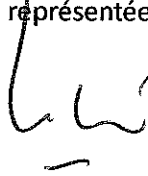


Accord 2015-4 relatif au périmètre de la représentation du personnel au sein de la société sanef

Entre la société sanef, représentée par Bertrand GERARD en qualité de Directeur des Ressources Humaines,




Et les organisations syndicales soussignées :

- CFDT représentée par Didier TERNISIEN, dûment mandaté



- CFTC représentée par Frédéric MINET, dûment mandaté



- CFE-CGC représentée par Dominique PREVOST, dûment mandaté



- CGT représentée par Paul BEE, dûment mandaté

- CGT-FO représentée par Philippe ANDRIQUE, dûment mandaté



- FAT-UNSA représentée par Yannick MONE, dûment mandaté

- SUD représentée par Valère LELIEVRE, dûment mandaté

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La société sanef a souhaité engager des discussions portant sur le droit syndical, la représentation du personnel et le périmètre des différentes instances représentatives du personnel dès la fin de l'année 2014 en vue des élections professionnelles qui seront organisées en 2015.

L'objectif premier du présent accord est de refondre le périmètre de la représentation du personnel de l'Entreprise pour laquelle la structure ne correspond plus à son mode de gestion.

L'évolution de l'organisation de l'Entreprise résulte notamment de la réorganisation de la Direction de l'Exploitation et des fonctions centrales et supports (ressources humaines juridique, finance, systèmes d'information, communication...) mais également de la perte d'autonomie de gestion des établissements distincts existants actuellement.

A ce titre, les Directions d'Exploitation d'Etablissements (Amiens, Senlis, Reims, Metz) n'ont plus en charge aujourd'hui la responsabilité des différentes Directions de l'Entreprise qu'elles possédaient auparavant. Ces Directions apparaissent à présent comme transverses avec des fonctions de gestion de la concession, de l'exploitation et des supports désormais structurées et dirigées de manière centralisée. Les politiques de ces Directions sont déployées par région (région Nord et région Est). Ces dernières sont en charge de la gestion de tous les salariés présents sur leur territoire.

Par ailleurs, les pratiques des différents établissements tendent de plus en plus à s'harmoniser, en témoignent des similitudes dans les ordres du jour des CE, des CHSCT ou dans les revendications des délégués du personnel.

Au terme de deux Groupes de travail qui se sont tenus les 6 novembre et 2 décembre 2014, puis de six réunions de négociation organisées les 24 janvier, 4 février, 18 février, 6 mars, 30 avril 2015, 20 mai et 20 juillet, les parties en présence ont convenus du cadre conventionnel suivant.

ARTICLE 1. Cadre juridique

Les parties ont souhaité dans le cadre du présent accord rappeler les périmètres et modalités de mise en place des différentes instances conformément aux articles L. 2314-3-1 et L 2324-4-1 du code du travail. Le présent accord s'applique aux Instances Représentatives du Personnel suivantes :

- aux membres des Comités d'établissement titulaires et suppléants,
- aux Délégués du Personnel, titulaires et suppléants,
- aux membres du Comité Central d'entreprise, titulaires et suppléants,
- aux représentants syndicaux des Comités d'établissements,
- aux représentants syndicaux au comité central d'entreprise,
- aux membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail,
- aux représentants syndicaux au CHSCT,
- aux délégués syndicaux centraux,
- aux délégués syndicaux d'établissement,
- aux représentants de sections syndicales,
- aux membres du Comité de Groupe.

ARTICLE 2. Cadre de mise en place de la représentation du personnel et périmètre des établissements distincts

Article 2. 1 Rappel des missions et périmètre défini pour chaque instance

a) Le Comité d'Etablissement (CE)

En application de l'article L. 2323-1 du code du travail, le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il 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 mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

En application de l'article L 2323-3 du code du travail, dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'établissement émet des avis et vœux. Il dispose d'un délai d'examen suffisant.

A partir des élections professionnelles se déroulant en 2015, il est prévu deux établissements distincts au sens du Comité d'établissement :

- 1 établissement distinct pour la Région Nord, et par voie de conséquence un comité d'établissement pour la Région Nord. Le lieu du secrétariat est fixé à Senlis. A titre informatif, les lieux de réunions pourront se tenir à Péronne, Amiens, ou dans un autre lieu,
- 1 établissement distinct pour la Région Est, et par voie de conséquence un comité d'établissement pour la région Est. Le lieu du secrétariat est fixé à Reims (Tingueux). A titre informatif les lieux de réunions pourront se tenir à Sainte-Ménéhould, Reims, Metz, ou dans un autre lieu.

b) Les Délégués du Personnel (DP)

En application des dispositions de l'article L. 2313-1 du code du travail, les délégués du personnel ont pour missions de :

- 1) présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- 2) saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

A partir des élections professionnelles se déroulant en 2015, il est prévu deux établissements distincts au sens des Délégués du Personnel :

