ACCORD SUR LA MISE EN PLACE DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT AU SEIN DU RESEAU ET DES SERVICES CENTRAUX HORS REGION PARISIENNE DE SOCIETE GENERALE

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par Monsieur Frédéric CLAVIERE-SCHIELE, Directeur des Affaires Sociales du Groupe Société Générale,

Et, d'autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du périmètre du sous-groupe (Société Générale, le Crédit du Nord, la Banque Courtois, la Banque Tarneaud, la Banque Nuger, la Banque Rhône-Alpes, la Banque Laydernier, la Banque Kolb et la Société Marseillaise de Crédit)

C.F.D.T. représentée par Khalid BELHADAOUI

C.F.T.C. représentée par Michel ARLENT

C.G.T. représentée par

S.N.B. représenté par Franck Torris

Il a été convenu ce qui suit :

Fait à Paris La Défense, le 5 juillet 2022

FT KBH

SOMMAIRE

PREAMBULE 4

1 – PERIMETRE DU PRESENT ACCORD 4

2 – SITUATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DES MANDATS DU GROUPE CREDIT DU NORD A LA DATE DE LA FUSION JURIDIQUE 5

2.1 Situation des instances représentatives du personnel du Groupe Crédit du Nord à la date de la fusion juridique 5

2.1.1 Dévolution du patrimoine mobilier 5

2.1.2 Dévolution du patrimoine immobilier 6

2.2 Situation des mandats électifs de CSE du Groupe Crédit du Nord pendant la période transitoire 6

2.3. Situation des autres mandats du Groupe CDN 7

3 – SITUATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DU RESEAU SGPM PENDANT LA PERIODE 2022/2023 8

3.1 Opérations de structure 8

3.2 Budgets de fonctionnement et d'activités sociales et culturelles 8

4- PERIMETRE DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT DE NVBQ ET DES SERVICES CENTRAUX HORS REGION PARISIENNE 9

4.1 Définition du périmètre d'établissement distinct pour la mise en place des CSEE 9

4.1.1 Structuration des instances représentatives du personnel au sein du réseau de NVBQ..... 9

4.1.1.1 Mise en place de CSEE de région 9

4.1.1.2 Dévolution des biens 9

4.1.1.3 Décompte des mandats 10

4.1.2 Structuration des IRP des établissements des services centraux hors région parisienne .. 10

4.2 Situation en cas d'évolution des effectifs 10

4.3 Calcul des effectifs 11

5 - PERIMETRE DE DESIGNATION DES DELEGUES SYNDICAUX ET DES REPRESENTANTS DE SECTION SYNDICALE 11

5.1 Les délégués syndicaux des services centraux hors région parisienne 11

5.2 Les délégués syndicaux de NVBQ en Région 11

5.2.1 Le périmètre de désignation des délégués syndicaux 11

5.2.2 Le nombre de délégués syndicaux 12

5.2.3 Les moyens alloués aux délégués syndicaux 12

6 – DEVENIR DES MANDATS DES SALARIES CONCERNES PAR UNE OPERATION DE STRUCTURE AU SEIN DE NVBQ 13

7 - MODALITES ELECTORALES 14

8 - DUREE DES MANDATS 14

FT KBM

9 - FONCTIONNEMENT ET MOYENS DES CSEE 15
9.1 Composition du CSEE et heures de délégation 15
9.2 Fonctionnement du CSEE 17
9.2.1 CSEE de Région de NVBQ 17
9.2.2 CSEE des services centraux hors région parisienne 18
9.3 Temps de déplacement 19
9.4 Les commissions du CSEE 19
9.4.1 Commission santé, sécurité et conditions de travail 19
9.4.1.1 Dans les établissements distincts des Services centraux hors région parisienne de 300 salariés et plus 19
9.4.1.2 Dans les établissements distincts de NVBQ de 250 salariés et plus 21
9.4.2 Autres commissions du CSEE 23
9.5 Les représentants de proximité au sein de NVBQ 24
9.5.1 Missions 24
9.5.2 Modalités de désignation 24
9.5.3 Modalités de remplacement 25
9.5.4 Moyens 26
9.5.4.1 Crédit d'heures 26
9.5.4.2 Les locaux 26
10 – MOYENS ALLOUES AUX CSEE 27
11 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES RELATIVES A LA CORSE 27
11.1 Mise en place de la CSSCT et des représentants de proximité 28
11.1.1 Conditions d'électorat et d'éligibilité 28
11.1.2 Modalités d'élection 28
11.2 Composition et fonctionnement de la CSSCT 28
11.3 Représentants de proximité 29
11.4 Commission de gestion des subventions 29
12- PARCOURS PROFESSIONNEL DANS L'ENTREPRISE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL 29
13- MAINTIEN DES STIPULATIONS CONVENTIONNELLES RELATIVES AUX INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 30
14- DISPOSITIONS FINALES 30
14.1 Entrée en vigueur et durée 30
14.2 Clause de revoyure **30**
14.3 Révision 30
14.4 Adhésion 31
14.5 Dénonciation 31
14.6 Evolution législative ou réglementaire 31
14.7 Notification et dépôt de l'accord 31

MA FT KBH

PREAMBULE

Dans le cadre de la fusion des Banques du GROUPE CREDIT DU NORD au sein de SOCIETE GENERALE, envisagée le 1er janvier 2023, il a été convenu avec les organisations syndicales représentatives, et ce conformément à l'accord de méthode du 19 mai 2021, d'entamer des discussions sur l'architecture de la représentation du personnel au sein de la nouvelle banque.

La Direction a souhaité revoir le périmètre des établissements distincts des CSEE du réseau afin qu'il soit en adéquation avec le dispositif cible organisationnel envisagé et l'autonomie décisionnelle des Directions Régionales.

Sans que cela n'entraîne l'adhésion des Organisations Syndicales sur l'opération de fusion, les parties ont cherché à mettre en place une structuration de la représentation du personnel et des moyens adaptés permettant d'assurer la continuité du dialogue social préexistant au sein de SGPM au travers notamment de la mise en place :

- D'un CSEE dans chacune des régions de la nouvelle banque de détail qui constitue un établissement distinct au sens de la représentation du personnel ;
- De CSSCT mises en place au niveau du CSEE en fonction de la typologie des activités exercées sur le territoire régional (activités commerciales, activités filiarisées du réseau et centre de relations clients et/ou plateforme à distance) afin de pouvoir assurer un dialogue social intégrant les sujets en matière de santé, sécurité et conditions de travail et les spécificités des métiers du réseau ;
- De représentants de proximité assurant une mission d'écoute, d'information, d'assistance et de conseil auprès du personnel travaillant au sein des différents établissements de la région ;
- De moyens conventionnels supplémentaires alloués aux différents acteurs du dialogue social pour prendre en compte la physionomie de chacune des régions tant en termes de périmètre géographique que de volume d'effectifs.

Les parties ont par ailleurs souhaité maintenir le dispositif de structuration de la représentation du personnel déjà mis en place par l'accord SGPM du 10 septembre 2018 pour les services centraux hors région parisienne *(Centre monétique Schiltigheim, Lille Rihour, SGSS Nantes, Tigery-Lieusaint, Seclin)*.

Par convention, dans le présent accord, la future Business Unit en charge de la Banque de détail qui naîtra de la fusion juridique du Groupe Crédit du Nord et de Société Générale est nommée NVBQ (comme NouVelle BanQue). Cette appellation ne préjuge en rien de sa future dénomination.

1 – PERIMETRE DU PRESENT ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du Groupe Société Générale situées en France métropolitaine concernées par le projet de rapprochement des deux réseaux bancaires soit les neuf entreprises suivantes : Société Générale et les entités du Groupe Crédit du Nord (CDN) suivantes : le Crédit du Nord, la Banque Courtois, la Banque Tarneaud, la Banque Nuger, la Banque Rhône-Alpes, la Banque Laydernier, la Banque Kolb et la Société Marseillaise de Crédit.

Ces entités sont dénommées dans le présent accord : « sous-groupe »

2 – SITUATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DES MANDATS DU GROUPE CREDIT DU NORD A LA DATE DE LA FUSION JURIDIQUE

2.1 Situation des instances représentatives du personnel du Groupe Crédit du Nord à la date de la fusion juridique

Les instances représentatives du personnel du Groupe Crédit du Nord perdureront jusqu'à l'effectivité de la fusion juridique prévue le 1er janvier 2023 et il appartiendra au comité social et économique central (CSEC) du Crédit du Nord et à chaque comité social et économique (CSE/CSEE) des entreprises et des établissements concernés de fixer les modalités de dévolution de ses biens.

Il est précisé qu'à la disparition des instances représentatives du personnel du Groupe Crédit du Nord, ces dernières ne pourront plus exercer leurs attributions à la date effective de la fusion juridique, à l'exception de celles nécessaires à la gestion de la disparition de l'Instance.

