

Accord relatif à la structure de la représentation du personnel de la société SERCA

Entre :

La Société SERCA, représentée par Monsieur Jean-Philippe GUINAND, Président et Madame Béatrice FOUARD, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatés à cet effet,

Ci-après dénommée « la Société SERCA » ou « SERCA » ou « la Direction »,

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société SERCA, représentées par :

- La Fédération des Services CFDT, Monsieur Arnaud MUZARD, en qualité de délégué syndical central
- Le SNGC CFE-CGC, Monsieur Daniel CIESLAR, en qualité de délégué syndical central
- La CGT, Monsieur Sébastien FILIPPI, en qualité de délégué syndical central

Ci-après dénommées « les Organisations Syndicales Représentatives »,

D'autre part,

Ci-après ensemble désignées « les Parties ».

JP6
AF
SF
AC

Préambule

Les ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017 et n°2017-1718 du 20 décembre 2017 ratifiées par la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 ont réformé en profondeur la structure de la représentation du personnel par la création du comité social et économique (CSE).

Dans ce contexte légal modifié, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont rencontrées les 15 mars, 29 mars, 23 avril, 17 mai, 12 juin et 28 juin 2018 ; avec pour objectif de définir une nouvelle structure pour la représentation du personnel de la société SERCA, adaptée à la réalité de l'entreprise et permettant la poursuite d'un dialogue social constructif.

C'est ainsi que la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives signataires ont convenu des dispositions du présent accord.

Article 1 – Le CSE

Article 1.1 Le périmètre de mise en place du CSE

A la date de signature du présent accord, la société SERCA a une structure de la représentation du personnel multi sites.

Afin d'assurer une représentation du personnel adéquate à son organisation, les parties conviennent de la faire évoluer et de mettre en place un CSE unique au niveau de l'entreprise, autrement dit sur un périmètre national.

La durée des mandats actuels des représentants élus ou désignés du personnel (délégués du personnel, membres CE, membres des CHSCT, membres du CCE...etc.) est de droit réduite ou prorogée jusqu'à la date de mise en place du CSE, et au plus tard au 31 décembre 2018.

Il appartient au protocole d'accord préélectoral de fixer les dates d'élection de la délégation du personnel du CSE.

Article 1.2 L'organisation du CSE

Article 1.2.1 La composition du CSE

Le CSE est présidé par le/la Président(e) de Serca, ou le cas échéant le/la Directeur(trice) des Ressources Humaines, éventuellement assisté(e), sous réserve d'une situation exceptionnelle conduisant à donner pouvoir à une autre personne pour présider le CSE.

Le nombre de membres titulaires et suppléants du CSE est déterminé en fonction des dispositions prévues à l'article R. 2314-1 du code du travail.

La durée des mandats est de 4 ans.

Chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise a la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE. Les modalités de désignation des représentants syndicaux, leur rôle et leurs moyens sont ceux définis par la législation en vigueur.

AN
JBC BF DC

Le CSE désigne un bureau composé d'un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Le secrétaire, le secrétaire adjoint et le trésorier sont choisis parmi les membres titulaires du CSE.

Le trésorier adjoint est choisi parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE.

Le choix des membres du bureau du CSE se fait par un vote à la majorité des voix exprimées des membres titulaires (le cas échéant des membres suppléants remplaçant les membres titulaires). Le candidat ayant le plus de voix est désigné. En cas d'égalité des voix entre deux candidats, le départage s'opère en faveur du candidat le plus âgé.

Dans le cadre de leurs missions respectives, chaque membre du bureau dispose d'un crédit supplémentaire à celui visé à l'article 1.2.2, de 7 heures de délégation par mois. Ce crédit d'heures est reportable d'un mois sur l'autre dans la limite de l'année civile et peut être mutualisé entre les membres du bureau.

Article 1.2.2 Les heures de délégation des membres du CSE

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE bénéficient d'un crédit mensuel d'heures conformément aux dispositions prévues à l'article R. 2314-1 du code du travail.

Le procès-verbal de chaque réunion du CSE est transmis dans un délai de trois semaines avant la prochaine réunion par le secrétaire au Président de l'instance et aux membres du CSE, portant la mention « NON APPROUVE ».

