



AVENANT N°1 A L'ACCORD DU 25 OCTOBRE 2018
RELATIF AUX INSTITUTIONS REPRESENTATIVES AU CEA
PORTANT SUR LE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU
PERSONNEL ET SUR LES PARCOURS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

PREAMBULE

Dans le cadre des réunions bilatérales qui se sont tenues en mars 2021 et d'un bilan d'étape d'application de l'accord du 25 octobre 2018 relatif aux Institutions Représentatives du Personnel, des réunions de travail et de négociation qui se sont tenues au premier et second semestre 2021, les parties signataires ont convenu d'aménager l'accord en vue de faciliter le dialogue social au sein du CEA.

Le présent avenant précise les références du décret d'adaptation qui restait à venir au moment de la signature de l'accord du 25 octobre 2018 : il s'agit du décret 2019-164 du 5 mars 2019. Cette référence s'applique désormais dans toutes les parties du texte où il est appelé en référence.

Le présent avenant modifie et complète les dispositions de l'accord du 25 octobre 2018 comme suit :

1. Modification de l'article 6 de l'accord relatif aux institutions représentatives du personnel au CEA du 25 octobre 2018 – Les activités sociales, sportives et culturelles

1.1. Modification de l'article 6.1. de l'accord relatif aux institutions représentatives du personnel au CEA du 25 octobre 2018 – Comité central des activités sociales (CCAS)

L'article 6.1.1.1 de l'accord est modifié comme suit :

Le Comité central des activités sociales comprend :

- L'administrateur général du CEA ou son représentant, Président ;
- Quinze membres élus sur listes syndicales par le personnel, conformément à la répartition du personnel rappelée à l'article 2.2.1 du présent accord.

2. Modification de l'article 7 de l'accord relatif aux institutions représentatives du personnel au CEA du 25 octobre 2018 – Les représentants de proximité

2.1. Modification de l'article 7.1. de l'accord relatif aux institutions représentatives du personnel au CEA du 25 octobre 2018 - Rôle et attributions des représentants de proximité

L'article 7.1.7 de l'accord est modifié comme suit :

Les représentants de proximité peuvent demander au responsable RH de l'établissement une réunion d'échanges en présence du secrétaire du Comité social et économique et/ou du/des secrétaire adjoint pour partager sur les sujets relevant des attributions des représentants de proximité.

Cette réunion se tient à la demande d'un ou plusieurs représentants de proximité sous la présidence du Responsable RH.

Les questions devront être formulées à minima 10 jours avant cette réunion et les réponses apportées seront mises en ligne sur le site intranet du Comité social et économique ou tout autre moyen de communication mis à disposition du Comité social et économique.

Le temps passé lors de ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif, sans décompte du crédit d'heures alloué.

Par ailleurs, une commission du CSE dédiée aux représentants de proximité sera mise en place à titre expérimental sur un centre CEA jusqu'à la fin des mandats en cours (juin 2023), au terme desquels un retour d'expérience sera réalisé.

2.2. Modification de l'article 7.2. de l'accord relatif aux institutions représentatives du personnel au CEA du 25 octobre 2018 – Nombre et modalités de désignation des représentants de proximité

L'article 7.2.1 de l'accord est modifié comme suit :

Les représentants de proximité sont désignés par le Comité social et économique d'établissement, parmi ses membres ou en dehors de ses membres.

Les sites de taille significative ou comportant des risques particuliers en terme de santé et sécurité, et ne disposant pas d'élus au Comité social et économique d'établissement, doivent comporter à minima un représentant de proximité.

Ces éléments sont appréciés à l'occasion des élections professionnelles dans le cadre des négociations des protocoles nationaux et locaux.

Le nombre de représentants de proximité est déterminé selon le seuil d'effectifs suivant :

Seuils d'effectifs	Nombre de membres
1999 ou moins	6 ¹
De 2000 à 3999	12 ¹
4000 ou plus	18 ¹

L'article 7.2 est complété d'un 7.2.6 comme suit :

Les représentants de proximité bénéficient de la formation des membres de la CSSCT.

¹ Ces chiffres minimums pourront évoluer dans le cadre des protocoles d'accords préélectoraux

3. Modification de l'article 8 de l'accord relatif aux institutions représentatives du personnel au CEA du 25 octobre 2018 – Modalités d'utilisation des crédits d'heures

L'article 8 est complété d'un 8.9 comme suit :

Chaque Organisation Syndicale bénéficie d'un crédit d'heures de délégation annuel pour chacune de ses sections au niveau local et national pour l'exercice des missions de président, de secrétaire ou de trésorier de section syndicale. Le crédit d'heures est mentionné en annexe 1. Ce crédit d'heures sera pris en compte dans l'entretien de prise de mandat.