2.1.1 Dévolution du patrimoine mobilier

Les parties conviennent que l'ensemble des instances représentatives du personnel du Groupe Crédit du Nord devront, au plus tard lors de la dernière réunion du comité du mois de décembre 2022, fixer les conditions de transfert des droits, des obligations, des créances et des dettes transférés à la date de la fusion juridique, ainsi qu'un état des lieux des engagements en cours et des litiges, aux Comités SGPM.

Chaque instance représentative du personnel du Groupe Crédit du Nord transférera ainsi son patrimoine mobilier, après clôture de ses comptes et règlement de son passif, aux Comités listés ci-après :

Comités du Groupe CDN transférant leur patrimoine	Comités SGPM « bénéficiaires »
CSEC du CDN	CSEC de SGPM
CSEE Ile de France du CDN[1]	CSEE de la DCR des Champs-Elysées CSEE de la DCR de Paris Cœur de Cité
CSEE Nord de France du CDN	CSEE de la DCR de Lille Métropole
CSEE Nord-Ouest du CDN	CSEE de la DCR Rennes
CSE de la Banque Courtois[2]	CSEE de la DCR de Toulouse CSEE de la DCR de Bordeaux
CSE de la Banque Kolb	CSEE de la DCR de Strasbourg
CSE de la Banque Laydernier	CSEE de la DCR d'Annecy
CSE de la Banque Rhône-Alpes CSE de la Banque Nuger	CSEE de la DCR de Lyon Ville
CSE de la Société Marseillaise de Crédit	CSEE de la DCR de Marseille
CSE de la Banque Tarneaud	CSEE de la DCR de Brive

La résolution adoptée par les instances représentatives du personnel du Groupe CDN devra préciser si les sommes qui font l'objet du transfert relèvent du budget de fonctionnement (AEP) ou du budget des activités sociales et culturelles (ASC).

[1] Le patrimoine transféré du CSEE Ile de France du CDN s'effectuera à part égale aux CSEE bénéficiaires

[2] Le patrimoine transféré du CSE de la Banque Courtois s'effectuera à hauteur de 70% au CSEE de la DCR de Toulouse et de 30% au CSEE de Bordeaux

FT KBH

Dans l'attente de la mise en place des CSEE de région au sein de NVBQ, les CSEE des DCR bénéficiaires ne pourront pas, à réception du montant transféré et pendant toute la période transitoire définie au point 2.2, utiliser le montant du patrimoine transféré au financement des activités sociales et culturelles (ASC) ou au budget de fonctionnement (AEP).

Les Comités bénéficiaires à l'exception du CSEC SGPM devront ouvrir un compte « séquestre » afin de domicilier le montant du patrimoine transféré issu du ou des CSE/CSEE des entités du Groupe CDN.

Chaque instance représentative du personnel du Groupe CDN communiquera au(x) Comité(s) bénéficiaire (s) :

- Au mois d'octobre 2022 un premier état (actif/passif) de ses budgets (état des droits, des obligations, des créances, des dettes) ainsi qu'un état des lieux des engagements en cours et des litiges aux Comités bénéficiaires,
- Et au mois de décembre 2022 :
    - Le rapport annuel d'activité et de gestion au titre de l'année en cours, les comptes annuels (actif/passif) -état des droits, des obligations, des créances et des dettes- ainsi qu'un état des lieux des engagements en cours et des litiges aux Comités bénéficiaires avant la résolution du comité concernant la dévolution de ses biens.
    - Le procès-verbal du comité portant sur la dévolution de ses biens
- Et au plus tard au 31 mars 2023, les comptes annuels arrêtés.

Le Comité bénéficiaire devra faire connaître au Comité transférant son patrimoine, son acceptation du patrimoine transféré et le cas échéant de ses conditions au plus tard le 30 avril 2023, sans préjudice des dispositions conventionnelles prévues par le présent accord.

2.1.2 Dévolution du patrimoine immobilier

Chaque instance représentative du personnel du Groupe CDN transférera son patrimoine immobilier, après clôture de ses comptes et règlement de son passif, au CSEC de Société Générale, après son acceptation des affectations à la majorité de ses membres. Dans ce cadre, un premier état des lieux sera communiqué en octobre 2022 au CSEC de Société Générale par chaque instance représentative du personnel du Groupe CDN disposant d'un patrimoine immobilier.

2.2 Situation des mandats électifs de CSE du Groupe Crédit du Nord pendant la période transitoire

Il a été convenu par accord du 8 février 2022 que les mandats des élus de CSEE du réseau SGPM étaient prorogés jusqu'au 31 décembre 2023 afin d'assurer le maintien de la représentation du personnel du réseau Société Générale sur l'année 2023 notamment lors des opérations de la fusion juridique et de la fusion informatique.

La période comprise entre la date de la fusion juridique, prévue le 1er janvier 2023 et la date de fin de la prorogation des mandats des élus des CSEE du Réseau de Société Générale, fixée au 31 décembre 2023, est définie par le présent accord comme « la période transitoire ».

Les salariés du Groupe Crédit du Nord ayant un mandat de membre titulaire de CSE qui sera affecté lors de la fusion, continueront d'exercer conventionnellement leur mandat et pourront utiliser le crédit d'heures lié à l'exercice de leur mandat électif d'origine et de leur fonction d'origine de secrétaire, secrétaire adjoint, de trésorier et de trésorier adjoint, au sein du CSEE de l'entité d'accueil du réseau de NVBQ ou des services centraux hors région parisienne, situé géographiquement le plus à proximité de l'entité de rattachement de l'élu titulaire à la date de la fusion juridique *(service, agence, centre de service, centre de relations clients, plateforme à distance, agence entreprise parisienne, centre d'affaire régional/local, siège régional, etc.).*

Pour les salariés porteurs de mandats exerçant leurs fonctions à temps plein et rattachés en raison de l'exercice de leur mission à une Direction d'un siège, ils seront reçus par la Direction afin d'échanger sur leur CSEE de rattachement pendant la période transitoire au titre du maintien conventionnel des mandats.

Ils exerceront leur mandat conventionnel avec simple voix consultative, jusqu'à l'échéance des mandats de l'instance d'accueil.

Les salariés du Groupe Crédit du Nord ayant un mandat de membre suppléant de CSE, qui sera affecté lors de la fusion, le conserveront conventionnellement au sein du CSEE de l'entité d'accueil définie ci-dessus, jusqu'à l'échéance des mandats de l'instance d'accueil. Ils ne participeront pas aux réunions du CSEE de l'entité d'accueil et ce même en l'absence d'un salarié ayant un mandat conventionnel de titulaire issu du Groupe Crédit du Nord.

Au sein de l'instance d'accueil, et jusqu'à l'échéance des mandats, le remplacement d'un membre titulaire par un membre suppléant est effectué conformément aux dispositions légales, sans tenir compte du mandat conventionnel des salariés issus du Groupe Crédit du Nord.

Ils bénéficient de la protection légale des porteurs de mandats.

2.3. Situation des autres mandats du Groupe Crédit du Nord

Les mandats électifs et désignatifs du Groupe Crédit du Nord, à l'exception de ceux prévus au point 2.2, prendront fin à la date effective de la fusion juridique.

Les salariés issus du Groupe Crédit du Nord ayant exercé un mandat syndical jusqu'au 31 décembre 2022, seront, nonobstant la fin de leur mandat désignatif au 1er janvier 2023, dotés pendant uniquement la période transitoire, du crédit d'heures équivalent à celui correspondant à leur ancien mandat syndical.

Le décompte du délai de la protection légale prévue pour les mandats syndicaux détenus par des salariés issus du Groupe Crédit du Nord et ayant pris fin à la date de la fusion, commencera à courir à compter de cette date.

3 – SITUATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DU RESEAU SGPM PENDANT LA PERIODE 2022/2023

3.1 Opérations de structure

Pendant la période couvrant les années 2022 et 2023 au cours de laquelle les mandats seront prorogés et ce dans l'attente de la mise en place de la structuration des instances représentatives du personnel de NVBQ, les règles actuellement applicables aux opérations de structure, prévues par l'accord sur la mise en place des CSEE du 10 septembre 2018, resteront inchangées. Ainsi, les salariés rattachés aux activités transférées dans un autre établissement distinct relèveront à la date du transfert, du périmètre du CSEE de l'entité absorbante.
Les salariés transférés dans le cadre de l'opération de structure bénéficieront dès la date de leur transfert, des activités sociales et culturelles du CSEE d'accueil. Il appartiendra aux CSEE concernés par l'opération de structure, de fixer sans délai les modalités de transfert de la quote-part du budget ASC (qui est versé en début d'année par la Direction au titre de l'exercice en cours) correspondant au nombre de salariés transférés.

Dans l'hypothèse, où certaines activités seraient transférées dans un établissement nouvellement créé dans le cadre de la mise en place de NVBQ et ne disposant pas d'un CSEE, ce nouvel établissement serait rattaché de plein droit à un établissement distinct déjà existant.

Le nouvel établissement serait ainsi rattaché au CSEE de l'établissement distinct situé le plus à proximité des services de Direction du nouvel établissement créé.