Avant l'adoption du procès-verbal, tout membre du CSE, président ou membre élu, peut présenter des observations et proposer des modifications en séance.

Article 1.2.3 Les réunions du CSE

Le CSE se réunit 6 fois dans l'année, et chaque fois que cela est nécessaire, conformément aux dispositions légales.

Les réunions sont réparties sur l'année de telle sorte d'assurer la continuité du dialogue social avec les membres du CSE.

Les convocations aux réunions, leur ordre du jour et les documents notamment d'information éventuellement associés à celui-ci sont transmis aux membres du CSE par courriel (email) avec accusé de réception dans les délais fixés par la loi.

Les membres titulaires et les membres suppléants du CSE participent aux réunions.

Article 1.3 Les commissions du CSE

Le temps passé en commission est rémunéré comme du temps de travail effectif.

AN
3
JPG BF
DC

Article 1.3.1 La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

a. La composition de la CSSCT

Compte tenu des effectifs à date de la société SERCA, il est mis en place une CSSCT auprès du CSE.

La CSSCT est présidée par un représentant de la Direction de la société SERCA, éventuellement assisté.

La CSSCT est composée par ailleurs de cinq membres titulaires ou suppléants du CSE. Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, le CSE devra veiller à ce que la CSSCT comporte au moins un représentant du 2ème collège ou le cas échéant, du 3ème collège.

Chaque membre de la CSSCT est désigné par le CSE, par une résolution votée à la majorité des membres titulaires présents (le cas échéant des membres suppléants remplaçant les membres titulaires). Le candidat ayant le plus de voix est désigné. En cas d'égalité des voix entre deux candidats, le départage s'opère en faveur du candidat le plus âgé.

b. Les réunions de la CSSCT

La CSSCT se réunit deux fois par an.

c. Les attributions de la CSSCT

Le CSE confie, par délégation, à la CSSCT les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail définies ci-après, à l'exception notamment du recours à toute expertise et des attributions consultatives.

Le CSE confie ainsi à la CSSCT les attributions suivantes :

- La CSSCT examine la politique de la société SERCA en matière de santé, sécurité et conditions de travail,
- La CSSCT procède à l'analyse des risques professionnels, notamment à partir des statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles communiquées au niveau de l'entreprise.

Cette analyse doit notamment lui permettre de :

- tirer des enseignements des évènements ayant pu favoriser certains incidents ou accidents afin de rechercher des améliorations dans ces domaines,
 - jouer un rôle d'alerte sur des questions récurrentes posant une difficulté en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
- La CSSCT contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de la vie professionnelle.
 - La CSSCT formule à son initiative et examine à la demande de l'employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

Les modalités spécifiques de fonctionnement de la CSSCT sont définies dans le Règlement Intérieur du CSE.

AM
JPG
BF
DC

d. Les moyens de la CSSCT

Dans le cadre des attributions déléguées par le CSE à la CSSCT, les membres de la CSSCT disposent d'un crédit commun de 50 heures de délégation par an. Ce crédit d'heures n'est pas reportable d'une année sur l'autre.

Article 1.3.2 La commission économique

a. La composition de la commission économique

La commission économique est présidée par un représentant de la Direction de la société SERCA, éventuellement assisté.

La commission économique est composée, par ailleurs, de cinq membres du CSE, dont un représentant du 2^{ème} collège, ou le cas échéant du 3^{ème} collège. Ces membres sont soit un membre élu du CSE soit un représentant syndical désigné au sein du CSE.

Chaque membre de la commission économique est désigné par le CSE, par un vote à la majorité des voix exprimées des membres titulaires (le cas échéant des membres suppléants remplaçant les membres titulaires). Le candidat ayant le plus de voix est désigné. En cas d'égalité des voix entre deux candidats, le départage s'opère en faveur du candidat le plus âgé.

b. La réunion de la commission économique

La commission économique se réunit une fois par an, en amont de la réunion du CSE consacrée à la consultation de ce dernier sur la situation économique et financière.

c. Les attributions de la commission économique

Les attributions de la commission économique sont les suivantes :

- Elle est chargée de préparer la consultation du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise,
- Elle est chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet.