Un bilan annuel qualitatif de l'utilisation des crédits d'heures sera réalisé par la DRHRS en commission annuelle de suivi du présent accord à la date anniversaire de l'accord relatif aux institutions représentative du personnel au CEA du 25 octobre 2018. Ce bilan s'appuiera sur :

- Un recensement des postes de représentation non pourvus en institutions ou commissions,
- Un bilan de fonctionnement sur l'utilisation des crédits d'heures sur l'ensemble des institutions et mandats,
- Un bilan du nombre moyen d'institutions représentatives et commissions sur chacun des sites.

4. Modification de l'article 9 de l'accord relatif aux institutions représentatives du personnel au CEA du 25 octobre 2018 – Parcours du représentant du personnel

L'article 9 est complété d'un préambule comme suit :

Les rôles et les attributions des représentants du personnel ainsi que la participation aux institutions locales et/ou nationales dans leur nouvelle configuration conduisent à développer des responsabilités et des compétences qu'il convient de valoriser.

Les dispositions suivantes ont notamment pour objectif de :

- Faciliter l'exercice du mandat au quotidien en le conciliant avec l'exercice d'une activité professionnelle et l'organisation des unités opérationnelles,
- Assurer une meilleure gestion des compétences des représentants du personnel et de leur évolution professionnelle,
- Prohiber toute forme de discrimination, notamment en matière d'évolution salariale et professionnelle,
- Faciliter en fin de mandat, la reprise à titre principal d'une activité technique ou administrative
- Veiller à l'équilibre de charge de travail du représentant du personnel dans l'unité dont il est issu tout en respectant les, heures de délégation attribuées.

Un groupe de travail est mis en œuvre à la signature du présent avenant. Il sera piloté par la DRHRS et sera composé de 2 membres par OSR. Ce groupe de travail aura pour mission de mettre en visibilité les parcours syndicaux sur le site de la mobilité et des parcours professionnels (site DRHRS) et de définir le référentiel de compétences associé à ce parcours.

L'article 9.3 est modifié comme suit :

Entretien de prise de mandat et entretien de parcours professionnel

En début de leur mandat, les membres élus et représentants syndicaux des Comités sociaux et économiques ainsi que les membres non élus des Commissions santé, sécurité et conditions de travail, les membres élus des commissions activités sociales, des comités locaux des activités sociales (CLAS) et du comité central des activités sociales (CCAS) peuvent bénéficier s'ils le souhaitent **d'un entretien individuel de prise de mandat** organisé et conduit par le représentant RH de la structure, en présence du manager. Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice de leur mandat au sein de l'entreprise au regard de leur activité professionnelle. Notamment sur les différents entretiens dont le représentant peut bénéficier. Il permet d'examiner et de formaliser avec le représentant du personnel les moyens de concilier au mieux l'ensemble de ses activités qu'elles soient syndicales, scientifiques, techniques et/ou administratives. Cet entretien vise également à définir les besoins de développement des compétences associés à son mandat.

Lors de cet entretien, ils peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix appartenant au personnel de l'entreprise qui peut être un représentant de leur organisation syndicale. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien annuel.

Cet entretien de prise de mandat doit également aborder et formaliser par écrit, avec l'accord de l'intéressé :

- Les besoins de formation exprimés en cours de mandat par le salarié et/ou identifiés par le manager ou le responsable d'entité au regard des besoins en compétences du référentiel qui sera défini conjointement avec les organisations syndicales, et les évaluations de compétences.
- Les modalités d'aménagement des activités syndicales et des activités professionnelles non syndicales (dont les objectifs sont évalués par le manager à N+1 lors de l'entretien annuel).

L'article 9.4 est modifié comme suit :

Entretien de fin de mandat

Les représentants du personnel dont le temps consacré au mandat a été significatif peuvent bénéficier **d'un entretien individuel de fin de mandat**. Cet entretien, prospectif est proposé et conduit par le représentant RH de la structure dans l'année qui précède l'échéance du mandat en cours. Il a pour objet de faire un point sur la situation professionnelle du représentant dont le mandat arrive à échéance. Il ne s'agit pas d'évaluer professionnellement le représentant, mais de recueillir tous les éléments permettant de faciliter la reprise d'une activité professionnelle, en adéquation avec les souhaits du salarié et les postes ou les propositions de missions disponibles en rapport avec la qualification et les compétences du salarié. Un document questionnaire est remis préalablement à chaque intéressé, de manière à ce qu'il prépare son entretien avec son manager.

