

Lettre d'information du site dialogue-social.fr

Editorial

Cette lettre est consacrée à un nouvel interlocuteur dans l'entreprise : le représentant de proximité

Elle vise à présenter ce nouvel acteur dans l'entreprise dont la mise en place est laissée à la discrétion des partenaires sociaux.

La mise en place de représentants de proximité dans l'entreprise est-elle obligatoire ? Comment les représentants de proximité sont-ils choisis ? Quelle place et quels moyens leur accorder ? Voici quelques-unes des questions auxquelles nous essayerons de répondre.

Vous trouverez aussi comme d'habitude dans la lettre quelques brèves concernant l'actualité récente ainsi que des invitations aux Rendez-Vous du dialogue social.

Bonne lecture,

Tiphaine Garat



Rédaction

Lorédane Besnier et Tiphaine Garat

Sous la responsabilité de Michèle Forté, Institut du travail de Strasbourg.

Contact

Institut du Travail de Strasbourg
39 avenue de la Forêt Noire
67000 STRASBOURG

Tél : 03 68 85 87 00

mél : tiphaine.garat@unistra.fr

<http://www.dialogue-social.fr>

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Grand Est (DIRECCTE Grand Est).

Dans ce numéro

P3 Les brèves

P.5 Le représentant de proximité, un nouvel acteur dans l'entreprise
laisse à la discrétion des partenaires sociaux

Annexes : Invitations
Les Rendez-vous du dialogue social

A Strasbourg :
Conférence-cocktail
Négocier dans les TPE-PME - 24
juin 2019

A Reims :
Regards croisés sur le CSE et la
BDES - 28 juin 2019



Les brèves

Emploi et chômage des seniors en 2018 - DARES 03/2019

En 2018, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans est de 56,0 % : 52,1 % sont en emploi et 3,8 % au chômage, soit un taux de chômage (par rapport aux actifs) de 6,9 %. Le taux d'activité des seniors est en hausse rapide et continue depuis début 2008. Sur l'année 2018, cette hausse (+0,9 point) s'est traduite à la fois par une augmentation de leur taux d'emploi et de leur taux de chômage.

Le taux de chômage des seniors s'accroît en effet de 0,5 point en 2018, tout en restant inférieur de 0,8 point au point haut de la mi-2015. Il est nettement inférieur au taux de chômage de l'ensemble des actifs, même si l'écart s'est réduit de moitié depuis le milieu des années 2000. Au contraire, la part des chômeurs de longue durée est supérieure chez les seniors (60,2 % en 2018) mais diminue fortement en 2018 (-5,5 points entre 2017 et 2018).

Le taux d'emploi des 55-64 ans augmente également de 0,5 point au cours de l'année 2018. Comparativement à l'ensemble des actifs occupés, les seniors en emploi sont plus souvent à temps partiel et moins fréquemment en situation de sous-emploi, ainsi qu'en contrat temporaire.

En 2017, le taux d'activité des 55-64 ans est en France inférieur de près de 6 points à celui de l'Union européenne, en raison d'une plus faible participation au marché du travail des 60-64 ans.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/emploi-et-chomage-des-seniors-en-2018>

Préjudice d'anxiété des victimes de l'amiante

C'est un revirement de jurisprudence qu'opère la Cour de cassation dans l'arrêt rendu par l'Assemblée Plénière le 5 avril 2019 (n°18-17.442).

En effet, réunie sous la forme la plus solennelle, la Haute juridiction affirme désormais que les salariés exposés aux poussières d'amiante durant leur vie professionnelle pourront obtenir réparation de leur préjudice d'anxiété au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Toutefois, la Cour de cassation précise cette indemnisation n'est pas automatique pour tous les salariés exposés mais doit au contraire obéir à des règles spécifiques.

