

**ACCORD RELATIF A LA REPRESENTATION SYNDICALE
DU GROUPE AXA EN FRANCE**

Entre,
Les différentes entreprises appartenant au périmètre du présent accord, représentées par Monsieur Jad Ariss, agissant sur mandat exprès,

d'une part,

Et,
Les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

Il a été conclu le présent accord.

P R E A M B U L E

Les différentes sociétés du Groupe AXA en France et les organisations syndicales représentatives ont négocié et conclu le 6 février 1998 un accord relatif aux principes d'organisation du groupe en France poursuivant les objectifs suivants :

- éviter que la représentation du Personnel ne soit excessivement centralisée ou décentralisée ;
- mettre en œuvre des structures de représentation qui permettent une réelle représentation à tous les niveaux du groupe tant au plan global qu'au plan de chaque entreprise ;
- créer un Comité de Groupe à compétence élargies ;
- reconnaître le fait syndical au niveau du Groupe.

Depuis la signature de cet accord, il apparaît que l'organisation juridique et économique du Groupe AXA en France a connu une stabilité justifiant le maintien de l'organisation sociale telle que définie par ledit accord.

Les partenaires sociaux, après avoir institué la Représentation Syndicale de Groupe par accord du 28 avril 1998, ont successivement mis en œuvre des dispositifs conventionnels le 11 décembre 2000 puis les 9 décembre 2002, 7 décembre 2004 et 13 décembre 2006.

L'accord du 13 décembre 2006, et ses avenants des 14.11.2008 et 25.11.2009 arrivant à échéance le 30 juin 2010 les parties signataires entendent réitérer un dispositif semblable tout en intégrant les mesures nouvelles de la loi du 20.08.2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Elles sont donc convenues des dispositions du présent accord.

JA
MK
MR
1
MR

SOMMAIRE

Titre I. Définition du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe	3
Article 1. Définition du périmètre	3
Article 2. Intégration d'entreprises nouvelles	3
Titre II. Composition de la Représentation Syndicale de Groupe	3
Sous-Titre 1. Condition pour bénéficier d'une délégation au sein de la Représentation Syndicale de Groupe	3
Article 3. Dans l'attente de la fin des élections des Comités d'Entreprise dans le cadre de la loi du 20 août 2008	4
Article 4. A l'achèvement des élections des Comités d'Entreprise en application de la loi du 20 août 2008	4
Sous-Titre 2. Composition des délégations syndicales	4
Article 5. Composition et désignation des membres	4
Article 5.1. Liste de membres de la RSG	5
Article 5.2. Composition de la délégation syndicale	5
Article 5.3. Désignation des membres RSG et délégation	5
Article 5.4. Constat de représentativité au niveau du groupe	6
Article 5.4.1. Neutralisation temporaire	6
Article 5.4.2. Ajustement	6
Article 6. Conditions d'exercice des mandats RSG	6
Sous-Titre 3. Modalités de désignation	7
Titre III. Compétences de la Représentation Syndicale de Groupe	7
Sous-Titre 4. Une compétence de négociation	7
Article 7. Articulation de la négociation au sein de la Représentation Syndicale de Groupe et de la négociation dans les entreprises	7
Article 8. La négociation de garanties fondamentales	7
Article 9. la négociation sur des thèmes à caractère transversal	8
Sous-Titre 5. Une compétence d'interprétation	8
Titre IV. Fonctionnement et moyens de la Représentation Syndicale de Groupe	9
Article 10. Rôle des Coordinateurs Syndicaux Nationaux	9
Article 11. Rôle des Coordinateurs Syndicaux Nationaux Adjointes	9
Article 12. Déroulement et périodicité des réunions	10
Article 13. Convocations	10
Article 14. Crédits d'heures – heures de réunions et temps de déplacement	10
Titre V. Durée et interprétation de l'accord	11
Article 15. Durée	11
Article 16. Interprétation	11
Article 17. Publicité	12
Annexe 1 Entreprises entrant dans le périmètre de la RSG au 01.07.2010	13
Annexe 2 Suffrages exprimés au 1 ^{er} tour des élections titulaires CE (entreprises du périmètre de la RSG au 01.07.2010)	14