Cet entretien de fin de mandat doit être formalisé par écrit et :

- Déterminer des objectifs pour les salariés qui reprennent leur poste à temps plein ;
- Valider les compétences acquises sur la base du référentiel de compétences qui sera défini conjointement avec les organisations syndicales, sous une forme ou une autre dans le cadre du parcours professionnel ;

- Poursuivre le cas échéant le cursus de formation entamé pendant le mandat afin de faciliter, pour ceux qui le souhaitent, une réorientation professionnelle;
- Faire le bilan des missions et responsabilités assumées par le représentant du fait de son mandat et des compétences nouvelles acquises au cours de l'exercice de celui-ci.
- Faire le point sur les perspectives professionnelles en s'appuyant sur les acquis qu'il préfère se réorienter professionnellement en interne en prenant en compte les connaissances acquises au cours de son mandat, ou qu'il décide de se réorienter professionnellement en mission externe ;
- Déterminer les compétences nouvelles et/ou complémentaires à acquérir ou à perfectionner pour répondre aux besoins du projet envisagé et définir les modalités de formation pour y parvenir.

Suite à cet entretien de fin de mandat et avec l'accord de l'intéressé, un document reprenant tous les éléments de l'entretien sera adressé par le responsable RH de la structure au représentant de la section locale ou nationale de l'organisation syndicale du représentant afin que les éléments y figurant soit validés. Par ailleurs, un suivi du dispositif de formation et/ou de réorientation qui aura pu être convenu avec le salarié à l'occasion de l'entretien sera réalisé par le management en lien avec la fonction RH qui auront à charge d'articuler les actions envisagées avec celles décidées lors de l'entretien annuel.

Cette reconnaissance et cette valorisation des compétences sera prise en compte lors de la revue annuelle des Représentants du Personnel de l'Organisation Syndicale du titulaire du mandat telle que définie ci-après et sur la base d'un référentiel de compétences qui sera défini conjointement avec les organisations syndicales.

L'article 9 est complété d'un 9.5. comme suit :

En dehors des entretiens de prise et de fin de mandat, le représentant du personnel peut demander à rencontrer son manager et/ou le service RH (les mandats locaux sont traités en local, les mandats nationaux ainsi que le cumul de mandats locaux et nationaux au niveau de la DRHRS) et d'un accompagnant syndical si sollicité, pour aborder les modalités d'exercice de son mandat ou encore l'éventuelle nécessité d'adaptation des objectifs liés à son poste.

Par ailleurs, en cours de mandat le représentant peut solliciter un ou plusieurs entretiens réalisés par le service RH dans le cadre de la construction et du suivi de son parcours professionnel et ainsi :

- Faire le point sur les compétences déjà acquises, celles susceptibles d'être acquises pendant l'exercice du mandat, les compétences qu'il est nécessaire de développer ;
- Définir des projets d'affectation possibles en termes de poste à l'intérieur ou à l'extérieur du CEA en fonction du projet professionnel du salarié ;
- Présenter les modalités spécifiques d'accompagnement professionnel et de formation dans le cadre d'une logique de parcours professionnel.

Il convient également de préciser que l'ensemble des représentants du personnel bénéficie des dispositions d'entreprise quant à la formation professionnelle dispensée au sein du CEA, ou bien, auprès des organismes partenaires. Toutes les formations d'initiation, de développement technique et professionnel sont accessibles aux représentants du personnel dans les conditions générales prévues pour l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, les représentants du personnel bénéficient, dans les mêmes conditions que tous les salariés, des entretiens prévus légalement ou conventionnellement (entretien annuel, entretien de seconde partie de carrière, etc.).

Lors de cet entretien, ils peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix appartenant au personnel de l'entreprise.

L'ensemble du dispositif proposé accompagne le projet professionnel des représentants du personnel dont l'objectif est :

- De maintenir à jour les connaissances ou compétences techniques nécessaires à la tenue du poste actuel (ou précédant pour les permanents syndicaux) et d'accompagner les évolutions technologiques ou professionnelles ;
- Ou de préparer une nouvelle orientation professionnelle conforme aux attentes du représentant, aux formations réalisées, aux compétences acquises, à l'éventuelle formation envisagée durant le mandat et/ou à l'expérience acquise au sein de l'institution représentative ou désignative.