<http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2908/publication.html>

Augmentation après le retour du congé maternité

Le ministère du Travail a publié, le 26 mars, de nouveaux résultats concernant l'index égalité femmes-hommes. Sur les 888 entreprises de plus de 1.000 salariés qui ont répondu, 16 % sont en dessous du minimum de 75 points. L'obligation faite par la loi d'augmenter les femmes de retour de congé maternité n'est pas respectée par 29 % des entreprises.

L'indicateur portant sur les écarts de rémunérations reste, lui, calé très haut, à 37/40, comme celui sur les écarts d'augmentations et celui sur les écarts de promotions, inchangés à 18/20 et 14/15. La note des entreprises concernant la place des femmes parmi les plus hautes rémunérations reste toujours

médiocre, à 3/10. Cinquante entreprises n'ont même aucune femme en tête, tandis que 139, soit 16 %, sont à parité, précise le bilan.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/index-de-l-egalite-femmes-hommes-comment-le-calculer>

[Le travail non déclaré - COE 02/2019](#)

Phénomène ancien en France, comme ailleurs en Europe, le travail non déclaré n'en reste pas moins encore largement méconnu. Cela s'explique par la difficulté inhérente à mesurer et identifier des pratiques qui sont par nature non connues des autorités mais aussi par leurs constantes évolutions.

Les sources disponibles ne captent qu'une partie de la réalité : la plus visible. Fragiles mais éclairant le phénomène sous différents angles, elles révèlent toute la diversité, encore mal mesurée à la fois en termes de masses financières et de personnes concernées, des formes de travail non déclaré. Le rapport du conseil d'orientation pour l'emploi fait ainsi le constat que cette multiplicité de pratiques de non déclaration est assortie d'enjeux de nature et d'ampleur différentes pour les travailleurs, les employeurs et la collectivité. Sur cette base, il formule des recommandations pour mieux guider l'évolution des politiques de lutte contre le travail non déclaré.

http://www.coe.gouv.fr/Detail-Publicationafcf.html?id_article=1453

[Accord collectif relatif à la mise en place du Comité social et économique \(CSE\) au sein d'Adecco France](#)

Le 11 février 2019, ADECCO groupe France s'est doté d'un accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE. Cet accord a été conclu pour une durée indéterminée entre la Direction du Groupe ADECCO France et les représentants des organisations syndicales CFDT et CFTC.

Il s'inscrit dans le cadre de la négociation collective initiée dès 2015 sur le fonctionnement des IRP et met en place un CSE unique dont les membres sont élus pour 4 ans dans la limite de trois mandats successifs.

Force est de constater qu'il s'agit d'un accord pluridisciplinaire très riche qui brosse l'ensemble du dialogue social. En effet outre des dispositions relatives au vote électronique, il contient des mesures régissant les domaines suivants :

- La mise en place, le fonctionnement et les missions du CSE et des différentes commissions
- La désignation et les missions du représentant de proximité
- La formation des représentants du personnel
- La valorisation du parcours syndical

A travers cet accord, les partenaires sociaux entendent définir :

- « *Le cadre du CSE afin de lui donner des contours adaptés au fonctionnement de l'entreprise et de nature à installer une dynamique constructive* »
- « *L'ancrage et la valorisation de la représentation du personnel dans son rôle d'acteur de la vie sociale et économique en améliorant la formation des représentants du personnel et en favorisant l'expression des représentants du personnel grâce à un entretien de début de mandat et de fin de mandat* »
- « *La sensibilisation des managers de collaborateurs porteurs de mandat* ».

Le représentant de proximité, un nouvel acteur dans l'entreprise dont la présence est laissée à la discrétion des partenaires sociaux

L'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique introduit la possibilité de mettre en place un nouvel acteur dans le paysage des représentants du personnel : le représentant de proximité.

La possibilité de désigner un représentant de proximité au sein des entreprises fait suite à la création du Comité social économique (CSE) qui rassemble en une instance unique les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail.