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIV

Titre I. Définition du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe

Article 1. Définition du périmètre

Le périmètre de la Représentation Syndicale du Groupe AXA en France, à la date du 1^{er} juillet 2010, est composé des sociétés françaises listées en **Annexe 1**. Les entreprises du périmètre de cette instance sont nécessairement des filiales directes ou indirectes du Groupe.

La Direction et les organisations signataires se réuniront autant que de besoin pour examiner les situations devant conduire à un éventuel élargissement de ce périmètre.

Article 2. Intégration d'entreprises nouvelles

Les partenaires sociaux ont confirmé leur souhait de voir les entreprises :

- > SOGAREP
- > AXA Global Life

entrer dans le périmètre de la Représentation Syndicale du Groupe AXA en France.

En conséquence, les parties signataires conviennent que :

- SOGAREP entre dans le périmètre de la RSG à effet du 1^{er} janvier 2010 en ce qui concerne les seules garanties fondamentales selon l'Article 8 du présent accord, qui lui seront applicables suivant un rythme d'adaptation qui y sera défini ;
- AXA Global Life intègre la RSG à effet du 1^{er} juin 2010 ; les accords conclus au sein de la Représentation Syndicale du Groupe AXA en France ont ainsi vocation à s'appliquer aux salariés de cette société dans les conditions qu'ils définissent, conformément au sous-titre IV ci-après, suivant un rythme d'adaptation et/ou déclinaison qui sera déterminé à son niveau, notamment au regard du récent transfert des équipes venant d'Axa Cessions.

Titre II. Composition de la Représentation Syndicale de Groupe

Sous-Titre 1. Condition pour bénéficier d'une délégation au sein de la Représentation Syndicale de Groupe

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'assurer la cohérence de la composition des délégations syndicales représentatives avec le caractère transversal de la négociation.

A travers la pleine adaptation de la composition des délégations à la réalité transversale des entreprises couvertes par la négociation, cette cohérence vise à assurer aux négociations conduites leur pleine efficacité et pertinence et, au-delà, leur meilleure efficacité, dans l'intérêt des salariés visés par les dispositions conclues.

La poursuite de cet objectif rend nécessaire la prise en compte des nouvelles dispositions issues de la loi du 20.08.2008 relative à la démocratie sociale qui modifie la notion de représentativité des organisations syndicales dans les entreprises, et dont l'application intervient en référence aux premières élections professionnelles organisées postérieurement à l'entrée en vigueur de cette loi.

Ainsi, la loi du 20.08.2008 a vocation à faire disparaître la notion de présomption de représentativité des syndicats confédérés issue de l'Arrêté du 31.03.1966, au profit d'une représentativité au regard des suffrages exprimés aux élections des Comités d'Entreprise ou d'Etablissement.

Pour autant, l'article 2122-4 du Code du travail précise que « la représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés ».

Ainsi, les dispositions à caractère transitoire de la loi du 20 août 2008 relatives à la représentativité s'appliquent à la fois dans les entreprises composant le groupe et le groupe lui-même.

A ce titre¹, il est rappelé que « jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 21 août 2008, date de publication de la loi n°2008-789 du 20 août 2008, est présumé représentatif à ce niveau tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel au 21 août 2008 ainsi que tout syndicat représentatif à ce niveau à cette même date ».

Dès lors, il y a lieu de déterminer temporairement les conditions pour qu'une organisation syndicale puisse bénéficier d'une délégation au sein de la RSG, en tenant compte de la présomption transitoire de représentativité.