Toutefois, si dans le cadre de la création d'un nouvel établissement (DCR, CAR, etc.), les activités constituant le nouvel établissement sont majoritairement (soit plus de la moitié des activités) ou toutes issues du même établissement distinct, ce nouvel établissement serait rattaché à cet établissement distinct.

3.2 Budgets de fonctionnement et d'activités sociales et culturelles

Dans le cadre du calcul du budget de fonctionnement (AEP) et du budget des activités sociales et culturelles (ASC) des instances représentatives du personnel de Société Générale au titre de l'exercice de 2023, la masse salariale estimée correspondante à l'effectif rémunéré du Groupe Crédit du Nord transféré au 1er janvier 2023 sera prise en compte dans les calculs afférents.

Les subventions estimées versées au titre de l'exercice 2023 aux instances représentatives du personnel Société Générale pourront intervenir, à titre exceptionnel, au cours du 1er trimestre 2023.

4- PERIMETRE DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT DE NVBQ ET DES SERVICES CENTRAUX HORS REGION PARISIENNE

4.1 Définition du périmètre d'établissement distinct pour la mise en place des CSEE

4.1.1 Structuration des instances représentatives du personnel au sein du réseau de NVBQ

4.1.1.1 Mise en place de CSEE de région

Afin que la structuration des instances représentatives du personnel de NVBQ soit en adéquation avec le dispositif cible organisationnel envisagé et l'autonomie décisionnelle des Directions Régionales, le périmètre d'établissement distinct pour la mise en place d'un CSEE sera, à compter du 1er janvier 2024, le périmètre géographique de chaque Direction Régionale et couvrant l'ensemble des activités exercées sur ce territoire *(DCR, Groupes, AEP, CDS, CAR, CAL, CRC, PAD, BU et SU partenaires situées en région, etc.)*

Les étapes électorales en vue de la mise en place des CSEE de région, devant se dérouler sur le second semestre de l'année 2023, ces dernières devront respecter les dispositions du présent accord.
Il est précisé en annexe une liste indicative de la répartition géographique des établissements NVBQ par Direction Régionale.

Dans l'attente de la mise en place des CSEE de région Ile-de-France Nord et Ile-de-France Sud, les salariés rattachés aux services des directions régionales d'Île-de-France, situés au 94 rue de Provence, 75009 Paris, relevant actuellement du périmètre du CSEE des services centraux parisiens, seront rattachés à compter du 1er janvier 2023 soit au :
- CSEE de la DCR de Paris Cœur de Cité pour les salariés rattachés aux services de la délégation régionale d'Île-de-France Nord
- CSEE de la DCR de Paris Champs-Elysées pour les salariés rattachés aux services de la délégation régionale d'Île-de-France Sud

4.1.1.2 Dévolution des biens

- Dévolution du patrimoine mobilier

Les parties conviennent que les biens des CSEE des DCR, CDS, CRC, AEP, CAR Nord de France, CAR Lyon Entreprise et SGFI seront transférés aux CSEE de Région de NVBQ dès leur mise en place et en fonction de chaque rattachement régional des entités concernées.

En conséquence, les parties conviennent que les membres du CSEE devront, au plus tard lors de la dernière réunion de l'instance, fixer les conditions de transfert des droits, des obligations, des créances et des dettes transférés, ainsi qu'un état des lieux des engagements en cours et des litiges au(x) CSEE de région concerné(s). Le CSEE transférant son patrimoine pourra désigner à cette occasion dans le cadre d'une délibération adoptée à la majorité des membres titulaires présents, le trésorier et/ou tout autre membre du CSEE afin de lui conférer les pouvoirs de traiter notamment les opérations de clôture de comptes, de paiements des fournisseurs, d'encaissement des paiements, etc.

Le CSEE de Région bénéficiaire concerné de NVBQ devra, lors de la réunion constitutive de l'instance, décider d'accepter à la majorité des membres titulaires présents les affectations prévues par les anciens CSEE des DCR, CDS, CRC, AEP, CAR Nord de France, CAR Lyon Entreprises et SGFI.

MA FT KBH

- Dévolution du patrimoine immobilier

Chaque instance représentative du personnel transférera son patrimoine immobilier, après clôture de ses comptes et règlement de son passif, au CSEC de Société Générale, après son acceptation des affectations à la majorité de ses membres.
Dans ce cadre, un premier état des lieux sera communiqué en octobre 2023 au CSEC de Société Générale par chaque instance représentative du personnel disposant d'un patrimoine immobilier.

4.1.1.3 Décompte des mandats

Le décompte du premier mandat au sens de l'article L. 2314-33 du Code du travail, pour le personnel transféré issu du Groupe Crédit du Nord, débutera à compter du 1er mandat obtenu à la suite d'élections de CSEE de région auxquelles ils pourront participer au sein de NVBQ. Cette règle sera applicable à l'identique et dans les mêmes conditions aux élus des CSEE du réseau BDDF appelé à obtenir un nouveau mandat au sein de NVBQ.

4.1.2 Structuration des IRP des établissements des services centraux hors région parisienne

Le périmètre d'établissement distinct pour la mise en place d'un CSEE dans les établissements des services centraux hors région parisienne (Centre monétique Schiltigheim, Lille Rihour, SGSS Nantes, Tigery-Lieusaint, Seclin) reste inchangé.
Les entités des services centraux hors région parisienne dont l'effectif serait de moins de 50 salariés seront de plein droit rattachées, pour la représentation du personnel, au CSEE de l'établissement distinct situé géographiquement le plus à proximité des services de la Direction de ce dernier.

4.2 Situation en cas d'évolution des effectifs

Lorsqu'un établissement déjà doté d'un CSEE passe sous le seuil de 50 salariés pendant une durée de 12 mois consécutifs, le CSEE continue d'exister jusqu'au terme du mandat de ses élus. Si à cette date, l'effectif de l'établissement n'a toujours pas atteint au moins 50 salariés, cet établissement sera rattaché au CSEE de l'établissement distinct situé géographiquement le plus à proximité des services de la Direction de ce dernier.

Pour les établissements de moins de 50 salariés rattachés aux services centraux hors région parisienne qui atteindraient pendant 12 mois consécutifs le seuil de 50 salariés ou dans le cas de la création d'un nouvel établissement des services centraux hors région parisienne dont l'effectif atteindrait pendant 12 mois consécutifs le seuil de 50 salariés, la Direction ou les Organisations Syndicales représentatives peuvent demander la tenue d'une réunion afin d'étudier les conditions et les modalités de reconnaissance conventionnelle d'établissement distinct au sens de la représentation du personnel.

Tout établissement de NVBQ créé au sein des régions, et ce peu important l'effectif, serait rattaché automatiquement au CSEE de région compétent au regard du lieu de localisation de l'établissement créé.

4.3 Calcul des effectifs

Pour la mise en place des CSEE de région, les effectifs retenus pour la détermination du nombre d'élus du CSEE et de délégués syndicaux sont ceux prévus aux articles L. 1111-1 à L. 1111-3 du Code du travail à la date du 31 janvier 2023 sans préjudice des règles légales relatives à l'électorat et l'éligibilité.

Pour le renouvellement des CSEE des services centraux hors région parisienne et CSEE de région, il est précisé que les modalités de calcul des effectifs dans le cadre du présent accord sont celles prévues aux articles L. 1111-1 à L. 1111-3 du Code du travail.

5 - PERIMETRE DE DESIGNATION DES DELEGUES SYNDICAUX ET DES REPRESENTANTS DE SECTION SYNDICALE

5.1 Les délégués syndicaux des services centraux hors région parisienne

Le périmètre de désignation du délégué syndical d'établissement et du représentant de section syndicale d'établissement correspond au périmètre de mise en place du CSEE de l'établissement des services centraux hors région parisienne.

Le nombre de délégué syndical est fonction de l'effectif de l'établissement distinct des services centraux hors région parisienne en application de la réglementation en vigueur.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux d'établissement disposent mensuellement d'un crédit d'heures prévu par l'accord relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social à Société Générale du 19 avril 2017.

5.2 Les délégués syndicaux de NVBQ en Région

5.2.1 Le périmètre de désignation des délégués syndicaux

Le périmètre de désignation du délégué syndical d'établissement et du représentant de section syndicale d'établissement correspond au périmètre de mise en place du CSEE de région.

5.2.2 Le nombre de délégués syndicaux

Afin de prendre en compte le périmètre géographique étendu des Directions régionales de NVBQ et des résultats obtenus lors du 1er tour des élections titulaires des CSEE de région, il est convenu de fixer le nombre de délégués syndicaux des régions de NVBQ comme suit :

Effectif de l'établissement	**Nombre de délégués syndicaux par Organisation Syndicale représentative**
De 50 à 999 salariés	1
De 1000 à 1999 salariés	2
De 2000 à 2999 salariés	3
De 3000 à 9999 salariés	4

A ces délégués syndicaux d'établissement, s'ajouteront, des délégués syndicaux d'établissement supplémentaires prévus par l'article L. 2143-4 du Code du travail et ce peu important l'effectif de la Direction régionale.