Ce représentant viendrait « remplacer » les délégués du personnel dont les prérogatives consistaient à faire remonter auprès de l'employeur les réclamations des salariés et à veiller à l'application du droit en entreprise. La disparition de cette instance proche des préoccupations quotidiennes des salariés serait donc appelée à être compensée par les représentants de proximité.

Toutefois, la mise en place des représentants de proximité n'est pas rendue obligatoire par la loi. Il s'agit d'une simple possibilité.

En revanche, si cette mise en place est décidée, la loi prévoit qu'elle doit nécessairement se faire par le biais d'un accord collectif d'entreprise. Cet accord définit le nombre de représentants de proximité, leurs attributions, les modalités de leur désignation et de leur fonctionnement. Il devra être aussi précis et complet que possible dans la mesure où le législateur n'a prévu aucune disposition supplétive ni aucune disposition d'ordre public en ce qui concerne ces nouveaux représentants.

Mais quel est le statut de cette nouvelle instance, complémentaire ou autonome par rapport au CSE ? Quelles sont les conditions de mise en place des représentants de proximité ? Et surtout quelles sont leurs attributions et leur modalité de fonctionnement ?

Mise en place conventionnelle et établissement distinct

L'article L. 2313-7 du Code du travail dispose que le représentant de proximité peut être mis en place en entreprise uniquement par la voie d'un accord majoritaire d'entreprise qui, comme le prévoit l'article L. 2313-2, détermine également le nombre et le périmètre des établissements distincts en vue de la mise du CSE au niveau de l'entreprise.

Cette précision laisse entendre deux choses.

D'une part, à défaut d'accord majoritaire ou en l'absence de délégué syndical, la mise en place de représentants de proximité s'avère impossible : l'accord ne peut pas être remplacé par une demande de la majorité des membres du CSE ou par la seule décision de l'employeur.

D'autre part, la mise en place de représentant de proximité semble subordonnée à l'existence d'établissements distincts au sein de l'entreprise qui constitue l'objet de l'accord instituant les représentants de proximité. Or cette condition ressort d'une lecture restrictive du texte. En effet, en droit, aucun lien n'est requis entre l'existence des établissements distincts et les représentants de proximité. En pratique, la présence de représentants de proximité peut s'avérer tout à fait utile dans des entreprises mono-établissement.

Désignation

L'article L. 2313-7 du Code du travail indique que l'accord collectif doit prévoir les modalités de désignation des représentants de proximité. Mais il précise que ces derniers peuvent être des membres du CSE ou bien des salariés désignés par cette instance. Il peut donc s'agir de salariés qui ne sont ni des représentants élus et ni de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives.

Les représentants de proximité sont donc une émanation directe ou indirecte du CSE dans la mesure où ils sont désignés par cette instance (comme l'étaient les membres du CHSCT). Leur mandat prend fin en même temps que celui des membres du CSE.

Les attributions

Le périmètre des attributions des représentants de proximité est fixé exclusivement par les partenaires sociaux et il n'est pas limité par loi. En revanche, la loi précise que les attributions de ces représentants doivent s'orienter « notamment sur des questions de santé, sécurité et conditions de travail ».

Dès lors, les attributions des représentants de proximité peuvent recouper certaines attributions du CSE. Faut-il y voir une redondance avec les attributions du CSE ?

Pour certains, les représentants de proximité sont avant tout une « *représentation locale qui contribue à nourrir le CSE de remontées du terrain* ». En ce sens, ils jouent un rôle d'auxiliaire au CSE et deviennent des « *acteurs à part entière du dialogue social* ».

Mais le rôle du représentant de proximité dépend essentiellement de son mode de fonctionnement qui répond à l'alternative suivante. Simple observateur passif et courroie de transmission, ils relaient simplement au CSE ou à la commission de santé-sécurité les suggestions des salariés. Ou bien interlocuteur actif et alternatif aux managers, ils sont force de proposition en matière de prévention des risques, d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail ; ils peuvent mener des enquêtes et des inspections en lien avec le CSE ou la Commission de santé-sécurité.