Article 1.3.3 La commission sociale

a. La composition de la commission sociale

La commission sociale est présidée par un représentant de la Direction de la société SERCA, éventuellement assisté.

La commission sociale est composée de cinq membres, dont un membre appartenant au 2^{ème} collège ou le cas échéant du 3^{ème} collège.

Deux de ces membres peuvent être des membres non élus du CSE. Les autres membres sont obligatoirement un membre élu du CSE ou un représentant syndical désigné au sein du CSE.

Chaque membre de la commission sociale est désigné par le CSE, par un vote à la majorité des voix exprimées des membres titulaires (le cas échéant des membres suppléants remplaçant les membres titulaires). Le candidat ayant le plus de voix est désigné. En cas d'égalité des voix entre deux candidats, le départage s'opère en faveur du candidat le plus âgé.

AN
JPG DC BF

b. La réunion de la commission sociale

La commission sociale se réunit une fois par an, en amont de la réunion du CSE consacrée à la consultation de ce dernier sur les orientations stratégiques et la politique sociale.

c. Les attributions de la commission sociale

La commission sociale est chargée d'étudier les questions relatives à la formation et aux moyens permettant de promouvoir la diversité dans l'emploi, en s'attachant plus particulièrement aux sujets relatifs à l'égalité professionnelle, l'emploi des jeunes et des personnes en situation de handicap.

Article 1.3.4 Intervention des commissions au CSE

Chaque commission désigne un rapporteur, par un vote à la majorité des voix exprimées des membres de cette dernière. Le candidat ayant le plus de voix est désigné. En cas de partage des voix, le départage s'opère en faveur du candidat le plus âgé.

Le rapporteur est chargé de présenter les travaux de la commission au CSE.

Article 1.4 Budgets du CSE

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017, il est rappelé que lors de la dernière réunion, chaque instance représentative du personnel concernée décide de l'affectation des biens de toute nature dont elle dispose à destination du futur CSE et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Lors de sa première réunion, le CSE décide, par une résolution votée à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par chacune des instances lors de la dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes.

Article 1.5 Obligation de secret et de confidentialité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-3 du code du travail, il est rappelé que la délégation du personnel du CSE ainsi que les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Cette obligation s'étend aux salariés non élus au CSE qui pourraient participer à la commission sociale.

Article 1.6 Formation des membres du CSE

Dans les conditions précisées par l'article L. 2315-63 du code du travail, il est rappelé que les membres titulaires du CSE peuvent bénéficier d'un stage de formation économique.

AN
JPG
DC
BF

De même, il est rappelé, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-18 du code du travail que les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Article 2 – Représentants de Proximité

Compte tenu du périmètre national du CSE et afin d'assurer un dialogue social de qualité, les parties conviennent de la mise en place de représentants de proximité, en application des dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail.

Article 2.1 Nombre et périmètre de mise en place de représentants de proximité

Pour la mise en place des représentants de proximité, il est défini 9 zones géographiques au sein de la société Serca :