Il est convenu en outre d'attribuer un nombre de délégués syndicaux conventionnels en fonction de la représentativité syndicale au niveau de chaque CSEE de région, fixé comme suit :

- De 20 % à 34,99% des suffrages valablement exprimés: 1 délégué syndical ;
- À partir de 35% des suffrages valablement exprimés: 2 délégués syndicaux.

5.2.3 Les moyens alloués aux délégués syndicaux

Le crédit d'heures mensuel du délégué syndical désigné dans le cadre des établissements distincts de NVBQ tels que définis dans le présent accord est porté conventionnellement à :

Effectif de l'établissement	**Taux de représentativité inférieur à 20%**	**Taux de représentativité entre 20% et 25%**	**Taux de représentativité supérieur à 25%**
De 500 à 1000 salariés	25 heures	30 heures	40 heures
De 1001 à 2000 salariés	30 heures	40 heures	Mi-temps
De 2001 à 10 000 salariés	40 heures	Mi-temps	Temps plein

Ce crédit d'heures mensuel intègre celui prévu pour les délégués syndicaux par l'accord relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social à Société Générale du 19 avril 2017.

Les délégués syndicaux à temps plein qui bénéficieraient également d'un mandat d'élu titulaire au CSEE conservent, quant à eux, le crédit d'heures mensuel prévu au tableau 2 du présent article au titre de leurs mandats d'élus au CSEE. Ce crédit d'heures ne peut être utilisé qu'à des fins de mutualisation entre les membres du CSEE.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, dans les établissements d'au moins 1000 salariés, un local syndical sera mis à la disposition au niveau régional de chaque section syndicale constituée par une Organisation Syndicale représentative.

6 – DEVENIR DES MANDATS DES SALARIES CONCERNES PAR UNE OPERATION DE STRUCTURE AU SEIN DE NVBQ

Les salariés, ayant un mandat de membre titulaire de CSEE de région, peuvent être concernés par une opération de structure conduisant notamment :

- À un transfert d'activité(s) vers une entité relevant du CSEE d'une autre Direction Régionale ;
- Ou entraînant une modification de rattachement de leur entité (agence, service, etc...) à un établissement d'une autre Direction Régionale.

Ces élus concernés par l'opération de structure continueront d'exercer conventionnellement leur mandat d'origine au sein du CSEE de région auquel est rattachée leur entité d'accueil, avec simple voix consultative, jusqu'à leur échéance normale sans pouvoir cependant dépasser l'échéance des mandats de l'instance d'accueil.

Les salariés ayant un mandat de membre suppléant de CSEE, concernés par l'opération de structure, le conserveront conventionnellement au sein du CSEE de région auquel est rattaché leur entité d'accueil, jusqu'à leur échéance normale sans pouvoir cependant dépasser l'échéance des mandats de l'instance d'accueil. Ils ne participeront pas aux réunions du CSEE de la Direction Régionale auquel est rattaché l'entité d'accueil.

Au sein de l'instance d'accueil, et jusqu'à son renouvellement, le remplacement d'un membre titulaire par un membre suppléant est effectué conformément aux dispositions légales, sans tenir compte du mandat des salariés issus de l'entité absorbée, de l'activité transférée ou de l'entité dont le rattachement est modifié.

Les élus concernés par l'opération de structure, issus de l'entité absorbée ou de l'activité transférée ou de l'entité dont le rattachement est modifié peuvent utiliser les moyens liés à l'exercice de leur mandat d'origine d'élu de CSEE de Région conformément aux dispositions légales et aux accords applicables dans l'entreprise.

Ils bénéficient de la protection légale des porteurs de mandats.

Les salariés qui seraient affectés dans un autre établissement d'une autre Direction Régionale non concerné par une telle opération de structure, du fait d'une mutation individuelle, perdent leur(s) mandat(s). Les salariés qui seraient affectés dans un autre établissement d'une même Direction Régionale non concerné par une telle opération de structure, du fait d'une mutation individuelle, conservent en revanche leur(s) mandat (s) électif ou désignatif de plein exercice.

Les salariés transférés dans le cadre de l'opération de structure bénéficieront dès la date de leur transfert, des activités sociales et culturelles du CSEE d'accueil. Il appartiendra aux CSEE concernés par l'opération de structure de fixer sans délai les modalités de transfert de la quote-part du budget ASC qui est versé en début d'année par la Direction au titre de l'exercice en cours, correspondant au nombre de salariés transférés.

7 - MODALITES ELECTORALES

Dans le cadre des élections des CSEE de Région, les catégories de personnel sont déterminées comme suit :

- La 1ère catégorie constituant le premier collège est composée de tous les salariés de Société Générale appartenant à la catégorie « techniciens des métiers de la banque » et des autres salariés non-cadres ;
- La seconde catégorie constituant le deuxième collège est composée de tous les salariés de Société Générale appartenant à la catégorie « cadres ».

Les parties conviennent de la possibilité de recourir au vote électronique pour l'organisation des élections des membres titulaires et suppléants des CSEE de plus de 500 salariés. Les modalités seront définies par avenant à l'accord sur le recours au vote électronique, sachant que la participation des salariés aux élections professionnelles, ainsi que la mise en place d'un dispositif sécurisé dans le cadre de ce mode de vote, sont des enjeux partagés.

8 - DUREE DES MANDATS

Les parties conviennent de fixer la durée des mandats de la délégation du personnel du CSEE à 4 ans.

9 - FONCTIONNEMENT ET MOYENS DES CSEE

9.1 Composition du CSEE et heures de délégation

Les parties conviennent de fixer la composition du CSEE et de majorer le crédit d'heures mensuel des membres titulaires du CSEE comme suit :

Effectifs	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants	Nombre mensuel d'heures de délégation	Nombre total d'heures mensuelles
50 à 74	4	4	18	72
75 à 99	5	5	19	95
100 à 124	6	6	21	126
125 à 149	7	7	21	147
150 à 174	7	7	26	182
175 à 199	7	7	29	203
200 à 249	8	8	31	248
250 à 299	8	8	32	256
300 à 399	9	9	33	297
400 à 499	9	9	33	297
500 à 999	12	12	33	396
1000 à 1249	14	14	33	462

Pour les établissements NVBQ de 1000 salariés et plus, les parties conviennent de fixer la composition du CSEE comme suit:

Effectifs	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants	Nombre mensuel d'heures de délégation	Nombre total d'heures mensuelles
1000 à 1249	16	16	33	528
1250 à 1499	18	18	34	612
1500 à 1749	20	20	34	680
1750 à 1999	21	21	34	714
2000 à 2249	22	22	36	792
2250 à 2499	23	23	36	828
2500 à 2749	24	24	37	888
2750 à 2999	24	24	37	888
3000 à 3249	25	25	38	950
3250 à 3499	25	25	38	950
3500 à 3749	26	26	38	988
3750 à 3999	26	26	38	988
4000 à 4249	26	26	38	988
4250 à 4499	27	27	38	1026
4500 à 4749	27	27	38	1026

MA FT KBM

Le crédit d'heures est personnel. Néanmoins, les élus bénéficient de la possibilité de répartir les heures de délégation entre les membres élus du CSEE (titulaires ou suppléants).

Ils bénéficient également de la possibilité de reporter d'un mois sur l'autre les heures non prises dans la limite de l'année civile.

La répartition ou le report d'heures ne peut aboutir à ce qu'un membre du CSEE bénéficie de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel auquel il a légalement le droit.

Ce crédit d'heures est utilisé dans les conditions fixées par l'accord du 19 avril 2017 relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social à Société Générale.

Les règlements intérieurs des CSEE de région prévoiront les modalités de prise en charge des frais des membres élus du CSEE imputables sur le budget de fonctionnement.

Le secrétaire et le trésorier du CSEE bénéficient des moyens supplémentaires prévus par l'article 7 de l'accord du 19 avril 2017 relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social à Société Générale.

Toutefois, dans le cadre de la mise en place des CSEE de région, il est convenu :

- pour le secrétaire et le trésorier du CSEE de région, de majorer les moyens supplémentaires prévus par l'accord 7 de l'accord du 19 avril 2017 relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social à Société Générale.

- de prévoir des moyens spécifiques pour le représentant syndical au CSEE de région.

Ainsi il est prévu de fixer comme suit les moyens alloués au secrétaire, trésorier et représentant syndical au CSEE de région en fonction de l'effectif de l'établissement distinct :

- Le secrétaire, le trésorier et le représentant syndical au CSEE de région dont l'effectif est compris entre 500 salariés et 1000 salariés bénéficieront d'un crédit d'heures mensuel de 25 heures ;
- Le secrétaire, le trésorier et le représentant syndical au CSEE de région dont l'effectif est compris entre 1001 salariés et 1499 salariés bénéficieront d'un crédit d'heures mensuel de 40 heures ;
- Le secrétaire, le trésorier et le représentant syndical au CSEE de région dont l'effectif est compris entre 1500 salariés et 2500 salariés exerceront leurs fonctions à mi-temps ;
- Le secrétaire, le trésorier et le représentant syndical au CSEE de région dont l'effectif est supérieur à 2500 salariés exerceront leurs fonctions à temps plein.