Les moyens d'action

L'accord collectif doit préciser le nombre d'heures de délégation dont bénéficie le représentant de proximité. L'article R. 2314-1 du Code du travail précise que l'accord peut ne pas prévoir d'heures de délégation supplémentaires pour les membres du CSE qui sont également représentants de proximité. Mais si les

représentants de proximité ne sont pas membres du CSE, il paraît délicat de ne pas leur attribuer d'heures de délégation, sauf à rendre leurs missions inopérantes.

Par ailleurs, l'accord indique les moyens dont les représentants de proximité disposent. Ainsi, bien que les représentants de proximité n'aient pas vocation à remplacer les délégués du personnel, les négociateurs pourront toujours s'inspirer des dispositions relatives au droit à un local, au droit d'affichage, à la liberté de déplacement et de circulation.

La réunion mensuelle à laquelle étaient tenus les délégués du personnel peut être remplacée par une communication plus rapide, notamment par des moyens relevant du numérique (forum de discussions, téléconférences mensuelles ou encore réseau social dédié aux représentants de proximité). C'est l'échange entre Un échange entre le représentant de proximité et un supérieur hiérarchique qui permettra de choisir les sujets qui doivent remonter au CSE.

Les représentants de proximité n'ont pas de budget propre. Toutefois, les déplacements et les dépenses afférentes à des missions spécifiques peuvent être pris en charge par l'employeur comme le prévoit par exemple l'accord MAIF du 30 avril 2018 (cf. Annexe).

Toutefois, les représentants de proximité ne constituant pas une instance représentative du personnel à part entière, une atteinte à leurs moyens d'action de la part de l'employeur ne saurait être qualifiée de délit d'entrave.

Statut de salariés protégés.

Les représentants de proximité bénéficient du statut de salarié protégé. Ils sont visés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail.

- *Les représentants de proximité constituent donc une instance hybride introduite par les Ordonnances Macron en support et en appui du CSE. En ce sens, ils constituent avant tout une opportunité pour les salariés mais leur mise en place et leur efficacité dépendront avant tout de la volonté des partenaires sociaux de s'en saisir.*

Accord MAIF du 30 avril 2018 relatif à

la transformation des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical

TITRE VII – Représentant de proximité

Conscientes de l'importance d'une représentation du personnel au plus près des salariés de l'entreprise, les parties conviennent de mettre en place des représentants de proximité. Acteurs à part entière du dialogue social, les représentants de proximité ont pour mission : - de contribuer à la remontée d'informations entre les salariés et leurs représentants au sein du comité social et économique, - de constituer pour les salariés des interlocuteurs alternatifs aux managers, RRH, correspondants immobilier... pour relayer leurs questions, difficultés ou attentes, - de participer au soutien des salariés par l'écoute.

Les désignations et les moyens des représentants de proximité sont mis en œuvre sous réserve des conditions d'application du présent accord et en particulier : de l'existence d'un CSE unique composé de 28 élus titulaires et d'une commission santé sécurité et conditions de travail unique composée de 15 élus du CSE.

7.1 : Attributions

Les représentants de proximité constituent un relais d'informations entre les salariés et leurs représentants au sein du CSE et de ses commissions en :* – remontant les questions et réclamations à la commission dédiée.

- réalisant des missions déléguées par la CSSCT. Le représentant de proximité est notamment mandaté par la CSSCT pour réaliser des visites de site relatives aux questions d'hygiène de sécurité et de conditions de travail et telles que prévues à l'article L. 2312-13 du Code du travail,
- relayant toutes informations relevant de ses attributions qui lui semblent importantes, aux organes de représentation du personnel dédiés, notamment aux commissions.

Ils peuvent également prendre contact avec les salariés d'une entité de leur périmètre de désignation dans la mesure où ils ne gênent aucune gêne importante à l'accomplissement de l'activité et au service rendu au sociétaire.

