE
KORIAN MAS DE LAUZE	KORIAN MAS DE LAUZE	30900	NIMES
LA COLOMBE	KORIAN LA COLOMBE	34770	GIGEAN
LA FONTAINE BAZEILLE	KORIAN FONTAINE BAZEILLE	47180	SAINTE BAZEILLE
LE CHALET	KORIAN LE CHALET	33830	BELIN BELIET
LE HAMEAU DE PRAYSSAS	KORIAN LE HAMEAU	47360	PRAYSSAS
LE MOLE D'ANGOULINS	KORIAN LE MOLE D'ANGOULINS	17690	ANGOULINS SUR MER
LE PLATANE DU GRAND PARC	RES. LE PLATANE DU GRAND PARC	33300	BORDEAUX
LES BEGONIAS	KORIAN LE RAYON D'OR	17140	LAGORD
LES BEGONIAS	KORIAN LES BEGONIAS	17300	ROCHEFORT SUR MER
LES BLES D'OR	KORIAN LES BLES D'OR	81150	CASTELNAU DE LEVIS
LES ISSAMBRES	KORIAN LES ISSAMBRES	17200	ROYAN CEDEX
MAISON RETRAITE LES GARDIOLES	KORIAN LES GARDIOLES	34980	SAINTE GELY DU FESC
MEDICA FRANCE	KORIAN CHANDENIERS	86120	LES TROIS MOUTIERS
MEDICA FRANCE	KORIAN CLAIRIERE AUX CHENES	86360	CHASSENEUIL-DU-POITOU
MEDICA FRANCE	KORIAN COTE SAUVAGE	17590	ARS EN RE
MEDICA FRANCE	KORIAN HOME DE L'EBAUPIN	79510	COULON
MEDICA FRANCE	KORIAN LA VENISE VERTE	79000	NIORT
MEDICA FRANCE	KORIAN LES ALBIZIAS	86290	LA TRIMOUILLE
MEDICA FRANCE	KORIAN LES BORDS DE L'ISLE	24750	TRELISSAC
MEDICA FRANCE	KORIAN LES BUDDLEIAS	86290	BRIGUEIL LE CHANTRE
MEDICA FRANCE	KORIAN LES PARASOLS	17110	SAINTE GEORGES DE DIDONNE
MEDICA FRANCE	KORIAN MARIE D'ALBRET	17800	PONS
MEDICA FRANCE	KORIAN VILLA DES CEBRADES	24660	NOTRE DAME DE SANILHAC
MEDICA FRANCE	KORIAN YVAN ROQUE	24560	ISSIGEAC
MEDICA FRANCE	KORIAN COTEAUX DE LA LEZE	31410	SAINTE SULTICE SUR LEZE
MEDICA FRANCE	KORIAN LE CARMEL	65000	TARBES
MEDICA FRANCE	KORIAN MAISON D'EMILIE	81540	CAHUZAC
MEDICA FRANCE	KORIAN VILLA CASTERA	32410	CASTERA VERDUZAN
MEDOTELS	KORIAN CLOS SERENA	33000	BORDEAUX
MEDOTELS	KORIAN CATALOGNE	66000	PERPIGNAN
MEDOTELS	KORIAN LA POMPIGNANE	34000	MONTPELLIER
RESIDENCE FRONTENAC	KORIAN FRONTENAC	11150	BRAM
RESIDENCE LES AINES DU LAURAGAIS	KORIAN VILLA LAURAGAIS	31450	BAZIEGE
RESIDENCE LES AJONCS	KORIAN LES AJONCS	17170	BENON
RESIDENCE LES PINS	KORIAN LES PINS VERTS	11100	NARBONNE
RESIDENCE LES TAMARIS	KORIAN LES TAMARIS	34410	SERIGNAN
SOCIETE D'EXPLOITATION HOME SAINT GABRIEL	KORIAN VILLA GABRIEL	33170	GRADIGNAN
SOCIETE D'EXPLOITATION HOME SAINT GABRIEL	KORIAN VILLA LOUISA	33000	BORDEAUX