Pour les fonctions à temps plein de représentant syndical au CSEE, ce crédit d'heures intègre le crédit d'heures personnel alloué au titre du mandat désignatif exercé au sein du CSEE. Les secrétaires et trésoriers exerçant leurs fonctions à temps plein conservent, quant à eux, le crédit d'heures mensuel prévu au tableau 2 du présent article au titre de leurs mandats d'élus au CSEE. Ce crédit d'heures ne peut être utilisé qu'à des fins de mutualisation entre les membres du CSEE.

Pour les fonctions qui ne sont pas à temps plein, ce crédit d'heures vient en complément de celui alloué au titre du mandat électif ou désignatif exercé au sein du CSEE .

FT

9.2 Fonctionnement du CSEE

9.2.1 CSEE de Région de NVBQ

Le CSEE tient 10 réunions ordinaires dans l'année civile. Une onzième réunion ordinaire pourra être prévue dans le règlement intérieur du CSEE. Au titre de sa compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail, quatre de ces réunions ordinaires porteront, en tout ou partie, sur les attributions du comité relatives à cette matière.

Le Président de l'Instance est le Directeur régional de la Délégation régionale (ou, à titre exceptionnel, son représentant dument délégué) en sa qualité de chef d'établissement distinct. Il est assisté éventuellement de trois collaborateurs. Le Président de l'Instance peut également faire appel à des collaborateurs appartenant à l'entreprise selon la nature des sujets inscrits à l'ordre du jour.

Les réunions ordinaires des CSEE de région devront se tenir en dehors des jours prévus pour les sessions ordinaires du CSEC, les journées de préparation et les réunions plénières ordinaires et exceptionnelles.

Le recours à la visio-conférence pour réunir le CSEE de région pourra être envisagé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et également en cas de circonstances exceptionnelles, par accord entre la Direction et la majorité des représentants syndicaux au CSEE.

Le Président ou la majorité des membres du CSEE peut demander, à titre exceptionnel, la tenue d'une réunion extraordinaire qui se tiendra en priorité en présentiel. Le recours à la visio-conférence pour réunir le CSEE sera possible par accord entre la Direction et la majorité des représentants syndicaux au CSEE.

Le temps passé en réunion ordinaire ou extraordinaire du CSEE est rémunéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur les heures de délégation.

Dans les établissements de moins de 1500 salariés (à l'exclusion des établissements des Services centraux hors région parisienne), les membres élus titulaires et les représentants syndicaux au CSEE de région disposent de la demi-journée précédant la réunion ordinaire du CSEE de région afin de la préparer et de pouvoir se réunir.

Dans les établissements d'au moins 1500 salariés, les membres élus titulaires et les représentants syndicaux au CSEE de région disposent de la journée précédant la réunion ordinaire du CSEE de région afin de la préparer et de pouvoir se réunir.

Un membre élu suppléant qui remplacerait un membre élu titulaire qui serait indisponible pour une réunion ordinaire de CSEE pourra dans cette seule hypothèse bénéficier de la demi-journée ou journée de préparation visée ci-dessus.
Le suppléant désigné par chaque Organisation syndicale représentative avec simple voix consultative tel que visé par l'article 9.2.1 du présent accord bénéficiera de la demi-journée ou journée de préparation visée ci-dessus.

Conformément à l'article L. 2315-29 du Code du travail, l'ordre du jour de chaque réunion du CSEE est établi conjointement par le Président et le secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le Président ou le secrétaire.

L'ordre du jour des réunions est communiqué aux titulaires et aux suppléants des CSEE, étant précisé que cette communication ne vaut pas convocation des suppléants à la réunion. Cette communication permet ainsi au suppléant de pouvoir remplacer un titulaire en cas d'absence.

Le calendrier prévisionnel de l'année N des réunions plénières du CSEE de région et des commissions santé sécurité et conditions de travail est établi au 4ème trimestre de l'année N-1 et est ensuite soumis dans les meilleurs délais au CSEE de région. Le calendrier prévisionnel des réunions des instances est déposé en BDESE.

Si un représentant de la Direction est amené à devoir intervenir pour présenter un sujet transversal dans différents CSEE de région dont les réunions se tiennent concomitamment, la date prévisionnelle de la réunion ordinaire de l'un ou de plusieurs CSEE concernés pourra être reportée par le Président en concertation avec le secrétaire de l'Instance pour permettre cette intervention.

Les parties conviennent qu'un élu suppléant par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'établissement et inscrit sur l'une de ses listes aux dernières élections peut être présent aux réunions du CSEE avec simple voix consultative. La désignation de ce suppléant relève de la responsabilité du délégué syndical d'établissement ou de celle de l'Organisation Syndicale représentative.

Les modalités de remplacement définitif ou temporaire d'un élu titulaire du CSEE par un élu suppléant s'effectuent comme suit :

L'élu titulaire est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même Organisation Syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu du même collège.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'Organisation Syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.
A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant au même collège et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.
Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du CSEE.

9.2.2 CSEE des services centraux hors région parisienne

Les dispositions prévues pour le fonctionnement des CSEE de région sont applicables aux CSEE des services centraux hors région parisienne.

9.3 Temps de déplacement

Compte tenu de la mise en place de la nouvelle structuration des instances représentatives du personnel de NVBQ au niveau régional qui conduira à l'allongement de la distance géographique entre les entités composant un même établissement distinct, le temps de déplacement des membres des CSEE entre les entités de l'établissement distinct n'est pas décompté des heures de délégation dans les cas suivants :

- Réunion ordinaire ou exceptionnelle du CSEE de région ainsi que la réunion de préparation pour la réunion visée au 9.2 ;
- Réunion de la commission SSCT du CSEE de région ;
- Enquêtes menées avec la participation du représentant de la Direction après un accident du travail grave ou après des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- Missions trimestrielles d'inspection de l'établissement décidées par le CSEE ;
- Entretien préalable rendu obligatoire par la loi auquel participe un représentant du personnel.

Les élus bénéficient par ailleurs des délais de route dans les conditions prévues à l'article 13 de l'accord du 19 avril 2017 relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social à Société Générale.

Les modalités de remboursement des frais de transport et le cas échéant de séjour sont celles applicables aux salariés de Société Générale pour les réunions organisées par l'employeur.

9.4 Les commissions du CSEE

9.4.1 Commission santé, sécurité et conditions de travail

9.4.1.1 Dans les établissements distincts des services centraux hors région parisienne de 300 salariés et plus

Une commission SSCT est mise en place dans tous les établissements d'au moins 300 salariés.

Elle a pour rôle exclusif de préparer les délibérations du CSEE dans les domaines relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et de procéder à l'analyse des risques professionnels.
La commission SSCT est mise en place lors de la réunion constitutive du CSEE.

Elle est composée de 3 membres, désignés dans le cadre d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents, parmi les membres titulaires ou suppléants du CSEE, dont au moins l'un des membres appartient au collège « cadres », sauf si les membres du CSEE ont été élus dans le cadre d'un collège unique.
Les commissaires sont désignés pour la durée de leur mandat d'élu au CSEE.

Ils cessent de siéger au sein de la commission en cas de :

- Démission de leurs fonctions de commissaire à la CSSCT ou de leur mandat d'élu au CSEE ;
- Cessation du contrat de travail ;
- Mutation hors de l'établissement ;
- Changement de leur appartenance syndicale.

Dans ces cas, les membres du CSEE peuvent désigner le remplaçant dans le cadre d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents lors de la réunion suivante du CSEE.

Dans les établissements de plus de 1 000 salariés, la commission SSCT est composée de 5 membres, désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSEE, dont au moins l'un des membres appartient au collège « cadres », sauf si les membres du CSEE ont été élus dans le cadre d'un collège unique.

La présidence de la commission est assurée par le Président du CSEE ou par toute personne désignée par lui.

La commission SSCT se réunit au moins 4 fois par an sur convocation du Président. Le temps passé en réunion de la commission est rémunéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

Les membres de la commission SSCT désignent un secrétaire parmi les membres titulaires lors de la réunion constitutive du CSEE.

Il a pour rôle d'établir, conjointement avec le Président ou avec son représentant, l'ordre du jour de la réunion de la commission, qui est transmis par le Président aux membres de la commission SSCT au moins 8 jours avant la date prévue pour la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

A l'issue de la réunion, le secrétaire de la commission SSCT établit un rapport de la réunion qui, après échanges avec le Président qui peut y apporter, le cas échéant, ses observations, est transmis pour information aux membres du CSEE via la BDESE.

Pour établir ce rapport, le secrétaire de la commission SSCT bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire de 3 heures par trimestre.

Pour l'exercice de leurs missions, les parties conviennent d'accorder à chaque membre de la commission SSCT un crédit d'heures de 15 heures par trimestre.