L'article 9.9 est complété comme suit :

Les représentants syndicaux bénéficient de la formation des membres de la CSSCT.

Les articles 9.5, 9.6, 9.7, 9.8 et 9.9 deviennent respectivement les articles 9.6, 9.7, 9.8, 9.9 et 9.10.

5. Ajout d'un article 10 à l'accord relatif aux institutions représentatives du personnel au CEA du 25 octobre 2018 – Revue des représentants du personnel

L'article 10 de l'accord devient l'article 13.

Le nouvel article 10 est rédigé comme suit :

La revue de personnel participe au suivi et à la projection de l'activité professionnelle du représentant du personnel tant sur le plan syndical que technique ou administratif dans un calendrier qui fera l'objet d'une information aux élus concernés.

Une revue du personnel par organisation syndicale sera réalisée.

Elle a pour but de consolider les informations issues des entretiens de prise et de fin de mandat. Vu les dispositions de l'accord relatif aux Institutions Représentatives du Personnel au CEA du 25 octobre 2018, et les présentes mesures, la mise en place dans l'entreprise d'une revue annuelle des représentants du personnel complète l'ensemble des dispositions.

Elle s'appuie sur les entretiens précités.

Dans ce cadre, chaque année, il s'agit d'élaborer une revue des élus et mandatés au niveau local comme au niveau national.

La revue annuelle des mandats nationaux est assurée par la DRHRS, et celle des mandats locaux par le responsable RH de chaque structure. Du côté syndical, elle sera assurée auprès de la personne désignée par l'organisation syndicale locale ou nationale. Cette revue annuelle consolidée se réalise au moyen d'un tableau récapitulatif des titulaires et des rubriques RH utiles à l'appréciation de chaque situation.

Ces revues annuelles permettent de :

- Valider la pertinence et l'équilibre entre l'exercice de l'activité professionnelle et du mandat de représentants du personnel ;
- S'assurer de l'équité de traitement (salaire, éléments accessoires du salaire, formation) par rapport aux autres salariés ;
- Veiller au développement de toutes les compétences nécessaires à la vie professionnelle du titulaire du mandat ;
- Dessiner des parcours professionnels en vue d'une reconnaissance qualifiante.

6. Ajout d'un article 11 à l'accord relatif aux institutions représentatives du personnel au CEA du 25 octobre 2018 – La promotion de l'engagement social au sein du CEA

Le nouvel article 11 est rédigé comme suit :

La réflexion sur l'engagement et le renouvellement des salariés dans les institutions représentatives du personnel et dans les Organisations Syndicales est un souci partagé par la Direction et les Organisations Syndicales. Plusieurs pistes de travail sont identifiées :

- La connaissance des responsabilités syndicales au sein du CEA, notamment en intégrant une information transmise dans le cadre de la prise de fonction des salariés à leur entrée au CEA ;
- La valorisation du parcours syndical : par la mise en place d'un référentiel de compétences qui sera défini conjointement avec les organisations syndicales d'un processus de reconnaissance et par l'évaluation de l'ensemble des compétences acquises lors de l'entretien de mi et fin de mandat;
- La reconnaissance et la valorisation du dialogue social par l'information des managers concernant les accords et les sujets relevant des processus d'information-consultation au niveau local et national ;
- La formation des élus sur des thématiques en cours du mandat en dehors du champ syndical afin de leur permettre le maintien ou la valorisation de compétences facilitant leur développement et la reprise à titre principal d'une activité professionnelle non syndicale;
- La reconnaissance des compétences (sur la base du référentiel qui sera défini conjointement avec les organisations syndicales) par l'élaboration ou la reconnaissance de formations qualifiantes ou diplômantes pour ceux qui exercent des fonctions sociales ou représentatives ;
- La valorisation des parcours professionnels et sociaux des représentants du personnel par l'élaboration de parcours professionnels en lien avec l'accord GEPP en application des articles 2242-20 et 21 du code du travail.

7. Ajout d'un article 12 à l'accord relatif aux institutions représentatives du personnel au CEA du 25 octobre 2018 – Institutions représentatives du personnel et accompagnement du changement *(reprise des éléments de dialogue social du Chapitre II de l'accord relatif à la qualité de vie au travail du 14 mai 2019)*

Le préambule de l'article 12 est rédigé comme suit :

Le dialogue social, pour être pertinent, doit s'intéresser à conduire à l'articulation des institutions, comprenant des ordres du jour structurés, afin de mener efficacement les projets de transformation et d'évolution du CEA.