Handwritten initials: *MP* and *CU*

VILLA BONTEMPS	KORIAN LA BRANEYRE	33610	CANEJAN
VILLA BONTEMPS	KORIAN VILLA BONTEMPS	33400	TALENCE
VILLA MOZART	KORIAN LA VILLA MOZART	34410	SERIGNAN
CSE SANTE NORD			
ALMA SANTE	KORIAN ALMA SANTE	42210	MONTROND LES BAINS
BELLECOMBE	KORIAN BELLECOMBE	69003	LYON
CENTRE CONVAL STE COLOMBE	KORIAN SAINTE COLOMBE	89100	SAINT DENIS LES SENS
CENTRE DE READAPTATION FONCTIONNELLE DE CAEN	KORIAN BROCELIANDE	14000	CAEN
CENTRE DE SOINS DE SUITE DE SARTROUVILLE	KORIAN C3S	78500	SARTROUVILLE
CENTRE MEDICAL SPECIALISE CHAMBON	KORIAN LE HAUT LIGNON	43400	LE CHAMBON SUR LIGNON
CENTRE SPECIALISE LES BRUYERES	KORIAN LES BRUYERES	69619	LETRA
CENTRE WILLIAM HARVEY	KORIAN WILLIAM HARVEY	50190	SAINT MARTIN D'AUBIGNY
CHATEAU DE MORNAY	KORIAN MORNAY	17330	SAINT PIERRE DE L'ISLE
CLINIDOM	CLINIDOM	63100	CLERMONT FERRAND
CLINIQUE CARDIOLOGIQUE DE GASVILLE	KORIAN PARC DE GASVILLE	28300	GASVILLE
CLINIQUE DE CONVALESCENCE CHATEAU DE CLAVETTE	KORIAN CLAVETTE	17220	CLAVETTE
CLINIQUE DE LIVRY SULLY	KORIAN SULLY	93189	LIVRY GARGAN
CLINIQUE DE SACLAS	KORIAN LA MARETTE	91690	SACLAS
CLINIQUE DU CANAL DE L'OURCQ	KORIAN CANAL DE L'OURCQ	75019	PARIS
CLINIQUE DU VAL DE SEINE	KORIAN VAL DE SEINE	78429	LOUVECIENNES
CLINIQUE MEDICALE DE SAINT COME	KORIAN L'OBSERVATOIRE	91260	JUVISY SUR ORGE
CLINIQUE SAINT MAURICE	KORIAN SAINT MAURICE	87340	LA JONCHERE
CLINIQUE SOLISANA	KORIAN SOLISANA	68500	GUEBWILLER
CLINIQUE SSR CHATEAU DE GLETEINS	KORIAN GLETEINS	01479	JASSANS-RIOTTIER
CLINIQUE VILLA BLEUE	KORIAN VILLA BLEUE	16200	JARNAC
CRF DE SIOUVILLE	KORIAN L'ESTRAN	50340	SIOUVILLE
HAD YVELINES SUD	KORIAN YVELINES SUD	78279	GUYANCOURT
KORIAN LA BRESSANE	KORIAN LA BRESSANE	71480	VARENNES ST SAUVEUR
KORIAN LA CONDAMINE	KORIAN LA CONDAMINE	07330	THUEYTS
KORIAN LE MAS BLANC	KORIAN LE MAS BLANC	16200	JARNAC
KORIAN LE TINAILLER	KORIAN LE TINAILLER	71870	HURIGNY
KORIAN SANTE	KORIAN LES VERGERS	10120	SAINT-ANDRE-LES-VERGERS
LE CLOS DE BEAUREGARD	KORIAN BEAUREGARD	43770	CHADRAC
LE MONT BLANC	KORIAN LE MONT VEYRIER	74370	ARGONAY
LE MONT BLANC	KORIAN LES DEUX LYS	74299	THYEZ
MEDICA FRANCE	KORIAN PAYS DE LA PLAINE DES VOSGES	88300	NEUFCHATEAU
MEDICA FRANCE	KORIAN PAYS DES IMAGES	88000	EPINAL
MEDICA FRANCE	KORIAN PAYS DES TROIS PROVINCES	18100	VIERZON
MEDICA FRANCE	KORIAN SAINT-JEAN LES CEDRES	19100	BRIVE LA GAILLARDE
MEDICA FRANCE	KORIAN LE BALCON LYONNAIS	69110	STE FOY LES LYON
MEDICA FRANCE	KORIAN LE CLOS MONTAIGNE	42210	MONTROND LES BAINS
MEDICA FRANCE	KORIAN LES ARBELLES	01000	BOURG EN BRESSE
MEDICA FRANCE	KORIAN LES GRANGES	38130	ECHIROLLES