Article 3. Dans l'attente de la fin des élections des Comités d'Entreprise dans le cadre de la loi du 20 août 2008

Pour la période allant jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles postérieures à la publication de la loi du 20 août 2008 dans l'ensemble des entreprises du périmètre de la RSG défini au 1^{er} juillet 2010, il est maintenu à titre de présomption la représentativité des syndicats à qui cette qualité était reconnue, avant cette date, soit par affiliation à l'une des organisations syndicales représentatives au niveau national ou interprofessionnel, soit parce qu'ils remplissaient les critères énoncés à l'article L 2121-1 du Code du travail alors en vigueur.

Article 4. A l'achèvement des élections des Comités d'Entreprise en application de la loi du 20 août 2008

Une fois réalisées l'ensemble des élections des Comités d'Entreprises dans tout le périmètre de la RSG dans le cadre de la loi du 20.08.2008 dans les entreprises de la RSG, seront seules bénéficiaires d'une délégation au sein de la RSG les organisations syndicales représentatives dans le groupe, au sens de la loi du 20.08.2008, suivant addition des suffrages exprimés en leur faveur au 1^{er} tour des dernières élections titulaires du Comité d'Entreprise de l'ensemble des entreprises du périmètre. Elles pourront procéder à la désignation des membres correspondants dans le respect des règles de composition du présent Titre.

Sous-Titre 2. Composition des délégations syndicales

Article 5. Composition et désignation des membres

La Représentation Syndicale de Groupe est composée d'une part du Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales ou de son représentant et, d'autre part, des délégations syndicales résultant du sous-titre I compte-tenu soit de la présomption transitoire de représentativité, soit des résultats des élections 1^{er} tour titulaires des Comités d'Entreprise dans les entreprises de la RSG menées en application de la loi du 20.08.08.

Chacune des délégations syndicales est composée de membres choisis parmi la liste déterminée ci-dessous.

¹ Compte-tenu de l'article 11 – IV de la loi du 20.08.2008

CS
RB

AS

AK

4

J MF
M

19

Article 5.1. Liste de membres de la RSG

Les membres de la délégation syndicale (autres que CSN et CSNA) sont choisis parmi une liste comportant :

- quatorze membres pour chaque organisation syndicale représentative (au sens de la loi du 20.08.08, soit au titre de la présomption transitoire de représentativité, soit au regard des suffrages exprimés dans le cadre des opérations électorales menées dans le cadre de la loi nouvelle),
- des membres complémentaires, dont le nombre est fonction du nombre d'entreprises du périmètre de la RSG dans lesquelles l'organisation syndicale répond aux conditions cumulatives suivantes :
 - > elle doit être représentative (au sens de la loi du 20.08.08, soit au titre de la présomption transitoire de représentativité, soit au regard des suffrages exprimés dans le cadre des opérations électorales menées dans le cadre de la loi nouvelle)
 - > **et** elle doit totaliser dans chacune d'elles au moins 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires CE :
 - o si l'organisation syndicale remplit ces caractéristiques dans au moins 6 entreprises du périmètre de la RSG : 1 membre complémentaire ;
 - o si l'organisation syndicale remplit ces caractéristiques dans au moins 11 entreprises du périmètre de la RSG : 2 membres complémentaires.

Article 5.2. Composition de la délégation syndicale

Chaque délégation syndicale désignée pour la négociation comprend :

- six membres incluant le Coordinateur Syndical National et/ou le Coordinateur Syndical National Adjoint
- des membres complémentaires dont le nombre est fonction du nombre d'entreprises du périmètre de la RSG dans lesquelles l'organisation syndicale répond aux conditions cumulatives suivantes :
 - > elle doit être représentative (au sens de la loi du 20.08.08, soit au titre de la présomption transitoire de représentativité, soit au regard des suffrages exprimés dans le cadre des opérations électorales menées dans le cadre de la loi nouvelle)
 - > **et** elle doit totaliser dans chacune d'elles au moins 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires CE :
 - o si l'organisation syndicale remplit ces caractéristiques dans au moins 6 entreprises du périmètre de la RSG : 1 membre complémentaire ;
 - o si l'organisation syndicale remplit ces caractéristiques dans au moins 11 entreprises du périmètre de la RSG : 2 membres complémentaires.