- Zone géographique n°1 : DEPARTEMENTS : 08 Ardennes / 10 Aube / 21 Côte-d'Or / 25 Doubs / 39 Jura / 51 Marne / 52 Haute-Marne / 54 Meurthe-et-Moselle / 55 Meuse / 57 Moselle / 67 Bas-Rhin / 68 Haut-Rhin / 70 Haute-Saône / 71 Saône-et-Loire / 88 Vosges / 89 Yonne / 90 Territoire de Belfort
- Zone géographique n°2 : DEPARTEMENTS : 01 Ain / 03 Allier / 07 Ardèche / 26 Drôme / 38 Isère / 42 Loire / 43 Haute-Loire / 63 Puy-de-Dôme / 69 Rhône / 73 Savoie / 74 Haute-Savoie
- Zone géographique n°3 : DEPARTEMENTS : 06 Alpes-Maritimes / 83 Var (+Monaco)
- Zone géographique n°4 : DEPARTEMENTS : 04 Alpes-de-Haute-Provence / 05 Hautes-Alpes / 13 Bouches-du-Rhône / 20 Corse-du-Sud / 20 Haute-Corse / 84 Vaucluse
- Zone géographique n°5 : DEPARTEMENTS : 09 Ariège / 11 Aude / 12 Aveyron / 15 Cantal / 30 Gard / 34 Hérault / 48 Lozère / 66 Pyrénées-Orientales / 81 Tarn
- Zone géographique n°6 : DEPARTEMENTS : 17 Charente-Maritime / 24 Dordogne / 31 Haute-Garonne / 32 Gers / 33 Gironde / 40 Landes / 46 Lot / 47 Lot-et-Garonne / 64 Pyrénées-Atlantiques / 65 Hautes-Pyrénées / 82 Tarn-et-Garonne
- Zone géographique n°7 : DEPARTEMENTS : 16 Charente / 18 Cher / 19 Corrèze / 23 Creuse / 36 Indre / 37 Indre-et-Loire / 41 Loir-et-Cher / 44 Loire-Atlantique / 45 Loiret / 49 Maine-et-Loire / 58 Nièvre / 72 Sarthe / 79 Deux-Sèvres / 85 Vendée / 86 Vienne / 87 Haute-Vienne
- Zone géographique n°8 : DEPARTEMENTS : 02 Aisne / 14 Calvados / 27 Eure / 28 Eure-et-Loir / 59 Nord / 60 Oise / 61 Orne / 62 Pas-de-Calais / 75 Paris / 76 Seine-Maritime / 77 Seine-et-Marne / 78 Yvelines / 80 Somme / 91 Essonne / 92 Hauts-de-Seine / 93 Seine-Saint-Denis / 94 Val-de-Marne / 95 Val-D'Oise
- Zone géographique n°9 : DEPARTEMENTS : 22 Côtes-d'Armor / 29 Finistère / 35 Ille-et-Vilaine / 50 Manche / 53 Mayenne / 56 Morbihan

A chaque siège de représentant de proximité, correspond une zone géographique, étant précisé qu'il est considéré le périmètre d'intervention des salariés pour apprécier le rattachement du salarié représentant de proximité à une zone géographique.

Il est réparti sur ces 9 zones géographiques 13 sièges de représentants de proximité selon les modalités suivantes :

1/ Afin de permettre un maillage territorial cohérent avec le positionnement des salariés et notamment des salariés itinérants, il est attribué un siège par zone géographique, ce qui représente 9 sièges de représentants de proximité.

DC DN
JPG 7 BF

2/ Afin de permettre la représentation de l'ensemble des statuts au sein de la représentation de proximité, un siège est réservé à la catégorie des agents de maîtrise.

La zone géographique de ce siège sera définie par le périmètre d'intervention du salarié désigné représentant de proximité.

3/ Afin de permettre la représentation de l'ensemble des organisations représentatives de l'entreprise au sein de la représentation de proximité de Serca, trois sièges de représentant de proximité sont répartis entre les organisations syndicales représentatives en fonction du suffrage obtenu au 1^{er} tour des dernières élections du CSE par chaque organisation syndicale représentative de la Société SERCA, par répartition à la proportionnelle à la plus forte moyenne.

La zone géographique de chaque siège sera définie par le périmètre d'intervention du salarié désigné représentant de proximité.

Article 2.2 Désignation des représentants de proximité

Article 2.2.1 Principes généraux

Chaque représentant de proximité est désigné par le CSE parmi les salariés du périmètre concerné sous réserve de :

- bénéficier d'un contrat à durée indéterminée
- et remplir les conditions d'éligibilité prévues pour les membres du CSE et telles que fixées par l'article L. 2314-19 du code du travail

Sauf cas de perte du mandat, tels que prévus à l'article 2.3, le représentant de proximité est désigné pour la durée du mandat des membres élus du CSE qui l'a désigné.

Article 2.2.2 Modalités de désignation

Les représentants de proximité sont désignés par le CSE, sur proposition des organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

La Direction informe par mail avec accusé de réception les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, 15 jours calendaires avant, de la désignation de représentants de proximité lors du prochain CSE. Concernant les sièges de représentant de proximité visés à l'article 2.1. 3/, la Direction précise le nombre de sièges par organisation syndicale représentative.

Les organisations syndicales représentatives de l'entreprise adressent au Président du CSE, copie la Direction des Ressources Humaines, les candidats, au plus tard 8 jours calendaires avant la date de réunion du CSE en précisant pour chaque candidat le siège au titre duquel il est présenté ainsi que la zone géographique concernée.