Dans les établissements de plus de 1 000 salariés, ce crédit d'heures est porté à 30 heures par trimestre.
Le crédit d'heures est personnel. Les membres des commissions bénéficient de la possibilité de répartir les heures de délégation entre eux. Ils bénéficient également de la possibilité de reporter d'un trimestre sur l'autre les heures non prises, dans la limite de l'année civile.

La répartition ou le report d'heures ne peut aboutir à ce qu'un membre de la commission SSCT bénéficie de plus d'une fois et demie le crédit d'heures trimestriel auquel il a droit.

Ce crédit d'heures est utilisé dans les conditions fixées par l'accord du 19 avril 2017 relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social à Société Générale.

9.4.1.2 Dans les établissements distincts de NVBQ de 250 salariés et plus

Les commissions SSCT sont mises en place lors de la réunion constitutive du CSEE. Lors de cette réunion, les membres des Commissions SSCT sont désignés dans le cadre d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents du CSEE.

Les commissaires sont désignés pour toute la durée de la mandature du CSEE et prennent fin à la date d'échéance des mandats des élus du CSEE.

- **Composition et fonctionnement des commissions Santé Sécurité et Conditions de travail (hors commission SSCT transversale)**

Une commission SSCT est mise en place au niveau de chaque CSEE de région ayant pour périmètre les sujets SSCT propres à l'activité commerciale (DCR, CAR, AEP, banque privée, plateaux, etc.)

Lorsqu'il existe un centre de service (CDS) dans le périmètre géographique de la Direction Régionale, il est mis en place une commission SSCT au niveau du CSEE de région ayant pour périmètre les sujets SSCT propres aux activités de back-office et le cas échéant aux activités immobilières de SGFI.

Une commission SSCT est mise en place au niveau du CSEE de région ayant pour périmètre les sujets SSCT propres aux activités de CRC et/ou de plateforme à distance. Cette commission est composée de 3 membres.

Ces commissions ont notamment pour rôle de préparer les délibérations du CSEE dans les domaines relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et de procéder à l'analyse des risques professionnels.

Chaque commission SSCT est composée de 5 membres à l'exception de la commission SSCT mise en place pour les activités de CRC et/ou de plateforme à distance. Les commissaires devront être rattachés à une entité relevant du périmètre de compétences de la CSSCT.

Les commissaires SSCT sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSEE de région ou parmi les représentants de proximité. Au moins 2 commissaires de chaque commission SSCT sont choisis parmi les membres titulaires ou suppléants du CSEE de région, dont au moins l'un appartient au collège « cadres » sauf si les membres du CSEE ont été élus dans le cadre d'un collège unique.

Les membres des commission SSCT désignent un secrétaire parmi les membres titulaires lors de la réunion constitutive. Il a pour rôle d'établir, conjointement avec le Président ou avec son représentant, l'ordre du jour de la réunion de la commission, qui est transmis par le Président aux membres de la commission SSCT au moins 8 jours avant la date prévue pour la réunion sauf circonstances exceptionnelles.

En cas d'absence, les commissaires pourront être remplacés à la réunion trimestrielle par un élu de CSEE ou un représentant de proximité devant être rattaché à une entité relevant du périmètre de compétences de la commission SSCT.

Les commissaires cessent de siéger au sein de la commission en cas de :

- Démission de leurs fonctions de commissaire à la CSSCT ou de leur mandat d'élu au CSEE ou de Représentant de proximité ;
- Cessation du contrat de travail ;
- Mutation hors de l'établissement ;
- Changement de leur appartenance syndicale.

Dans ces cas, les membres du CSEE peuvent désigner le remplaçant dans le cadre d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents lors d'une réunion mensuelle du CSEE.

Ces commissions se réunissent au moins 4 fois par an sur convocation du Président. Le temps passé en réunion de la commission est rémunéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

A l'issue de la réunion, le secrétaire de la commission SSCT établit un rapport de la réunion qui, après échanges avec le Président qui peut y apporter, le cas échéant, ses observations, est transmis accompagnés des éventuels documents associés, pour information aux membres du CSEE via la BDESE. Seuls les sujets devant donner lieu à une consultation du CSEE de région feront l'objet d'une restitution synthétique en réunion CSEE. A défaut de sujet de consultation, la restitution des réunions des CSSCT s'opère uniquement via le dépôt du rapport dans la BDESE.

Pour établir ce rapport, le secrétaire de la commission SSCT bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire de 6 heures par trimestre.

Pour l'exercice de leurs missions, les parties conviennent d'accorder à chaque membre de commission SSCT un crédit d'heures de 30 heures par trimestre.

Dans les établissements de plus de 1000 salariés, ce crédit d'heures est porté à 39 h par trimestre.

Les membres de ces commissions bénéficient de la possibilité de répartir les heures de délégation entre eux . Ils bénéficient également de la possibilité de reporter d'un trimestre sur l'autre les heures non prises, dans la limite de l'année civile. La répartition ou le report d'heures ne peut aboutir à ce qu'un membre de la commission SSCT bénéficie de plus d'une fois et demie le crédit d'heures trimestriel auquel il a droit.

Ce crédit d'heures est utilisé dans les conditions fixées par l'accord du 19 avril 2017 relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social à Société Générale.

- **Composition et fonctionnement de la commission transversale Santé Sécurité et Conditions de travail**

Une commission SSCT transversale est mise en place au niveau du CSEE de région ayant pour compétence exclusive les sujets SCCT transversaux qui concernent au moins deux des trois CSSCT visées ci-dessus.

Cette commission se réunit, aux lieu et place des CSSCT précitées, sur convocation de la Direction pour traiter les sujets entrant dans son champ de compétences. Elle est composée de six membres choisis parmi les membres des CSSCT visées ci-dessus dont au moins 1 membre par CSSCT.
Les commissaires ayant un mandat de titulaire ou de suppléant au CSEE sont désignés prioritairement.

En cas d'absence, les commissaires pourront être remplacés à la réunion de la CSSCT transversale par un élu de CSEE ou un représentant de proximité devant être rattaché à une entité relevant du périmètre de compétences des CSSCT concernées.

Les commissaires cessent de siéger au sein de la commission en cas de :

- Démission de leurs fonctions de commissaire à la CSSCT ou de leur mandat d'élu au CSEE ou de Représentant de proximité ;
- Cessation du contrat de travail ;
- Mutation hors de l'établissement ;
- Changement de leur appartenance syndicale.

Dans ces cas, les membres du CSEE peuvent désigner le remplaçant dans le cadre d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents lors d'une réunion mensuelle du CSEE.

Les membres de la commission désignent un secrétaire parmi les membres titulaires lors de la réunion constitutive. Il a pour rôle d'établir, conjointement avec le Président ou avec son représentant, l'ordre du jour de la réunion de la commission, qui est transmis par le Président aux membres de la commission SSCT au moins 8 jours avant la date prévue pour la réunion sauf circonstances exceptionnelles.

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

A l'issue de la réunion, le secrétaire de la commission SSCT établit un rapport de la réunion qui, après échanges avec le Président qui peut y apporter, le cas échéant, ses observations, est transmis pour information aux membres du CSEE via la BDESE. Seuls les sujets devant donner lieu à une consultation du CSEE de région feront l'objet d'une restitution synthétique en réunion CSEE. A défaut de sujet de consultation, la restitution de la réunion de CSSCT s'opère uniquement via le dépôt du rapport dans la BDESE.

Pour établir ce rapport, le secrétaire de la commission SSCT bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire de 3 heures par réunion.

9.4.2 Autres commissions du CSEE

Les parties conviennent que les sujets d'information et d'aide au logement relèvent du niveau de l'entreprise et non du ressort des CSEE.

Les autres commissions du CSEE sont mises en place et régies par les dispositions légales qui leur sont applicables, étant précisé que la participation de la Direction n'est prévue que pour les réunions de la commission économique du CSEC.

Le temps passé en réunion par les membres des commissions est payé comme du temps de travail effectif dans la limite de la durée annuelle globale fixée par les dispositions légales à 60 heures, non imputables sur le crédit d'heures.

Chaque Président de commission devra déclarer auprès de la Direction des relations sociales de la région, le nombre d'heures ayant été utilisé, l'identité des participants, la date et la durée de la commission concernée.

Le règlement intérieur de l'instance définira les modalités de fonctionnement des commissions.

FT

KBH

9.5 Les représentants de proximité au sein de NVBQ

Dans le cadre de l'exercice de leurs missions, les CSEE de région s'appuient sur des représentants de proximité. Leurs missions, les conditions de mise en place et leurs modalités de fonctionnement sont définies comme suit.

9.5.1 Missions

Compte tenu de l'effectif et des différentes implantations géographiques des établissements distincts de NVBQ, les parties conviennent de mettre en place des représentants de proximité permettant d'assurer un rôle de relais en local dans les établissements distincts de NVBQ.
Ils assurent une mission d'écoute, d'information, d'assistance et de conseil de proximité auprès du personnel travaillant au sein des différentes implantations géographiques des établissements distincts de NVBQ. Les représentants de proximité sont aussi des interlocuteurs des représentants de la Direction pour échanger sur les sujets locaux relevant de leur domaine d'activités. Si les acteurs du dialogue social considèrent que la réclamation a une dimension transversale, ils pourront également saisir la Direction des ressources humaines régionale.