Dans un esprit d'ouverture et de sincérité, de manière à promouvoir un dialogue social de qualité, il convient donc de définir ou de reconnaître des modalités de travail au niveau national et/ou local en amont de la tenue des institutions afin de fluidifier et d'alléger leur déroulement s'agissant des projets du CEA.

Le présent article a pour objet, de faciliter la mise en œuvre et la formalisation d'outils de concertation en amont des négociations ou de phases d'information-consultation des institutions.

Compte tenu de la structure du CEA et de sa culture du dialogue social, les projets de transformation doivent se penser et se conduire en prenant en compte toutes les rôles et expression de l'ensemble des acteurs du dialogue social : salariés, managers, représentants du personnel.

La démarche proposée dans le présent article de l'Avenant à l'accord IRP insère le dialogue social comme un levier d'accompagnement au changement et de qualité de vie au travail. Elle constitue un cadre général qui doit être adapté à la nature du projet, son envergure et sa complexité.

Certains projets de transformation peuvent amener les organisations syndicales représentatives et la Direction du CEA à adapter les dispositions d'accompagnement et de suivi spécifiques dans le cadre des travaux des commissions provisoires et facultatives du Comité social et économique ou du Comité national dédiées à ces projets.

7.1. Ajout d'un nouvel article 12.1. – Les étapes du processus IRP

Les institutions représentatives du personnel interviennent tout au long du processus de transformation.

Les projets du changement sont articulés en trois grandes phases et sont placés sous le pilotage d'un responsable du projet.

- **Le cadrage** traduit l'expression du besoin initial du décideur. Il s'agit de définir l'objectif du projet, ses motivations, sa finalité. Les risques sont identifiés, la méthodologie de travail décrite et le périmètre des personnes concernées est précisé.

Cette phase peut éventuellement faire l'objet d'échanges dans le cadre de la CEEIAL/CEIAL et inclut une information en Comité national ou en Comité social et

économique répondant aux questions relatives à l'objet de périmètre et, d'enjeux, de contexte et de valeur ajoutée. Les informations ou réponses sur le futur fonctionnement, voire la future organisation et ses impacts sur les postes et les salariés ne sont pas connues puisque non encore traitées à ce stade du projet. Cette phase de communication doit engager prioritairement les managers à tous les niveaux de la structure, les représentants des salariés et les salariés eux-mêmes.

- **L'instruction et la réalisation** : il s'agit d'élaborer la/les solutions pour atteindre la cible définie dans le cadrage, en termes de processus, de fonctionnement, de comportement et, le cas échéant, d'organisation.

Cette phase peut donner lieu à des travaux et échanges dans une commission temporaire dédiée au projet et rattachée au Comité social et économique ou au Comité national.

La mise en œuvre de cette commission facultative fait l'objet d'un vote majoritairement favorable du Comité social et économique ou du Comité national.

La participation de salariés concernés par le projet de transformation ou d'évolution est requise pour construire et proposer un ou plusieurs scénarii adaptés aux pratiques de travail. Les arbitrages réalisés à l'issue de ces travaux font l'objet d'un retour aux salariés.

Cette phase comprend aussi **une analyse d'impact humain** précisant en quoi le projet vient modifier le travail individuel, le collectif de travail, les interfaces entre salariés et équipes et les conditions de travail.

L'analyse d'impact humain est réalisée par le responsable du projet aidé du représentant Ressources Humaines à son niveau. Elle est partagée avec les référents RPS et soumise aux représentants du personnel dans le cadre de la Commission santé sécurité et des conditions de travail (CSSCT). Un document, évolutif, doit permettre de tracer l'ensemble des actions d'accompagnement, depuis le déploiement du projet jusqu'à la stabilisation de la nouvelle organisation du travail : c'est le rôle du plan de transition.

Il est souligné que la réalisation de ce plan de transition collectif et individuel est indispensable à la réussite du projet et à la qualité de vie au travail des salariés.

- **La mise en œuvre** : après avis des institutions représentatives du personnel, lorsque ce dernier est requis, le projet entre dans sa phase opérationnelle. Un suivi du plan de transition est partagé le cas échéant en commission de suivi et mené jusqu'à sa finalisation : le projet n'est achevé que lorsque les nouvelles pratiques professionnelles sont installées et stabilisées. Le plan de transition est régulièrement présenté aux institutions lorsque cela relève de leurs attributions. Un retour d'expérience des projets d'envergure est réalisé au terme de la finalisation des projets, avec la possibilité de réaliser des ajustements.