Article 5.3. Désignation des membres RSG et délégation

Les membres RSG et des délégations syndicales sont désignés par le Coordinateur Syndical National et la liste est régulièrement tenue à jour. Cette liste est composée aux fins de permettre la représentation des intérêts des salariés relevant des différentes entreprises et des différents métiers exercés dans le Groupe.

Ces membres de la Représentation Syndicale de Groupe sont désignés parmi les représentants du personnel élus aux Comités d'Entreprise et d'Etablissement ou délégués syndicaux des entreprises du périmètre défini à l'article 1.

Constitue la même organisation syndicale au sens du présent accord l'ensemble des sections syndicales ou fédérations syndicales adhérentes, le cas échéant, directement ou non à la même confédération.

La désignation du Coordinateur Syndical National et du Coordinateur Syndical National Adjoint est opérée par la fédération compétente ou la confédération.

29
4

D K

MF

5

AS

CS
AB

AP

MS

A l'occasion de la nomination d'un nouveau Coordinateur Syndical National ou d'un nouveau Coordinateur Syndical National Adjoint, la Direction des Ressources Humaines France pourra étudier à la demande de son organisation syndicale l'opportunité d'une session de formation particulière visant l'approfondissement de sa connaissance du Groupe.

Article 5.4. Constat de représentativité au niveau du groupe

Article 5.4.1. Neutralisation temporaire

Il est convenu qu'une éventuelle entrée d'entreprise dans le périmètre de la RSG durant l'application du présent accord s'assortirait exceptionnellement d'une neutralisation temporaire de toute éventuelle incidence sur l'appréciation de l'achèvement des élections des Comités d'Entreprise dans le cadre de la loi du 20 août 2008.

Article 5.4.2. Ajustement

Dès lors que l'ensemble des élections professionnelles aura été réalisé au sein de toutes les entreprises du périmètre RSG (cf annexe 1) dans le cadre de la loi du 20.08.08, il sera procédé avec les Coordinateurs Syndicaux Nationaux dont le mandat sera en vigueur :

- au 01.11.2011 (à la fin des élections des Comités d'Entreprise des entreprises du périmètre de la RSG au 01.07.2010), à un constat de représentativité au niveau du groupe pour examiner quelles organisations syndicales sont représentatives dans l'ensemble du groupe au sens de l'article L2122-4 du Code du travail,
- au 30.06 de chaque année (à partir de 2012), à un bilan d'ajustement annuel pour examiner la représentativité de chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe, sur la base des résultats du 1^{er} tour de l'ensemble des élections professionnelles des titulaires au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ayant eu lieu au cours des 12 derniers mois.

Il sera tiré de ces constats toutes les conséquences de droit :

- s'il y a nouvelle représentativité d'une organisation syndicale au niveau du groupe : désignation de CSN, CSNA, liste RSG et délégation syndicale,
- s'il y a perte de la représentativité d'une organisation syndicale au niveau du groupe : chacun des mandats des représentants de cette organisation syndicale au sein de la RSG (CSN, CSNA, liste RSG et délégation syndicale) sera réputé caduque à la date de ce constat,
- s'il est constaté une évolution du nombre d'entreprises du périmètre de la RSG listées en annexe, dans lesquelles les organisations syndicales sont représentatives et que la prise en compte de ces données conduit à une augmentation ou à une réduction en nombre :
 - soit de la liste de membres de la RSG (article 5.1.),
 - soit de la délégation syndicale potentielle (article 5.2.) ;les ajustements correspondants seront effectués pour les seules organisations syndicales concernées, sans impact sur les autres organisations syndicales représentatives.