Chaque organisation syndicale représentative ne peut présenter qu'un candidat par siège.

La désignation de chaque représentant de proximité est effectuée par siège par un vote à la majorité des voix exprimées des membres titulaires du CSE (le cas échéant des membres suppléants remplaçant les membres titulaires).

Le candidat ayant le plus de voix est désigné. En cas d'égalité des voix entre deux candidats, le départage s'opère en faveur du candidat le plus âgé.

AN 286
BF DC

Article 2.3 Perte du mandat de représentant de proximité et remplacement

La mutation du représentant de proximité sur un périmètre autre que celui sur lequel il a été désigné emporte la fin automatique de son mandat.

Le représentant de proximité perd également son mandat suite à la démission de son mandat, la rupture de son contrat de travail pour quelque cause que ce soit ou s'il ne remplit plus l'une des conditions cumulatives prévues à l'article 2.2.

Lorsqu'un représentant de proximité perd son mandat, le CSE procède, lors de sa réunion ordinaire suivante, à la désignation d'un nouveau représentant de proximité sur la zone géographique concernée, selon les modalités et conditions précisées ci-dessus et pour la durée du mandat restant à courir jusqu'à la prochaine élection de la délégation du personnel du CSE.

Par exception il n'y a pas lieu d'organiser de nouvelle désignation, lorsque la vacance se produit moins de trois mois avant le terme des mandats de la délégation du personnel du CSE.

Le mandat de représentant de proximité prend en tout état de cause fin au terme des mandats de la délégation du personnel du CSE qui l'a désigné.

Article 2.4 Attributions du représentant de proximité

Les attributions du représentant de proximité sur la zone géographique dont il relève, sont les suivantes :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des dispositions légales et conventionnelles,
- réaliser les enquêtes AT/MP
- réaliser les inspections.

Par ses actions, il participe à la régulation des relations de travail sur son périmètre, en collaboration avec les acteurs dédiés de l'entreprise, notamment les managers.

Chaque représentant de proximité est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Article 2.5 Moyens du représentant de proximité

Chaque représentant de proximité dispose d'un crédit de 7 heures de délégation par mois. Ce crédit ne peut pas être mutualisé. Il peut être reporté d'un mois sur l'autre, ce dans les mêmes conditions et limites légales que le crédit d'heures de délégation des membres du CSE.

Dans le cadre de son mandat, le représentant de proximité bénéficie d'une liberté de circulation sur l'ensemble de la zone géographique sur laquelle il a été désigné.

Les représentants de proximité bénéficient d'une protection dans les conditions précisées par la loi.

Article 3 – Délégué syndical adjoint

Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un délégué syndical adjoint, choisi parmi ses adhérents faisant partie du personnel de la société SERCA.

Pour être valablement désigné comme délégué syndical adjoint, le salarié devra remplir les conditions fixées par l'article L. 2143-1 du code du travail.

Le délégué syndical adjoint bénéficie d'un crédit d'heures, de prérogatives et d'une protection identiques à celui du délégué syndical.

Article 4 – Caducité des dispositions relatives aux anciennes Instances Représentatives du Personnel

Conformément aux dispositions légales, il est rappelé que les dispositions des accords collectifs en vigueur au sein de l'entreprise relatives au fonctionnement des anciennes instances représentatives du personnel élues, ainsi que les usages s'y rapportant deviennent caduques lors de la mise en place du CSE.

Article 5 – Durée de l'accord

Les dispositions du présent accord ne pourront être modifiées ni par le protocole d'accord préélectoral ni par le règlement intérieur du CSE.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de sa signature.

Article 6 – Suivi de l'accord

Les Parties conviennent de se réunir dans les 3 mois précédant la 1ère échéance des mandats de la délégation du personnel du CSE afin de partager l'évaluation de l'application du présent accord.

Dans le cadre de cette évaluation, il sera notamment évoqué le périmètre des zones géographiques défini à l'article 2.1 ainsi que le nombre de représentants de proximité au regard de l'évolution de l'entreprise et plus particulièrement du positionnement géographique des collaborateurs itinérants.