Au même titre que tout autre salarié, il a la possibilité d'être acteur des protocoles relationnels engagés au titre de l'accord relatif à la QVT, en concertation avec l'ensemble des parties prenantes.

Ils participent par leur action à la régulation des relations de travail sur leur périmètre, en collaboration avec les acteurs dédiés de l'entreprise à savoir par exemple les managers, les RRH ...

7.2 : Composition

7.2.1. Nombre et règles de répartition des représentants de proximité

Afin de garantir une réelle représentation de proximité au sein des équipes locales, les représentants de proximité sont désignés en fonction de la répartition de l'effectif de la MAIF sur le territoire.

Les représentants de proximité sont désignés au sein de chacune des 14 régions pour lesquelles un nombre maximum de représentants est déterminé selon les règles définies ci-avant et comme indiqué en annexe 1 (carte de répartition des représentants de proximité).

Dans chacune des régions, chaque organisation syndicale établit une liste de candidats dont le nombre est calculé en fonction du suffrage obtenu au 1er tour des élections du CSE, par répartition à la proportionnelle à la plus forte moyenne, soumise au vote du CSE.

7.2.2. Désignation des représentants de proximité

Les représentants de proximité sont désignés par un vote du CSE sur la base d'une liste commune proposée par les organisations syndicales représentatives, ayant au moins un élu titulaire ou suppléant au CSE.

La liste des représentants de proximité établie selon les conditions définies ci-après est soumise à délibération du CSE qui par résolution procédera à leur mise en place. A défaut, les représentants de proximité et les moyens associés ne pourront être mis en place.

Chaque organisation syndicale représentative propose, à l'intérieur de chaque région définie en annexe du présent accord, un nombre de représentants de proximité calculé en fonction du résultat obtenu au 1er tour des élections du CSE.

Les propositions des représentants de proximité s'organisent selon les modalités suivantes.

Chaque organisation syndicale représentative qui présentera des candidats à l'élection du CSE devra annexer, à titre informatif, à sa liste de candidats au CSE, une liste des salariés qu'elle envisage de proposer comme représentants de proximité. Les parties conviennent que cette modalité permettra, dans le cadre de l'élection du CSE, que les salariés puissent avoir une visibilité des représentants de proximité qui pourraient être désignés par le comité social et économique.

Cette liste indicative sera établie, pour la durée des élections et jusqu'à la première désignation des représentants de proximité par le CSE, par région et sera constituée d'un nombre de représentants limité au nombre de sièges à pourvoir au sein de chaque région.

Les sièges de représentants de proximité sont attribués par une répartition à la plus forte moyenne dans chaque région, en fonction des résultats de chaque organisation syndicale aux élections du CSE.

Il est recommandé de désigner des représentants de proximité en priorité dans des établissements qui ne disposent pas de membre élu du CSE.

Ces désignations ne pourront pas conduire à ce que plus d'un représentant de proximité soit désigné (toutes organisations syndicales confondues) au sein d'une entité de moins de 15 salariés. En cas de besoin d'arbitrage, la priorité de proposition du représentant de proximité dans une entité de moins de 15 salariés sera donnée à l'organisation syndicale ayant obtenu le plus fort pourcentage au 1er tour des élections du CSE, sur les deux collègues par chaque organisation syndicale représentée. Pour autant, les organisations syndicales, dans leurs propositions, peuvent déroger de manière exceptionnelle aux règles de répartition des représentants de proximité sans que cela ne constitue une gêne au bon fonctionnement des entités.

En effet, une organisation syndicale représentative ne peut pas proposer plus de 15% du nombre de représentants auquel elle pourrait prétendre selon des règles dérogatoires aux clés de répartition prévues à l'article 7.2.1 du présent Titre. Dans tous les cas, ces dérogations ne peuvent conduire à augmenter le nombre total des représentants de proximité prévu par le présent texte.