Compte tenu de leurs missions, les représentants de proximité constituent un relais d'information pour les membres du CSEE de région. Pour ce faire, le représentant syndical au CSEE ou le délégué syndical peut animer mensuellement une réunion avec l'ensemble des représentants de proximité de son Organisation Syndicale, sans la présence d'un représentant de la Direction, dans le local prévu au point 9.5.4.2.

Les représentants de proximité bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales.

9.5.2 Modalités de désignation

Les représentants de proximité désignés doivent remplir les conditions d'éligibilité prévues pour les élus au CSE à l'article L. 2314-19 du Code du travail et être sous contrat de travail à durée indéterminée.

Les représentants de proximité sont désignés pour la durée des mandats des membres du CSEE de région.

Il est attribué des représentants de proximité par CSEE de région, hors ceux prévus au point 11, selon les modalités définies ci-après.

Les représentants de proximité sont désignés parmi les membres de chaque CSEE de région ou parmi les autres salariés rattachés à l'établissement distinct.

FT
KBH

Le nombre de représentants de proximité, hors ceux prévus au point 11, est déterminé en fonction de l'effectif de l'établissement distinct et fixé comme suit :

Tranche d'effectif	Nombre de Représentants de proximité
Inférieur ou égale à 1000	4
De 1001 à 1499	8
De 1500 à 1999	10
De 2000 à 2999	13
A compter de 3000	15

L'effectif pris en compte est celui arrêté dans chaque protocole d'accord préélectoral de mise en place ou de renouvellement des CSEE de région. Il est calculé selon les règles définies au 4.3 du présent accord.

Le nombre de représentants de proximité alloué à chaque établissement distinct en fonction de l'effectif est ensuite réparti entre les organisations syndicales à la proportionnelle au plus fort reste en tenant compte des suffrages valablement exprimés, obtenus tous collèges confondus, par chaque Organisation Syndicale au premier tour de l'élection des membres titulaires du CSEE de région.

La répartition des représentants de proximité par Organisation Syndicale est communiquée par la Direction Régionale aux organisations syndicales préalablement à la réunion constitutive de chaque CSEE de Région.

9.5.3 Modalités de remplacement

Les représentants de proximité cessent leur mandat en cas de :

- Démission de leur mandat de représentant de proximité ;
- Cessation du contrat de travail ;
- Mutation hors de l'établissement ;
- Changement de leur appartenance syndicale.

Dans ces cas, il est procédé, pour la durée du mandat restant à courir, à la désignation d'un nouveau représentant de proximité, dans les conditions prévues par le présent accord et dans un délai d'un mois à compter de la vacance du siège. Le nombre de remplacements par des salariés non élus est limité à 4 par Organisation Syndicale au cours d'une même mandature, sauf remplacement faisant suite à une cessation du contrat de travail ou mutation hors de l'établissement distinct.

Si la durée du mandat restant à courir du représentant de proximité est inférieure à 6 mois, il est procédé à la désignation du remplaçant choisi parmi les titulaires ou suppléants du CSEE de région.

Par ailleurs, un représentant de proximité dont le mandat a pris fin de façon anticipée ne pourra pas être de nouveau désigné représentant de proximité au cours de la même mandature, sauf si la démission de son mandat est motivée par une absence longue durée d'au moins 9 mois consécutifs.

FT KBH

9.5.4 Moyens

9.5.4.1 Crédit d'heures

Les représentants de proximité disposent d'un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois.
Afin d'assister à la réunion prévue au 9.5.1 du présent accord, les représentants de proximité bénéficieront d'un crédit d'heures supplémentaires de 2 heures mensuelles.

Par ailleurs et afin de prendre en compte le périmètre géographique étendu des Directions Régionales, il est alloué un crédit d'heures supplémentaire mensuel au titre du déplacement de proximité de 5 heures.
Le crédit d'heures alloué est individuel, forfaitaire et mutualisable.

Le représentant de proximité qui mutualise ses heures de délégation (hors crédit d'heures de déplacement) avec un autre représentant de proximité devra déclarer mensuellement auprès de sa hiérarchie et de la gestion administrative, le nombre d'heures ayant été transféré, la répartition des heures entre les représentants de proximité concernés et nommément identifiés ainsi que les jours d'utilisation.

Les représentants de proximité bénéficient de la possibilité de reporter d'un mois à l'autre les heures non prises dans la limite de l'année civile.

Ce crédit d'heures est utilisé dans les conditions fixées par l'accord du 19 avril 2017 relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social à Société Générale.

Les règlements intérieurs des CSEE de région prévoiront les modalités de prise en charge des frais des représentants de proximité imputables sur le budget de fonctionnement.

9.5.4.2 Les locaux

Le local de l'ancien CSEE existant dans les établissements du réseau (DCR, CDS, etc.) sera mis à disposition des représentants de proximité et des délégués syndicaux pendant les heures et les jours d'ouverture de l'entité sauf si l'ancien local syndical est plus spacieux.
En cas de création d'une direction commerciale régionale dans le cadre des opérations de structure, un local pour les représentants de proximité et les délégués syndicaux sera mis à disposition par la Direction locale.

10 – MOYENS ALLOUES AUX CSEE

Pour la gestion des activités sociales et culturelles, le CSEE de région peut désigner :

- Un salarié permanent rattaché à une entité relevant du périmètre du CSEE de région, dans les établissements de moins de 1499 salariés ;
- Deux salariés permanents rattachés à une entité relevant du périmètre du CSEE de région, dans les établissements dont l'effectif est compris entre 1500 et 2499 salariés ;
- Trois salariés permanents rattachés à une entité relevant du périmètre du CSEE de région, dans les établissements d'au moins 2500 salariés.

Il sera possible de remplacer le ou les permanents en tout ou partie par des salariés demi-permanents dans la limite de 6 demi-permanents.

Cette mise à disposition vient en complément ou selon le cas intègre les éventuels crédits d'heures alloués dont bénéficieraient ces salariés permanents de manière légale ou conventionnelle.

En complément, il est attribué un crédit d'heures annuel permettant au CSEE de région de recourir à des salariés de l'établissement pour participer à la gestion des activités sociales et culturelles.

Ce crédit est de 150 heures pour les établissements de 500 à 1499 salarié, de 200 heures pour les établissements de 1500 à 2499 salariés et de 300 heures pour les établissements d'au moins 2500 salariés.
L'utilisation de ce crédit d'heures fera l'objet par le secrétaire du CSEE d'une déclaration préalable auprès du service RH (nom des salariés et entité rattachement, nombre d'heures utilisées par jour et par salarié). Le règlement intérieur du CSEE pourra compléter les modalités d'utilisation de ce crédit d'heures.

Les moyens du CSEE prévus par les règlements intérieurs des CSEE des services centraux hors région parisienne en vigueur à la date de signature du présent accord ne sont pas remis en cause.

11 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES RELATIVES A LA CORSE

Sans préjudice des dispositions prévues ci-avant applicables pour le CSEE de la DR Sud-Est auquel sont rattachés les salariés travaillant en Corse, les parties ont souhaité mettre en place un dispositif de représentation du personnel adapté aux contraintes spécifiques de ce territoire en raison de son insularité. En effet, la situation singulière de la Corse rend nécessaire une adaptation de la représentation du personnel locale.

Ainsi les parties conviennent de doter le périmètre corse :
- d'une commission SSCT propre rattachée au CSEE de la DR Sud-Est ;
- d'une commission de gestion des subventions ;
- et de représentants de proximité.

Il est rappelé que seul le CSEE de la DR Sud-Est est doté de la personnalité juridique.

11.1 Mise en place de la commission SSCT et des représentants de proximité

Les parties conviennent de l'organisation d'une élection locale, après la mise en place ou le renouvellement du CSEE de la DR Sud-Est, pour établir une liste bloquée de candidats pour pourvoir les sièges de la commission SSCT et de représentants de proximité, qui sera validée par le CSEE de la DR Sud-Est.

Chaque Organisation Syndicale ayant créé une section syndicale dans le périmètre du CSEE précité pourra présenter une liste de 5 candidats (dont au moins un dans le collège « cadres ») pour les sièges de commissaires à la CSSCT et une liste de 8 candidats pour les mandats de représentants de proximité.

11.1.1 Conditions d'électorat et d'éligibilité

S'agissant des conditions d'électorat et d'éligibilité, les règles suivantes sont applicables :

- Seuls les salariés occupant un emploi sur le territoire Corse et répondant aux conditions d'électorat fixées par les dispositions légales pour le CSE pourront être électeurs ;

- Seuls les salariés occupant un emploi sur le territoire Corse et répondant aux conditions d'éligibilité fixées par les dispositions légales pour le CSE pourront être présentés sur ces listes.