Article 6. Conditions d'exercice des mandats RSG

Le Coordinateur Syndical National qui conduit chaque délégation syndicale définie à l'article précédent exerce sa mission de façon permanente. Il reste salarié, pendant l'exercice de son mandat de l'entreprise qui l'emploie à la date de sa désignation.

La gestion de la carrière du CSN et du CSNA relève de l'accord sur le Droit Syndical.

Les membres de la RSG, en dehors du CSN, continuent à exercer leur activité professionnelle au sein de leur entité d'origine. Ils bénéficient d'un crédit d'heures dans les conditions prévues à l'article 14 du présent accord.

Sous-Titre 3. Modalités de désignation

Les organisations syndicales représentatives, procèdent aux désignations définies au présent article en adressant à la Direction des Ressources Humaines France les informations relatives à l'identité du Coordinateur Syndical National (CSN) et du Coordinateur Syndical National Adjoint (CSNA), le CSN communiquant à la Direction des Ressources Humaines France l'identité des membres de sa délégation.

Titre III. Compétences de la Représentation Syndicale de Groupe

Sous-Titre 4. Une compétence de négociation

La Représentation Syndicale de Groupe a vocation à négocier d'une part les garanties applicables au personnel de tout ou partie des entités du Groupe AXA en France, d'autre part, des accords et accords-cadres relatifs à des thèmes transversaux, ayant vocation à être appliqués ou déclinés dans tout ou partie des entreprises du Groupe.

Article 7. Articulation de la négociation au sein de la Représentation Syndicale de Groupe et de la négociation dans les entreprises

Les parties signataires soulignent leur attachement à promouvoir la négociation collective comme facteur privilégié de progrès économique et social, tant au niveau du Groupe qu'à celui des entreprises qui le composent.

Elles entendent pour cette raison, que l'articulation de la négociation entre celle conduite au sein de la Représentation Syndicale de Groupe et celle menée dans les entreprises favorise l'instauration d'une dynamique générale de négociation, nourrie par les apports respectifs des négociations de chaque niveau.

Elles considèrent en ce sens :

- Qu'il appartient à la négociation au sein de la RSG de fixer des garanties fondamentales et le cadre (règles, principes, orientations, ...) des conditions de travail et d'emploi présentant un caractère transversal, en ayant le souci de respecter la diversité des situations économiques et sociales des entreprises ;
- Qu'il appartient à la négociation au sein des entreprises et, le cas échéant, des établissements si les négociateurs dans les entreprises l'estiment opportun, de décliner les accords conclus au niveau Groupe en fonction de leurs spécificités économiques et sociales, ainsi que de traiter directement les sujets qui ressortent de leur vie propre ;
- Que la négociation conduite au niveau de la RSG n'a pas vocation à se substituer aux prérogatives de la négociation d'entreprise.

Article 8. La négociation de garanties fondamentales

Les garanties fondamentales ont naturellement vocation à s'appliquer au périmètre le plus large tel que défini à l'article 1 du présent accord, sous réserve de situations exceptionnelles qui seraient de nature à justifier la non-application ou l'adaptation des dispositions correspondantes. Ces garanties concernent :

- La participation afin de permettre à chaque collaborateur quelle que soit l'activité à laquelle il concourt et quel que soit son statut de participer aux fruits de l'expansion du groupe,

- La protection sociale complémentaire afin d'établir les régimes de retraite, prévoyance, frais de santé et dépendance permettant à chacun, dans des conditions d'équité, de faire face aux aléas de la vie.
- Le droit syndical afin de favoriser dans les entreprises du Groupe le bon fonctionnement des différentes instances de représentation du personnel.

Ces accords signés par la Représentation Syndicale de Groupe ont la nature d'accords de Groupe et ont vocation à s'appliquer directement, sous réserve des adaptations qui s'avèreraient nécessaires, à l'ensemble des salariés des entreprises concernées.