Article 7 – Révision

Toute demande de révision devra être notifiée par mail avec accusé de réception à chacune des parties signataires et comporter en outre les dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement. Les parties ouvriront les négociations dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à conclusion d'un nouvel accord.

Article 8 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales.

AN 10 JRG
DC BF

Article 9 – Publicité et dépôt

La validité du présent accord est subordonnée aux conditions précisées par l'article L.2232-12 du Code du travail. Dès lors que ces conditions seront remplies, il sera déposé à la DIRECCTE, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, compétents dans les conditions des articles D. 2231-2 et D 2231-7 du Code du travail.

Fait à St-Etienne, le 31 juillet 2018, en six exemplaires.

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

La Fédération des Services CFDT,
Monsieur Arnaud MUZARD

Le SNGC CFE-CGC,
Monsieur Daniel CIESLAR

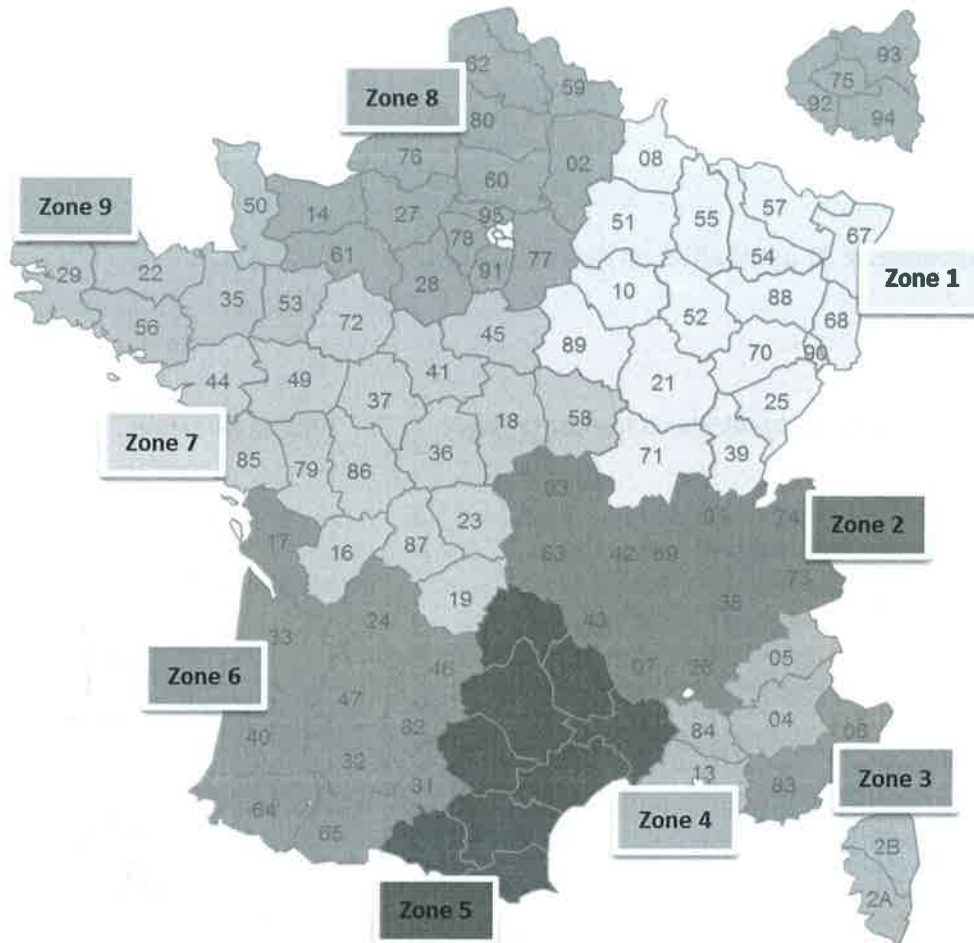
La CGT,
Monsieur Sébastien FILIPPI

Pour la Direction :