11.1.2 Modalités d'élection

Les modalités de l'élection sont les suivantes :

- Election à la proportionnelle au plus fort reste,
- Vote à bulletin secret,
- Un seul tour,
- Un collège unique pour les représentants de proximité et deux collèges (« TMB » et « cadres ») pour la CSSCT.

Les autres modalités de vote (date, horaire .....) seront définies par la Direction en concertation avec les Organisations Syndicales.

11.2 Composition et fonctionnement de la commission SSCT

La commission SSCT sera composée de 5 membres occupant un emploi au sein d'une entité Société Générale en Corse, dont au moins un appartenant au collège « cadres ».

Les commissaires bénéficieront d'un crédit d'heures trimestriel de 39 heures.

Les autres dispositions prévues par le présent accord pour les commissions SSCT des établissements distincts de NVBQ de 250 salariés et plus sont applicables.

11.3 Représentants de proximité

Le nombre de représentants de proximité pour le territoire Corse est fixé à 8 représentants de proximité occupant un emploi au sein d'une entité Société Générale en Corse.
Les autres dispositions prévues par le présent accord pour les représentants de proximité sont applicables.

11.4 Commission de gestion des subventions

Les parties conviennent également de mettre en place une commission de gestion des subventions composée de 5 membres désignés par le CSEE de la DR Sud-Est parmi les membres de la CSSCT de Corse, les élus du CSEE de la DR Sud Est travaillant en Corse ou les représentants de proximité de Corse ou parmi des salariés non élus travaillant en Corse.

La commission désignera parmi ses membres un trésorier et le cas échéant un trésorier adjoint pour la gestion des subventions. Le trésorier sera l'interlocuteur du bureau du CSEE de la DR du Sud-Est, notamment dans le cadre de la préparation du rapport annuel d'activité et de gestion du Comité.

Le temps passé en réunion de cette commission sera décompté sur un quota de 60 heures annuel non reportable d'une année sur l'autre.

La commission aura la gestion exclusive par délégation du CSEE de la DR Sud-Est d'une quote-part du budget des activités sociales et culturelles et du budget de fonctionnement du CSEE de la DR Sud-Est, correspondant à l'effectif des salariés Société Générale travaillant en Corse.

Ces quotes-parts seront directement versées par la Direction sur un compte bancaire ouvert dans un établissement bancaire en Corse au nom du CSEE de la DR Sud-Est et pour lequel le trésorier de la commission bénéficiera d'une procuration pour l'utilisation de ce compte pour le financement exclusif des activités sociales et culturelles et du fonctionnement de la représentation du personnel située en Corse.

Pour la gestion des activités sociales et culturelles, la commission peut désigner un salarié demi-permanent.

12- PARCOURS PROFESSIONNEL DANS L'ENTREPRISE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Conformément à l'accord d'accompagnement social du projet de rapprochement de Société Générale et des Banques du Groupe Crédit du Nord, les représentants du personnel sont concernés par le projet dans les mêmes conditions que les autres salariés, sans que leur mandat légal ou conventionnel puisse être un élément les pénalisant dans le cadre de l'application de l'une des mesures de cet accord.

Dans le cadre de l'accompagnement RH des représentants du personnel, notamment pour ceux issus du Groupe Crédit du Nord, il sera fait application du dispositif prévu par la partie II de l'accord relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social à Société Générale du 19 avril 2017.

13- MAINTIEN DES STIPULATIONS CONVENTIONNELLES RELATIVES AUX INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les parties conviennent que le terme « comité d'établissement » contenu dans les accords d'entreprise en vigueur au sein de Société Générale s'entend exclusivement « comité social et économique d'établissement » depuis le 1er janvier 2020.

14- DISPOSITIONS FINALES

14.1 Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur dès le lendemain de son dépôt notamment pour permettre l'organisation des prochaines élections des CSEE des services centraux hors région parisienne et des CSEE de région au sein de NVBQ.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord ne pourront être modifiées ni par les accords d'entreprise ou d'établissement, ni par les protocoles d'accord préélectoraux, ni par les règlements intérieurs des instances représentatives du personnel.

Concernant les CSEE des services centraux hors région parisienne, les accords collectifs d'établissement, les usages et les engagements unilatéraux locaux en vigueur dans certains établissements distincts des services centraux hors région parisienne concernant les moyens des CSEE locaux pourront continuer à s'appliquer.

14.2 Clause de revoyure

Au cours du 1er semestre 2026, les parties signataires du présent accord conviennent de réunir les organisations syndicales représentatives pour dresser l'état des lieux sur le fonctionnement des IRP, les moyens mis à disposition et le vote électronique. Dans ce cadre, les organisations syndicales représentatives s'attacheront à cerner les éventuels points d'ajustement, évaluer le niveau des moyens mis à disposition au regard des missions et attributions des porteurs de mandats et à constater le niveau du taux de participation aux dernières élections ainsi que le bon déroulement des opérations électorales pour en tirer les enseignements. Au regard de ce constat partagé, il sera engagé si nécessaire, une procédure de révision de cet accord selon les modalités définies ci-dessous.

14.3 Révision

Le présent accord pourra être révisé ou modifié par avenant conformément aux dispositions légales en vigueur.

FT KBH

Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

L'avenant de révision de tout ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord.

14.4 Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, une Organisation Syndicale représentative non-signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

14.5 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé de manière totale ou partielle partie par partie à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les dispositions légales applicables.

14.6 Evolution législative ou réglementaire

En cas d'évolution législative ou réglementaire qui viendrait créer des obligations supplémentaires, notamment en matière de moyens, celles-ci ne sauraient se cumuler avec les dispositions du présent accord.

Dès lors que des obligations supplémentaires seraient susceptibles d'impacter tout ou partie des dispositions de cet accord et/ou d'accroître les obligations de SOCIETE GENERALE, les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner les conséquences sur l'accord.

14.7 Notification et dépôt de l'accord

La Direction notifiera, sans délai, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge, le présent accord à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau du périmètre du sous-groupe.

FT

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DREETS et du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes compétents dans les conditions légales en vigueur.
Il sera également adressé à l'autorité administrative en vue de sa mise en ligne dans la base de données nationale selon les modalités prévues par l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

FT

VBM

ANNEXE 1 : LISTE INDICATIVE DE LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES ETABLISSEMENTS SGPM AU 1er janvier 2023 AU SEIN DES DIRECTIONS REGIONALES DE NVBQ

ETABLISSEMENTS SGPM	DR CIBLES
DCR ANNECY	**SAVOIE**
DCR BRIVE LA GAILLARDE DCR ORLEANS DCR POITIERS CDS ORLEANS	**CENTRE**
DCR BORDEAUX DCR PAU CDS BORDEAUX DCR LA ROCHELLE	**SUD OUEST**
DCR DIJON DCR METZ DCR REIMS DCR STRASBOURG CDS STRASBOURG	**EST**
DCR MONTPELLIER DCR PERPIGNAN DCR TOULOUSE CDS MONTPELLIER CDS TOULOUSE	**OCCITANIE**
DCR BREST DCR CAEN DCR LE HAVRE DCR NANTES DCR RENNES DCR ROUEN DCR LE MANS CDS RENNES	**OUEST**

FT VBH

CAR GRAND RHONE DCR ANDREZIEUX ST ETIENNE DCR CLERMONT FERRAND DCR GRENOBLE DCR LYON PERIPHERIE DCR LYON VILLE CDS LYON CRC LYON	**LYONNAIS**
CAR NORD DE FRANCE DCR AMIENS DCR ARRAS DCR COMPIEGNE DCR LILLE METROPOLE CDS LILLE CRC LILLE	**NORD**
DCR AIX EN PROVENCE DCR AVIGNON DCR MARSEILLE DCR NICE DCR TOULON DCR CORSE CDS MARSEILLE/AUBAGNE CRC MARSEILLE	**SUD EST**
DCR BOULOGNE BILLANCOURT DCR MASSY PALAISEAU DCR MELUN DCR PARIS CHAMP DE MARS DCR PARIS CHAMPS ELYSEES DCR PARIS SAINT MICHEL DCR RUNGIS DCR VERSAILLES DCR VINCENNES CDS SAINT QUENTIN EN YVELINES CDS VAL DE FONTENAY CDS VIRY CHATILLON AEP DEFENSE ETOILE ENTREPRISE SGFI DR Ile de France Sud	**IDF SUD**
DCR BOBIGNY DCR CERGY PONTOISE CDS CERGY DCR CHESSY MARNE LA VALLEE DCR HOUILLES VAL D'OISE SUD DCR MANTES VALLEE DE SEINE DCR NEUILLY SUR SEINE DCR PARIS BERCY DCR PARIS COEUR DE CITE DCR PARIS LAFAYETTE	**IDF NORD**

FT KBH

DCR ROISSY CDS STADE DE FRANCE CRC NANTERRE AEP Paris Centre Entreprises DR Ile de France Nord	

FT KBH