Article 9. la négociation sur des thèmes à caractère transversal

La RSG a également vocation à négocier des accords et accords-cadres visant :

- à coordonner, autant que de besoin, les dispositions issues de différentes conventions de branche applicables au sein des différentes entités du groupe,
- à négocier, en liaison avec les compétences dévolues à l'Observatoire Social du Comité de Groupe, les principes généraux des orientations qui s'avèreraient utiles dans les domaines de l'organisation du travail, de l'évolution et de l'aménagement du temps de travail, de l'évolution des compétences, des emplois et des technologies, des classifications, des dispositifs de formation et des aménagements de fin de carrière,
- à définir le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires effectifs et le temps de travail qui se dérouleront au sein de chaque entreprise. La négociation cadre sera précédée d'une réunion d'échanges avec la Direction en charge du Contrôle de Gestion de Groupe sur l'évolution économique et financière du Groupe et sa situation au regard de l'environnement national et international. La réunion se déroulera dans le mois suivant la publication des comptes de l'année précédente. Il sera remis à cette occasion une documentation d'information générale sur l'ensemble des points évoqués.

Les accords et accords-cadres ainsi conclus pourront concerner tout ou partie des entreprises visées dans le périmètre du présent accord. Selon leur nature, ils s'appliqueront ou se déclineraient dans les entreprises concernées. S'agissant de la négociation-cadre sur les thèmes de négociation obligatoires d'entreprise (tels que les salaires et le temps de travail), les parties conviennent que, dans ce cas, chaque entreprise négociera, conformément à la loi, en cohérence avec l'accord-cadre conclu au niveau de la RSG.

Les parties signataires conviennent que chaque négociation conduite au sein de la RSG définira notamment sa propre nature (accord ou accord-cadre) et son périmètre d'application.

Sous-Titre 5. Une compétence d'interprétation

La Représentation Syndicale de Groupe peut être réunie en vue de l'interprétation des dispositions des accords qu'elle a conclus.

La Direction des Ressources Humaines France doit préalablement être saisie par l'une des parties au différend, qui lui transmet un exposé précis des points de différend.

La Représentation Syndicale de Groupe est alors réunie dans les conditions et délais prévus à l'article 12 du présent accord aux fins d'établir un procès-verbal d'interprétation qui est communiqué aux parties et dont le texte voté en séance plénière est annexé à l'accord collectif faisant l'objet du différend.

Handwritten signatures and initials:
 JA
 d
 MTK
 AS
 CS
 P
 MF
 SM

Autant que de besoin, la décision prise par la Représentation Syndicale de Groupe dans le cadre de ses compétences d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à l'accord.

A défaut d'accord sur l'interprétation à donner à l'accord collectif, il est rédigé un procès-verbal de non conciliation signé par les parties.

Enfin, la RSG peut être réunie aux fins d'apprécier la conformité d'accords d'entreprise aux dispositions d'accords conclus par la RSG.

Titre IV. Fonctionnement et moyens de la Représentation Syndicale de Groupe

Article 10. Rôle des Coordinateurs Syndicaux Nationaux

Les Coordinateurs Syndicaux Nationaux d'une organisation syndicale représentative au niveau de la RSG, assurent la représentation de leur organisation syndicale auprès de la Direction des Ressources Humaines France.

Ils engagent, avec les autres membres de leur délégation, leur organisation syndicale dans les négociations et les accords.

Ils désignent les membres composant la délégation de leur organisation syndicale définie au sous-titre II du présent accord.

En particulier, ils ont accès aux entreprises entrant dans le périmètre défini à l'article 1 du présent accord dans les conditions définies au dernier alinéa de l'article L. 2143-20 du Code du Travail. Ils préviennent avant leur visite la DRH de l'entreprise considérée dans un délai raisonnable.

Les Coordinateurs Syndicaux Nationaux disposent de moyens spécifiques : un bureau aménagé (messagerie, téléphone, fax, poste informatique, accès au wifi), la revue de presse.