ma
CV
MP

MEDICA FRANCE	KORIAN LES LILAS BLEUS	69007	LYON
NEWCO BEZONS	KORIAN LE PONT	95870	BEZONS
OREGON	KORIAN L'OREGON	86400	CIVRAY
SERIENCE SOINS DE SUITE ET DE READAPTATION	KORIAN COTE NORMANDE	14123	IFS
SERIENCE SOINS DE SUITE ET DE READAPTATION	KORIAN ROUGEMONT	72000	LE MANS
SOCIETE CLINIQUE SOINS DE SUITE NOISY LE SEC	KORIAN ROGER SALENGRO	93130	NOISY LE SEC
SOCIETE D'EXPLOITATION CLINIQUE DU PERREUX	KORIAN JONCS MARINS	94170	LE PERREUX-SUR-MARNE
SOCIETE NOUVELLE DE LA CLINIQUE DU MESNIL	KORIAN LE GRAND PARC	78279	GUYANCOURT
THALATTA	KORIAN THALATTA	14150	OUISTREHAM
CSE SANTE SUD			
CENTRE MEDICAL ALPILLES	KORIAN GLANUM	13210	SAINT REMY DE PROVENCE
CENTRE MEDICAL DE COGOLIN	KORIAN LE GOLFE	83310	COGOLIN
CENTRE MEDICAL INFANTILE MONTPRIBAT	KORIAN MONTPRIBAT	40380	MONTFORT-EN-CHALOSSE
CENTRE MEDICAL MONTJOY	KORIAN MONTJOY	05100	BRIANCON
CENTRE MEDICAL VENTOUX	KORIAN MONT VENTOUX	84200	CARPENTRAS
CHATEAU DE LA VERNEDE	KORIAN LA VERNEDE	11600	CONQUES-SUR-ORBIEL
CLINIQUE BELVEDERE	KORIAN LE BELVEDERE	40530	LABENNE OCEAN
CLINIQUE DE PIETAT	KORIAN PIETAT	65690	BARBAZAN DEBAT
CLINIQUE NAPOLEON	KORIAN NAPOLEON	40990	SAINT PAUL LES DAX
CPRR DE LA SAINTE BAUME	KORIAN LES TROIS TOURS	13112	LA DESTROUSSE
KORIAN LES OLIVIERS	KORIAN LES OLIVIERS	13610	LE PUY-SAINTE-REPARADE
LA PALOUMERE	KORIAN LA PALOUMERE	47160	CAUBEYRES
LA PINEDE	KORIAN LES 4 FONTAINES	11100	NARBONNE
LES FLOTS	KORIAN LES FLOTS	33400	TALENCE
LES PALMIERS	KORIAN LES PALMIERS	13600	CEYRESTE
MEDI SAISONS	KORIAN CAP FERRIERES	13500	MARTIGUES
MEDICA FRANCE	KORIAN PAYS D OVALIE	81100	CASTRES
MEDICA FRANCE	KORIAN PAYS DES QUATRE VENTS	11000	CARCASSONNE
MEDICA FRANCE	KORIAN LE VERDON	04800	GREOUX LES BAINS
MEDICA FRANCE	KORIAN LES ALCIDES	13250	SAINT CHAMAS
MEDICA FRANCE	KORIAN LES CYPRES	84140	MONTFAVET
MEDICA FRANCE	KORIAN LES HELLENIDES	06390	SCLOS DE CONTES
MEDICA FRANCE	KORIAN MASSILIA LES PINS	13009	MARSEILLE
MEDICA FRANCE	KORIAN VAL DU FENOUILLET	83260	LA CRAU
MEDICA FRANCE	KORIAN VALDONNE	13124	PEYPIN EN PROVENCE
MEDICA FRANCE	KORIAN LE CHATEAU	81540	CAHUZAC
MEDICA FRANCE	KORIAN MONTVERT	31180	CASTELMAUROU
MEDICA FRANCE	KORIAN VAL DE SAUNE	31130	QUINT FONSEGRIVES
MEDICA FRANCE	KORIAN VAL DES CYGNES	31860	LABARTHE SUR LEZE
SERIENCE SOINS DE SUITE ET DE READAPTATION	KORIAN CHATEAU LEMOINE	33150	CENON
SERIENCE SOINS DE SUITE ET DE READAPTATION	KORIAN HAUTERIVE	33150	CENON

ML
NCU