Les représentants de proximité sont désignés parmi les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, à la date de leur désignation, dans un établissement de la région visée et à l'exception des salariés en situation de détachement. Ils sont compétents sur la région dans laquelle ils ont été désignés.

Les organisations syndicales représentatives prennent en compte pour la proposition de leurs représentants de proximité leurs aptitudes en matière de :

- Rigueur et fiabilité
- Polyvalence
- Ecoute
- Diplomatie et sens du contact
- Capacité d'analyse et de synthèse
- Efficacité et légitimité professionnelles

7.3 : Durée des mandats

Le mandat des représentants de proximité prend effet à la date de résolution du CSE qui entérine leur désignation et prend fin au terme du mandat des élus du CSE.

En cas de cessation anticipée du mandat de représentant de proximité, pour cause de départ définitif de l'entreprise (départ pour une autre société du Groupe MAIF, départ à la retraite, démission, licenciement ...), de démission du mandat ou de mobilité en dehors de la région, ou d'affectation à un établissement de moins de 15 salariés comprenant déjà un représentant de proximité, le représentant de proximité sera remplacé par un autre représentant proposé par l'organisation syndicale représentative concernée et désigné par résolution prise en réunion du CSE.

7.4 : Moyens alloués aux représentants de proximité

7.4.1. Un temps dédié pour réaliser ses missions

La mise en place des représentants de proximité trouve son sens et son utilité par leur présence au sein des équipes et par leur participation active à leur métier auprès de leurs collègues.

A ce titre, les représentants de proximité devront établir un planning prévisionnel d'utilisation du crédit d'heures dont ils bénéficient conformément aux délais de planification de l'activité. Le crédit d'heures alloué aux représentants de proximité pour chaque région figure en annexe du présent accord. Ce crédit mensuel est utilisable en crédit annuel à compter du 1er janvier 2019.

7.4.2. L'adaptation de la charge de travail

Les parties conviennent que la réalisation des missions associées au mandat de représentant de proximité constitue un investissement important de la part de ses acteurs et que les conditions de l'activité doivent être adaptées aux conditions réelles de réalisation du mandat en prenant en compte :

- que le temps à consacrer à l'activité est nécessairement moindre en raison des temps dédiés à la réalisation du mandat,
- que les représentants du personnel peuvent réaliser un volume d'activité au titre de leur mandat de manière informelle, sans que cette activité soit comptabilisée.

Le représentant de proximité et son manager apprécient donc ensemble les conditions et modalités d'adaptation de sa charge de travail.

Afin de faciliter l'exercice de leur mission, les représentants de proximité bénéficient de deux jours de formation pour la durée du mandat, dont une journée est décomptée du crédit d'heures. Les frais pédagogiques et les frais d'hébergement sont pris en charge par l'entreprise selon les modalités en vigueur dans l'entreprise, sous réserve de l'accord de l'entreprise qui validera la demande sur la base d'un devis.

7.4.3. Les moyens mis à disposition

Afin d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions, pour installer et favoriser des échanges de proximité qui ne seraient pas physiques, les représentants sont dotés de matériels mobiles, permettant notamment les échanges en conférence téléphonique ou visioconférence (smartphone ou tablette, ordinateur portable avec caméra intégrée ou système de webcam...).

Afin de faciliter leurs travaux collectifs, les représentants de proximité peuvent bénéficier d'un espace digital d'échange de type Yammer ou Sharepoint, dédié à la seule communication entre représentants.

Ces moyens, au service d'un rapprochement des acteurs sont autant d'alternatives de fonctionnement qui peuvent permettre aux représentants d'optimiser l'articulation entre l'exercice de leur mandat et leur vie privée et familiale.

En concertation avec les responsables d'entités, les représentants de proximité peuvent utiliser ponctuellement des bureaux individuels inoccupés ou des salles de réunion.