Il leur sera également attribué un budget de déplacement qui est fonction du nombre d'entreprises du périmètre de la RSG dans lesquelles leur organisation syndicale répond aux conditions cumulatives suivantes :

> elle doit être représentative (au sens de la loi du 20.08.08, soit au titre de la présomption transitoire de représentativité, soit au regard des suffrages exprimés dans le cadre des opérations électorales menées dans le cadre de la loi nouvelle)

> **et** elle doit totaliser dans chacune d'elles au moins 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires CE :

- si l'organisation syndicale remplit ces caractéristiques dans 1 à 4 entreprises de la RSG : 3500 € / an ;

- si l'organisation syndicale remplit ces caractéristiques dans 5 à 9 entreprises de la RSG : 4000 € / an ;

- si l'organisation syndicale remplit ces caractéristiques dans 10 à 14 entreprises de la RSG : 4500 € / an ;

- si l'organisation syndicale remplit ces caractéristiques dans 15 entreprises et plus de la RSG : 5000 € / an.

Enfin, il sera mis à leur disposition un poste de secrétariat à mi-temps.

Article 11. Rôle des Coordinateurs Syndicaux Nationaux Adjoints

Le Coordinateur Syndical National Adjoint a vocation à être un membre permanent de la Représentation Syndicale de Groupe. Par ailleurs il remplace le Coordinateur Syndical National pendant les absences de ce dernier, à l'occasion de congés payés, maladie, accident du travail ou de trajet, ou de toute forme de congés se traduisant par une suspension du contrat de travail.

Le Coordinateur Syndical National Adjoint bénéficie alors des prérogatives du Coordinateur Syndical National telles que définies à l'article 10 ci-dessus. A ce titre, il devient permanent pendant la durée du remplacement.

L'absence du Coordinateur Syndical National pour toute suspension de son contrat de travail d'une durée supérieure à trois mois doit faire l'objet, par l'organisation syndicale concernée, d'une désignation, fut-elle provisoire, d'un autre Coordinateur Syndical National.

Par ailleurs, le Coordinateur Syndical National Adjoint peut avoir accès aux entreprises du périmètre du présent accord, sur délégation du Coordinateur Syndical National, en cas d'indisponibilité de ce dernier exclusivement liée à des réunions plénières convoquées par la Direction des Ressources Humaines France dans le cadre de la Représentation Syndicale de Groupe. Cette faculté s'exerce dans les mêmes conditions que celles prévues pour le CSN (article 10 ci-dessus).

Article 12. Déroulement et périodicité des réunions

Les réunions de la Représentation Syndicale de Groupe sont conduites par le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant, assisté de collaborateurs.

L'instance se réunit autant que de besoin :

↳ à l'occasion de chacune des négociations définies aux articles 7 à 9 du présent accord.

↳ à l'occasion des différends à régler dans le cadre du sous-titre V du présent accord. Les réunions de la Représentation Syndicale de Groupe consacrées à ce sujet seront nécessairement séparées de trois mois sauf cas d'urgence exceptionnelle et justifiée laissée à l'appréciation de la Direction.

Article 13. Convocations

La Direction des Ressources Humaines France adresse au Coordinateur Syndical National et à chaque membre de la liste de sa délégation définie à l'article 5.1. du présent accord, une convocation aux réunions de négociation ainsi que les éventuels documents préparatoires, au moins huit jours avant la date prévue, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 14. Crédits d'heures – heures de réunions et temps de déplacement

Par ailleurs, dans le cadre des perspectives des missions dévolues aux délégués syndicaux de la Représentation Syndicale de Groupe, les délégués syndicaux bénéficient de crédits d'heures dans les conditions définies au présent article.