- 1 établissement distinct pour la Région Nord, et par voie de conséquence une instance pour les Délégués du personnel de la Région Nord. A titre informatif, les lieux de réunions pourront se tenir à Péronne, Amiens, ou dans un autre lieu,
- 1 établissement distinct pour la Région Est, et par voie de conséquence une instance pour les Délégués du Personnel de la région Est. A titre informatif, les lieux de réunions pourront se tenir à Sainte-Ménéhould, Reims, Metz, ou dans un autre lieu.

c) Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

En application de l'article L. 4612-1 du code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour missions de :

- 1) contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure,
- 2) 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,
- 3) veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Il est prévu au titre du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail :

- 2 établissements distincts au sens du Comité d'hygiène de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et par voie de conséquence 2 CHSCT pour la Région Nord,
- 2 établissements distincts au sens du Comité d'hygiène de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et par voie de conséquence 2 CHSCT pour la Région Est,

d) Le comité central d'entreprise (CCE)

Attributions :

Le Comité Central d'Entreprise assure les attributions définies à l'article L. 2327-2 du Code du Travail. A ce titre, le CCE exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des établissements distincts. Il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise dans sa globalité. Seul le CCE constitue l'instance où sont présentés les projets importants pour la vie de l'entreprise ainsi que son organisation.

Composition :

En application des dispositions légales en vigueur, le CCE est composé :

- du chef d'entreprise ou de son représentant,
- de représentants du personnel désignés par chacun des Comités d'Etablissement, sachant que les membres titulaires du CCE sont obligatoirement des élus titulaires aux comités d'établissement.

M
T.C.P.
J. ST
P.A.

Des représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives participent aux réunions du CCE.

Durée du mandat :

Les élus au CCE le sont pour la durée de leur mandat au comité d'Etablissement. Si un membre vient à cesser de siéger au Comité d'Etablissement, son mandat au CCE prend fin.

Elections au CCE :

Elles seront réalisées à la première réunion des Comités d'Etablissements de la région Nord et de la Région Est faisant suite aux élections professionnelles à partir de l'année 2015.

Peuvent être candidat au CCE au sein de chaque Comité d'Etablissement les membres titulaires et suppléants de ce comité. Toutefois, ne peuvent être élus en qualité de titulaire au CCE que les membres titulaires des Comités d'Etablissements.

Il est rappelé que seuls les titulaires des Comités d'Etablissement (ou leur suppléant en leur absence) peuvent participer à l'élection des membres du Comité Central d'Entreprise.

Composition du collège électoral :

Le vote est réalisé par un collège unique constitué par comité d'établissement : c'est-à-dire que l'ensemble des membres du Comité d'Etablissement de la région Nord d'une part et l'ensemble des membres du Comité d'Etablissement de la région Est d'autre part, voteront pour un nombre de sièges détaillé à l'article 3.4.

Il est précisé qu'un candidat peut ne pas être élu par les seuls membres du collège électoral auquel il appartient.

Proclamation des résultats :

En plus du procès-verbal du Comité d'Etablissement qui rend compte de cette désignation des membres au CCE, le nom des membres du Comité Central d'Entreprise sera porté à la connaissance du personnel, par voie d'affichage.

Organisation du CCE :

Lors de la première réunion qui suit le renouvellement des représentants au CCE, les membres procèdent à la nomination du secrétaire, des représentants au Conseil d'Administration et des membres de ses éventuelles commissions dont notamment la Commission Economique. Conformément aux dispositions légales en vigueur, le CCE se réunit au moins une fois tous les six mois, outre d'éventuelles réunions exceptionnelles.

Article 2.2 Périmètre de mise en place des Instances Représentatives du Personnel

La notion d'établissement à retenir pour la mise en place des Instances Représentatives du Personnel est définie pour chaque instance à l'article 2.

M
D
T.D
R
PA

Périmètres	Sites	Nombre d'instances
Région Est	Personnel sites : Tinquaux, Ormes et Metz	1 Comité d'établissement
	Personnel de la viabilité et du péage (Reims/Metz)	1 Délégués du Personnel 2 CHSCT
Région Nord	Personnel sites : Senlis, Amiens	1 Comité d'établissement
	Personnel siège : Issy les Moulineaux	1 Délégués du Personnel
	Personnel viabilité, péage (Senlis/Amiens)	2 CHSCT

ARTICLE 3 : Le nombre de siège pour chaque instance

3.1 Le Comité d'Etablissement

L'article L. 2324-11 du Code du Travail prévoit, pour l'élection du comité d'établissement dont l'effectif est supérieur à 500 et le nombre de cadres supérieur ou égal à 25, 3 collèges électoraux correspondant aux catégories suivantes :

- 1er collège : Ouvriers et Employés,
- 2ème collège : Agents de maîtrise,
- 3ème collège : Cadres.