7.4.4. Réunions des représentants de proximité

- A l'initiative de la Direction

Les représentants de proximité désignés au sein d'une même région sont réunis, à l'initiative de l'employeur afin de créer un moment d'échange formalisé avec des responsables d'entités de la région et des RRH de ce même secteur et ainsi stimuler les synergies indispensables entre ces différents acteurs.

Sont invités à participer à ces réunions « régionales » :

- les représentants de proximité de la région concernée,
- les responsables d'entité ou managers de proximité de la région concernée,
- les RRH qui ont en partie pour secteur d'intervention la région concernée,

Le temps passé aux réunions n'est pas décompté de l'enveloppe horaire et constitue du temps de travail effectif.

Le temps de trajet réalisé pour assister aux réunions ne constitue pas du temps de travail mais est enregistré et rémunéré comme tel.

- A l'initiative des organisations syndicales

Chaque organisation syndicale a la faculté de réunir sur une journée et au maximum deux fois par mandat, les représentants de proximité de leur étiquette syndicale désignés par le CSE.

Le temps passé aux réunions n'est pas décompté de l'enveloppe horaire et constitue du temps de travail effectif.

Le temps de trajet réalisé pour assister aux réunions ne constitue pas du temps de travail mais est enregistré et rémunéré comme tel.

Les frais de déplacements des représentants de proximité sont pris en charge dans la limite des barèmes en vigueur dans l'entreprise.

Les frais d'organisation et de logistique de ces rencontres (réservation de salle, ...) sont à la charge des organisations syndicales.

7.4.5. Les conditions de déplacements des représentants de proximité

Les déplacements des représentants de proximité, sont circonscrits à la région pour laquelle ils sont désignés.

A l'exception de ceux réalisés à l'occasion des réunions organisées à l'initiative de l'employeur et qui le nécessitent, les déplacements des représentants de proximité dans le cadre de l'exercice de leur mandat doivent être réalisés sur la journée et ne donneront pas droit à prise en charge des frais d'hébergement, sauf circonstances exceptionnelles et après autorisation de l'employeur.

- Visites de sites mandatées par la CSSCT

Les visites mandatées par la CSSCT s'organisent localement par concertation, entre les représentants de proximité d'une région.

Les frais de déplacements réalisés par les représentants de proximité dans le cadre des visites de sites mandatées, une fois par an et par site par la CSSCT sont pris en charge dans les conditions en vigueur dans l'entreprise.

Les temps consacrés aux visites de site sont intégralement décomptés du crédit d'heures dédié au mandat.

· **Visites à l'initiative des représentants de proximité**

Les frais de déplacements réalisés par les représentants de proximité dans le cadre des visites à leur initiative sont pris en charge dans les conditions en vigueur dans l'entreprise dès lors que l'organisation de la visite se réalise en concertation avec le responsable du site et à une date convenue avec celui-ci. En cas de désaccord sur la proposition du représentant de proximité, le responsable propose nécessairement une date alternative.

Les temps consacrés à ces visites sont décomptés du temps dédié à l'exercice du mandat.

· **Temps de trajet**

Pour les visites de sites mandatés par la CSSCT ou à l'initiative des représentants de proximité, le temps de trajet n'est pas décompté du crédit d'heures du représentant de proximité aux conditions cumulatives suivantes :

- à raison d'une visite par mois
- pour la partie excédant la durée de trajet domicile travail habituelle du représentant de proximité,
- en dehors de l'agglomération (au sens des GAG ou PMAG MAIF dans le cadre de SDO) d'affectation du représentant ; en dehors du département d'affectation dans le cas de la région Ile de France.

Dans ce cas précis, le temps de trajet ne constitue pas du temps de travail mais est enregistré et rémunéré comme tel.

En dehors de ces cas, le temps de trajet est comptabilisé, enregistré et indemnisé conformément à l'accord relatif au temps de trajet professionnel du 11/10/2005.