A l'occasion des réunions de la RSG :

- pour chaque première réunion de la RSG de négociation sur un thème défini, tout membre de la RSG bénéficie d'un crédit de six heures pouvant être prises avant ou après ladite réunion permettant de la préparer collectivement,
- pour chaque réunion de négociation suivante sur le même thème, chaque membre de la délégation syndicale désignée pour la négociation (article 5.2.) bénéficie d'un crédit d'heures de 6 heures.

Le Coordinateur Syndical National Adjoint bénéficie, en plus des heures dont il dispose au titre de l'alinéa précédent :

- d'un crédit d'heures de 20 heures
- ainsi que d'un crédit d'heures complémentaires qui est fonction du nombre d'entreprises du périmètre de la RSG dans lesquelles son organisation syndicale répond aux conditions cumulatives suivantes :

> elle doit être représentative (au sens de la loi du 20.08.08, soit au titre de la présomption transitoire de représentativité, soit au regard des suffrages exprimés dans le cadre des opérations électorales du 1^{er} tour des Comités d'Entreprise titulaires menées dans le cadre de la loi nouvelle)

> **et** elle doit totaliser dans chacune d'elles au moins 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires CE :

- si l'organisation syndicale remplit ces caractéristiques dans 1 à 4 entreprises de la RSG : 20 h / mois ;
- si l'organisation syndicale remplit ces caractéristiques dans 5 à 9 entreprises de la RSG : 30 h / mois ;
- si l'organisation syndicale remplit ces caractéristiques dans 10 à 14 entreprises de la RSG : 50 h / mois ;
- si l'organisation syndicale remplit ces caractéristiques dans 15 entreprises et plus de la RSG : 70 h / mois.

Les parties signataires s'engagent à ce que les heures de délégation soient prises, autant qu'il est possible, en bonne harmonie avec l'organisation des services et les nécessités du dialogue social.

Les heures de réunion passées en négociation dans le cadre de la Représentation Syndicale de Groupe sont assimilées à du temps de travail effectif.

Le temps de trajet nécessaire pour se rendre aux réunions est assimilé à du temps de travail effectif, dans les conditions prévues dans l'accord sur le droit syndical.

La Direction des Ressources Humaines France prendra à sa charge les frais de transport et de déplacement (hébergement, repas ...) des membres de la Représentation Syndicale de Groupe au titre des réunions convoquées par la Direction dans le cadre de la RSG.

Titre V. Durée et interprétation de l'accord

Article 15. Durée

Le présent accord prend effet au 1^{er} juillet 2010 et cessera de produire tout effet au 31 décembre 2012 sans autre formalité.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans les trois mois précédant cette échéance afin d'étudier l'opportunité et les conditions de renouvellement de l'instance.

Le présent accord pourra être modifié par avenant signé dans les conditions prévues par la loi ; en cas de caducité d'une partie de ces dispositions ou de son intégralité, il lui serait immédiatement substitué les règles prévues par les textes alors en vigueur.

Au cas où les conditions d'environnement économique et social ayant présidé à la constitution du présent accord viendraient à être modifiées substantiellement, le présent accord cesserait, de plein droit, de produire tout effet à la date de survenance de l'événement constaté à l'initiative de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, le présent accord constituant l'une des conséquences de l'accord du 6 février 1998 sur l'organisation sociale du Groupe AXA en France, la remise en cause de ce dernier, pour quelque raison que ce soit, entraînerait la caducité immédiate et automatique du présent accord.

Article 16. Interprétation

Compte tenu de l'importance des attributions que les signataires désirent donner à cette instance, toute difficulté d'interprétation du présent accord sera soumise à ses signataires.

La solution à la question posée donnera lieu, le cas échéant, soit à un procès-verbal d'interprétation, soit à un procès-verbal de désaccord indiquant l'interprétation de chacune des parties signataires.

Article 17. Publicité

Le présent accord fera l'objet dans le respect des articles L 2231-5 et L 2231-6 du Code du travail, d'un dépôt :

- à la Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Hauts de Seine,
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 30 juin 2010