Fiche RP et ICRP

REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Ils sont les interlocuteurs privilégiés du management local et des salariés, du Comité Social et Économique d'Établissement (CSEE) et de la Commission Santé Sécurité et Condition de Travail (CSSCT).

Ils ont la délégation du CSEE ou de la CSST pour

- l'examen au quotidien des réclamations individuelles et collectives, au niveau local,
- la conduite des enquêtes locales déclenchées par le CSEE,
- Les visites de sites de leur périmètre,
- L'examen de la proposition de reclassement adressée à un salarié déclaré inapte par le médecin du travail.

La mise en place de **représentants de proximité** (« RP ») a pour objectifs de favoriser le dialogue social en préservant la dimension de proximité par le traitement des questions locales au plus près du terrain.

Pour des raisons d'efficacité :

- les délais légaux de consultation des CSEE et CSEC seront respectés, sauf décision des instances de donner un avis anticipé ;

ATTRIBUTIONS

Les représentants de proximité traitent les sujets relevant de leur périmètre géographique (IDF, Nord, Est, Bretagne / Normandie, Centre-Ouest, Méditerranée, Rhône-Alpes, Sud-Ouest) et sont les interlocuteurs privilégiés :

- du management local et des salariés, au quotidien, pour traiter des sujets individuels ; ils les traitent avec le représentant local de la Direction.
- du CSEE et de la CSSCT en matière de risques liés à la santé, à la sécurité au travail, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes et tous points se rapportant à leur périmètre d'intervention. A ce titre, ils auront accès à l'ensemble des documents insérés dans la BDES de leur périmètre CSEE.

Le CSEE ou la CSSCT délèguent aux RP les missions suivantes :

- L'examen au quotidien des réclamations individuelles et collectives, au niveau local, relatives aux salaires et à l'application des dispositions légales et conventionnelles (L.2312-5 du Code du travail). Toute réclamation présentée au représentant local employeur doit être étudiée dans un délai maximum d'un mois.
- La conduite des enquêtes locales à la suite des alertes visées aux articles L.2312-59 (atteintes relatives aux droits des personnes) et L.2312-60 du Code du travail (alerte en cas de danger grave et imminent) déclenchées par le CSEE. L'employeur procèdera à une enquête avec le RP local identifié par le membre du CSEE.
- Les visites de sites de leur périmètre.
- L'examen de la proposition de reclassement adressée à un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, conformément aux articles L.1226-2 et L.1226-10 du Code du travail. Le/les RP du site ou à défaut, du périmètre auquel est rattaché le salarié déclaré inapte transmettront leurs recommandations au CSEE. Celui-ci donnera son avis sur la base des éléments instruits par les RP.

Ces délégations ne peuvent en aucun cas attribuer aux RP le pouvoir de désigner un expert ou celui de rendre un avis.

Pour l'examen de projet(s) local/locaux ayant un impact important sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, les RP contribuent à l'instruction du projet sur leur périmètre avec la CSSCT. Les RP sont tenus au respect de la confidentialité des informations qui leur sont communiquées comme telle et ce dans les mêmes conditions que les membres du CSEE.

Fiche RP et ICRP

INFORMATION SUR LE RÔLE ET MOYENS

Les RP sont informés sur leurs rôle et moyens au cours d'une demi-journée dans les 6 mois suivant le du CSEE ayant procédé à leur désignation.

Cette information est organisée par la Direction (1 représentant DRH/DAS + Secrétaire du CSEE ou autre membre du CSEE qu'il aura désigné pour le représenter).

Les RP bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée.

L'entreprise prendra en charge les frais pédagogiques et les éventuels frais de déplacements selon les règles en vigueur au sein de l'UES Capgemini (présentation d'une attestation de présence et d'une facture (limite de 400 € par jour et par stagiaire)). Cette formation s'impute sur le code CFESS et non en heures de délégation.

En outre, les RP bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions pour une durée maximale de 2 jours, prise en charge par l'employeur. Cette formation, dispensée par un organisme agréé, est effectuée dans les 6 mois du vote du CSEE procédant à leur désignation.

LES INSTANCES CONVENTIONNELLES DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE (« ICRP »)

Les ICRP sont constituées en fonction de périmètres géographiques pour en faire un véritable organe local de discussions. La mise en place et le fonctionnement des RP et des ICRP n'ont de sens qu'à la condition que le CSEE et la CSSCT leur délèguent des attributions. Tous les salariés sont rattachés à une instance conventionnelle de représentants de proximité. Les sujets traités par un RP ou une ICRP ne font pas l'objet d'un double traitement en CSSCT ou CSEE.

Lorsque des sujets donnent lieu à consultation du CSEE et peuvent concerner plusieurs ICRP, ces dernières transmettent leurs travaux à la CSSCT qui se charge d'en faire une synthèse et de rédiger un projet d'avis pour le CSEE.

L'instance conventionnelle de représentants de proximité sera présidée par DRH ou RRH local.

Elle pourra se faire assister en cas de besoin (chefs d'établissement, opérationnels, etc.). Les représentants de la Direction ne pourront être en nombre supérieur à celui des RP.

Lors de la première réunion, chaque ICRP désigne parmi ses membres : secrétaire et secrétaire adjoint.