Monsieur Jean-Philippe GUINAND

Madame Béatrice FOUARD

Annexe 1 - Répartition des zones géographiques



Liste des départements

_01 Ain	_2A Corse-du-Sud	_57 Moselle	_85 Vendée
_02 Aisne	_2B Haute-Corse 30 Gard	_58 Nièvre	_86 Vienne
_03 Allier	_31 Haute-Garonne	_59 Nord	_87 Haute-Vienne
_04 Alpes-de-Haute-Provence	_32 Gers	_60 Oise	_88 Vosges
_05 Hautes-Alpes	_33 Gironde	_61 Orne	_89 Yonne
_06 Alpes-Maritimes	_34 Hérault	_62 Pas-de-Calais	_90 Territoire de Belfort
_07 Ardèche	_35 Ille-et-Vilaine	_63 Puy-de-Dôme	_91 Essonne
_08 Ardennes	_36 Indre	_64 Pyrénées-Atlantiques	_92 Hauts-de-Seine
_09 Ariège	_37 Indre-et-Loire	_65 Hautes-Pyrénées	_93 Seine-Saint-Denis
_10 Aube	_38 Isère	_66 Pyrénées-Orientales	_94 Val-de-Marne
_11 Aude	_39 Jura	_67 Bas-Rhin	_95 Val-d'Oise
_12 Aveyron	_40 Landes	_68 Haut-Rhin	
_13 Bouches-du-Rhône	_41 Loir-et-Cher	_69 Rhône	
_14 Calvados	_42 Loire	_70 Haute-Saône	
_15 Cantal	_43 Haute-Loire	_71 Saône-et-Loire	
_16 Charente	_44 Loire-Atlantique	_72 Sarthe	
_17 Charente-Maritime	_45 Loiret	_73 Savoie	
_18 Cher	_46 Lot	_74 Haute-Savoie	
_19 Corrèze	_47 Lot-et-Garonne	_75 Paris	
_21 Côte-d'Or	_48 Lozère	_76 Seine-Maritime	
_22 Côtes-d'Armor	_49 Maine-et-Loire	_77 Seine-et-Marne	
_23 Creuse	_50 Manche	_78 Yvelines	
_24 Dordogne	_51 Marne	_79 Deux-Sèvres	
_25 Doubs	_52 Haute-Marne	_80 Somme	
_26 Drôme	_53 Mayenne	_81 Tarn	
_27 Eure	_54 Meurthe-et-Moselle	_82 Tarn-et-Garonne	
_28 Eure-et-Loir	_55 Meuse	_83 Var	
_29 Finistère	_56 Morbihan	_84 Vaucluse	

AM 12
JPG SF DC

TABLE DES MATIERES

Préambule	2
Article 1 – Le CSE	2
Article 1.1 Le périmètre de mise en place du CSE.....	2
Article 1.2 L’organisation du CSE	2
Article 1.2.1 La composition du CSE.....	2
Article 1.2.2 Les heures de délégation des membres du CSE.....	3
Article 1.2.3 Les réunions du CSE	3
Article 1.3 Les commissions du CSE	3
Article 1.3.1 La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)	4
a. La composition de la CSSCT	4
b. Les réunions de la CSSCT	4
c. Les attributions de la CSSCT.....	4
d. Les moyens de la CSSCT.....	5
Article 1.3.2 La commission économique.....	5
a. La composition de la commission économique	5
b. La réunion de la commission économique	5
c. Les attributions de la commission économique	5
Article 1.3.3 La commission sociale.....	5
a. La composition de la commission sociale	5
b. La réunion de la commission sociale	6
c. Les attributions de la commission sociale	6
Article 1.3.4 Intervention des commissions au CSE.....	6
Article 1.4 Budgets du CSE	6
Article 1.5 Obligation de secret et de confidentialité	6
Article 1.6 Formation des membres du CSE.....	6
Article 2 – Représentants de Proximité	7
Article 2.1 Nombre et périmètre de mise en place de représentants de proximité	7
Article 2.2 Désignation des représentants de proximité.....	8
Article 2.3 Perte du mandat de représentant de proximité et remplacement	9
Article 2.4 Attributions du représentant de proximité	9
Article 2.5 Moyens du représentant de proximité	9
Article 3 – Délégué syndical adjoint	10
Article 4 – Caducité des dispositions relatives aux anciennes Instances Représentatives du Personnel	10
Article 5 – Durée de l’accord	10
Article 6 – Révision	10
Article 7 – Dénonciation	10
Article 8 – Publicité et dépôt	11
Annexe 1 - Répartition des zones géographiques	12