7.2. Ajout d'un nouvel article 12.2. – Information-consultation : Dossier type

A l'issue des travaux menés dans le cadre et les prérogatives respectives des commissions précitées (CSSCT et CEIAL) et afin de faciliter la réponse aux attendus des parties prenantes d'une information-consultation, il est convenu de définir l'architecture d'un dossier-type pour ce processus qui serait a minima constitué des documents ci-après.

Il est convenu d'extraire, notamment dans les projets de la DAM, les éléments couverts par les contraintes de confidentialité pour communiquer exclusivement ceux qui ne relèvent pas de ces contraintes. Les documents classifiés seront le cas échéant accessibles dans un document distinct auprès de la Direction de centre et/ou du SRHS.

1. Objectif et motivation du projet ;
2. Identification du responsable de sujet ;
3. Effectifs concernés, répartition par services ;
4. Description de l'organisation actuelle et de l'organisation cible envisagée ;
5. Description des éventuelles incidences financières du périmètre du Centre ou du CEA
6. Description du dispositif d'accompagnement RH (avec point focus sur les situations individuelles nécessitant un accompagnement renforcé) ;
7. Description du dispositif de communication concernant le projet ;
8. Analyse des risques psycho-sociaux, analyse des incidences en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
9. Analyse des conséquences éventuelles sur les périmètres CSE et CSCCT, et les mandats des représentants du personnel ;
10. Calendrier prévisionnel d'information-consultation et de mise en œuvre du projet **(intégrant les temps de pré information, échanges et travaux d'instruction au sein des commissions dédiées (cf point 3) ;**
11. Modalités retenues pour la présentation d'un bilan de mise en œuvre.

7.3. Ajout d'un nouvel article 12.3. – Projets pilotes

Dans un but d'innovation et d'adaptation plus souple aux enjeux et besoins opérationnels, des initiatives tests nationales et/ou locales peuvent être mises en œuvre en matière d'organisation d'entités CEA et/ou en matière d'outils de dialogue social.

Les modalités et le calendrier de mise en œuvre de ces initiatives sont présentés et validés au sein de l'institution locale ou nationales. La décision de mise en place d'un pilote a pour objet d'analyser un modèle d'organisation inédit nécessitant d'être expérimenté en amont des phases d'information et de consultation.

A l'issue de la phase pilote, et au vu des éléments d'évaluation du projet, plusieurs options s'offrent alors. La première est celle de sa normalisation qui s'accompagne d'une consultation du Comité social et économique pour validation. La seconde option consiste à aménager ou modifier des aspects du projet, selon les observations et recommandations de la phase pilote, donnant lieu également à consultation. La troisième situation est celle de l'abandon du projet pilote au vu des résultats, avec les conditions de retour à la situation antérieure.

8. Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation

8.1. Durée et date d'effet de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur à sa date de signature et est conclu pour une durée indéterminée.

8.2. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

8.3. Formalités de dépôt et publicité

Le présent avenant est d'une part, déposé en version numérique sur la plateforme de téléchargement du Ministère du travail et, d'autre part, adressé par courrier postal au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire du présent avenant.

Le présent avenant sera publié sur le référentiel fonctionnel accessible à l'ensemble du personnel.

ANNEXE N°1 : Référentiel de crédit d'heures de délégation et de temps de représentation

L'annexe N°1 est modifiée comme suit :

Représentant de proximité : 12 H/mois

Responsable, secrétaire ou trésorier de chaque section ou bureau local et national : 240 H/an.

La répartition de ces heures, laissée au choix de chaque organisation syndicale, sera mentionnée dans le cadre des entretiens de prise de mandat.

Rapporteur de commission obligatoire : 8 H par réunion de la commission.

Suppléants de commission : crédit d'heures mutualisé avec celui du titulaire en commission dès lors qu'il est amené à le remplacer.

De façon générale et quelle que soit l'institution ou commission, un nombre égal de membres suppléants est désigné et siège en cas d'empêchement des titulaires, même si cela n'est pas explicitement prévu dans le corps du texte de cet accord.

Rapporteur de commission temporaire ou facultative : 4 H par réunion de la commission en complément des crédits d'heures ci-dessous.

Membre de commission temporaire : 8 H mois dans la période de mise en œuvre.