La DRH ou RRH locale réunit l'instance conventionnelle de RP de son périmètre mensuellement, à l'exception du mois d'août. La DRH ou RRH locale invite les RP par mail aux dites réunions dans un délai de 8 jours calendaires, sauf urgence.

En cas d'impossibilité pour un ou plusieurs RP de se déplacer sur le lieu de la réunion, le Président pourra autoriser exceptionnellement sa participation par visioconférence ou conférence téléphonique.

La DRH ou RRH locale décide avec le secrétaire (ou le Secrétaire adjoint en cas d'absence ou d'indisponibilité du Secrétaire) la liste des points susceptibles d'être traités en réunion :

Emploi : insertion, à titre d'information, dans la BDES du reporting des effectifs du CSEE, subdivisé par périmètre RP. Ces informations sont rassemblées dans une fiche mensuelle synthétique, commune à l'ensemble des instances de RP (effectif total, CDI-CDD-alternants-contrats pro, CSS/DSS, H-F, Cadres-Etam, entrées, sorties par motif, stagiaires, temps partiel),

Individuel : Examen des solutions de reclassement, Feedback bimestriel sur la typologie et les solutions des problématiques individuelles relevées

Collectif :

- Rapport annuel médecine du travail
- Plans de prévention
- Présentation / Mise à jour DUER
- Sécurité (SST, exercices d'évacuation, Guide file etc.)
- Feedback sur les enquêtes ayant un impact collectif et sur les plans d'actions déployés
- Suivi des travaux immobiliers

Les réunions des instances conventionnelles de RP ont une durée d'une demi-journée.

En cas de désaccord sur la liste des points à traiter au cours de la réunion, seuls les points relevant des attributions des RP et listés dans l'accord seront abordés et traités en réunion.

Outre les réunions mensuelles, la Direction peut réunir les RP de son périmètre, physiquement de préférence et par exception, par conférence téléphonique ou par visioconférence pour communiquer de l'information notamment. Dans ce cas, la réunion est convoquée dans un délai raisonnable, i.e. 3 jours ou le jour même en cas de nécessité.

Relevé d'actions et de décisions

La Direction établit un relevé d'actions et de décisions prises au cours de la réunion, qui ne fera pas l'objet d'une approbation.

Chaque relevé d'actions et de décisions est transmis, dans les 15 jours calendaires suivant la réunion, par le DRH/RRH aux RP et inséré dans la rubrique spécifique de Talent.

Outre les relevés d'actions et de décisions, la DRH ou RRH locale transmet deux fois par an à la CSSCT et au CSEE concerné, une synthèse de la typologie des problématiques individuelles rencontrées sur le périmètre de l'ICRP et des solutions apportées. Ces transmissions ont un but informatif et ne génèrent pas un double traitement.

MOYENS

Si le RP est désigné parmi les membres titulaires du CSEE, il disposera d'un crédit d'heures de délégation de +7H par mois.

Si le RP est désigné parmi les membres suppléants du CSEE ou parmi des salariés sans mandat, il disposera d'un crédit d'heures de délégation de + 14H par mois.
Les modalités d'utilisation des heures de délégation des RP sont régies conformément aux dispositions légales et règlementaires applicables aux membres titulaires des CSEE, notamment en matière de report et de mutualisation.

Pour le bon fonctionnement du projet, le RP informe préalablement son manager de la prise de ses heures de délégation conformément au délai de planification du projet/de l'activité.

DURÉE DU MANDAT ET REMPLACEMENT

Durée du mandat

La durée du mandat ne peut excéder la durée de la mandature en cours.
Les RP peuvent être désignés à l'occasion de la première réunion du CSEE.
Le mandat des RP prend effet au jour du vote du CSEE les désignant.
Il prend fin sauf cessation anticipée, au terme du mandat des membres élus du CSEE.

Modalités de remplacement

Lorsque le contrat de travail ou le mandat de RP prend fin (démission, mobilité en dehors du périmètre de désignation, révocation du mandat de RP par le CSEE sur proposition de l'OS à l'origine de la désignation, etc.), le CSEE désigne, son remplaçant parmi les salariés de l'établissement et du périmètre de l'instance concernée, proposés par l'OS à l'origine de la désignation pour la durée de mandat restant à courir.

Le CSEE procède aux nouvelles désignations selon les mêmes modalités de vote

En cas de carence de candidat, le poste est et demeure vacant pour l'organisation syndicale à l'origine de la désignation.

Seul un vote à l'unanimité des membres du CSEE permettra de déroger aux dispositions de l'accord collectif relatives à la répartition des sièges.

Fiche RP et ICRP

LEXIQUE	
BDES : Base de Données Economiques et Sociales	DUER : Document Unique d'Evaluation des Risques
CFESS : Congé de Formation Économique, Sociale et Syndicale	ICRP : Instances Conventionnelles de Représentants de Proximité
CSEC : Comité Social et Economique Central	OS : Organisation Syndicale
CSEE : Comité Social et Economique d'Etablissement	RP : Représentant de Proximité
CSS/DSS	RRH : Responsable des Ressources Humaines
CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail	SST : Santé et Sécurité au Travail
DAS : Direction des Affaires Sociales	UES : Union Economique et Social
DRH : Direction des Ressources Humaines	

FO