Le nombre de sièges au Comité d'Etablissement, pour chaque établissement est fixé, en fonction des effectifs, par l'article R.2324-1 du Code du Travail. Cependant, les parties signataires conviennent par le présent accord, que le nombre de sièges attribués est fixé, selon la répartition suivante :

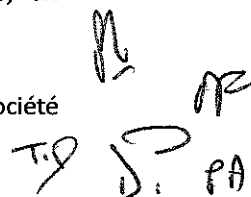
	Titulaire (s)	Suppléant (s)
Région Nord	11	11
Région Est	9	9

3.2 Les Délégués du Personnel

L'article L. 2314-8 du Code du Travail prévoit, pour l'élection des délégués du personnel, 2 collèges électoraux correspondants aux catégories suivantes :

- 1er collège : Ouvriers et Employés,
- 2ème collège : Agents de maîtrise et Cadres.

Le nombre de sièges de Délégués du Personnel, pour chaque établissement est fixé, en fonction des effectifs, par l'article R. 2314-1 du Code du Travail.



 T.P. J.P. PA

Cependant, les parties signataires conviennent par le présent accord que le nombre de sièges attribués est fixé, selon la répartition suivante :

	Titulaire (s)	Suppléant (s)
Région Nord	13	13
Région Est	11	11

3.3 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

L'article R. 4613-1 du Code du Travail prévoit le nombre de représentants du personnel au CHSCT et leur répartition selon les catégories suivantes :

- 1er collège : Ouvriers et Employés,
- 2ème collège : Agents de maîtrise et Cadres.

La délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est fixée, en fonction des effectifs, par l'article R.4613-1 du Code du Travail.

Le nombre et la désignation des représentants s'effectuent selon les modalités suivantes :

Région Nord	Sièges	Rattachement géographique des salariés relevant du CHSCT et éligibles au CHSCT
CHSCT Nord-Ouest	4	Réseau Côte d'Opale, Fonctions supports Amiens
CHSCT Nord	6	Réseau Nord, Fonctions supports Senlis et Issy-les-Moulineaux

Région Est	Sièges	Rattachement géographique des salariés relevant du CHSCT et éligibles au CHSCT
CHSCT Est	6	Réseau Champagne-Ardenne, Fonctions supports Reims
CHSCT Grand Est	4	Réseau Alsace-Lorraine, Fonctions supports Metz

Le collège désignatif des représentants des 2 CHSCT de la Région Nord comprend les membres titulaires des Délégués du Personnel et du Comité d'Etablissement de la Région Nord.

Le collège désignatif des représentants des 2 CHSCT de la Région Est comprend les membres titulaires des Délégués du Personnel et du Comité d'Etablissement de la Région Est.

3.4 Le Comité Central d'Entreprise

Le Comité Central d'Entreprise sera composé de 8 titulaires et de 8 suppléants.

Répartition par collège :

	Titulaires	Suppléants
Exécution	3	3
Maîtrise	3	3
Cadre	2	2

Répartition des sièges selon les établissements :

	Titulaires	Suppléants
Comité d'établissement NORD	2 postes exécution (titulaire) 2 postes maîtrise (titulaire) 1 poste cadre (titulaire)	2 postes exécution (suppléant) 2 postes maîtrise (suppléant) 1 poste cadre (suppléant)
Comité d'Etablissement EST	1 poste exécution (titulaire) 1 poste maîtrise (titulaire) 1 poste cadre (titulaire)	1 poste exécution (suppléant) 1 poste maîtrise (suppléant) 1 poste cadre (suppléant)

ARTICLE 4 - Conséquences de l'accord

Le présent accord annule et remplace les accords d'entreprises suivants :

- Accord d'entreprise du 27 novembre 1987 relatif à la création d'un comité central d'entreprise,
- Accord d'entreprise n°94-3 du 23 septembre 1994 relatif à la représentation du personnel,
- Accord d'entreprise n° 95-2 du 19 avril 1995 relatif à la désignation des membres du Comité Central d'entreprise,
- Accord d'entreprise n° 2001-01 du 13 avril 2001 portant avenant n°1 à l'accord d'entreprise n° 95-2 relatif à la désignation des membres du Comité Central d'Entreprise.

ARTICLE 5 - Durée et date d'entrée en vigueur – Dénonciation, révision et adhésion

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux prenant en compte ce périmètre des élections professionnelles ont négocié et conclu un accord collectif d'entreprise portant sur le droit syndical adapté à ce périmètre et prenant en compte les intérêts de chaque partie.

Il entrera en vigueur à compter des élections professionnelles organisées en 2015. Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise et non-signataire du présent accord pourra y adhérer conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par la conclusion d'un avenant modificatif. Seuls les signataires de l'accord initial ou ceux y ayant adhéré, sont habilités à signer un avenant de révision.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. Cette dénonciation devra être réalisée par notification écrite en respectant un préavis de trois mois.

ARTICLE 6 - Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants et R. 2231-1 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Nanterre et auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Fait le 20 juillet 2015

A Issy les Moulineaux

J.P. M
R
T.P. PA