

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE DROIT SYNDICAL

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

Les parties signataires réaffirment que la pratique du dialogue social et le souci d'un bon fonctionnement des instances représentatives du personnel sont des facteurs d'équilibre des rapports sociaux au sein de l'entreprise et contribuent à son développement.

Les parties signataires rappellent que nul ne peut être inquiété en raison de son affiliation ou de son appartenance à une organisation syndicale, ni en raison de l'exercice d'un mandat représentatif électif.

Les représentants des organisations syndicales ne peuvent faire, eu égard à leur activité syndicale, l'objet de discrimination.

La direction de souhaite, dans le cadre du présent accord, renouveler son engagement à ce que l'exercice d'un mandat, qui constitue un engagement personnel, ne soit pas un frein au déroulement de la carrière d'un représentant du personnel.

La détention d'un mandat ne doit pas empêcher un salarié d'avoir un emploi correspondant à ses compétences.

L'évolution professionnelle des salariés disposant d'un mandat (syndical et/ou électif) dépend, comme pour l'ensemble des salariés, des postes à pourvoir d'une part et des compétences et aptitudes professionnelles d'autre part.

L'évolution de la rémunération des salariés mandatés s'appuie sur les mêmes principes de base que celle de l'ensemble des autres salariés, assurant une égalité de traitement par rapport aux postes de qualification similaire.

Cela suppose également que la représentation du personnel soit perçue comme un facteur essentiel d'équilibre, d'évolution et de régulation des relations socio-économiques de l'entreprise dans l'intérêt de celle-ci.

De convention expresse, le présent accord emporte de plein droit la résiliation des usages relatifs aux thèmes traités dans le présent accord qui auraient pu se créer et annule et remplace l'ancien accord droit syndical signé en

ARTICLE 1 – PERIMETRE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu au niveau de et s'applique à l'ensemble des partenaires sociaux (élus ou désignés) des établissements de

ARTICLE 2 – OBJECTIF

Le présent accord a pour objectif d'organiser et d'améliorer le dialogue social au sein de par :

- la définition de mesures visant à favoriser la promotion et le développement du dialogue social au sein de
- la définition de règles concernant les droits et devoirs de la direction vis-à-vis des partenaires sociaux et inversement.

ARTICLE 3 – FORMATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Article 3-1 : Formation à l'entrée du mandat :

Les salariés élus (Titulaires ou Suppléants) au poste de DP, CE, CCE, CHSCT ou désignés par une organisation syndicale (DSC, DS, RS) pourront bénéficier, à l'occasion de leur première élection ou première désignation, d'une formation destinée à favoriser la prise de leur nouvelle fonction représentative du personnel.

L'entreprise déterminera pour chaque mandat un programme de formation spécifique (durée, animation et dont le contenu sera à minima le dispositif légal) et se chargera de l'animation et de la planification des dates de formation.

Cette formation sera imputée sur le plan de formation de l'entreprise et non sur le budget de formation économique, sociale et syndicale.

Cette disposition ne remplace pas les dispositions légales en la matière.
Ainsi, les élus titulaires des comités d'établissement, auront le choix entre le bénéfice de la formation (telle que décrite ci-dessus) et le bénéfice d'une formation économique dans les conditions prévues par l'article L 2325-44 du Code du travail.

De même, les membres élus au sein des CHSCT de _____ auront le choix entre le bénéfice de la formation (telle que décrite ci-dessus) et le bénéfice d'une formation économique dans les conditions prévues par l'article L 4614-14 et L4614-15 du Code du travail

Article 3-2 : Formation à la bureautique

Les secrétaires (titulaires et suppléants) des CHSCT, des comités d'établissements et du comité central d'entreprise de _____ ainsi que les trésoriers (titulaires et suppléants) des comités d'établissements pourront bénéficier, s'ils le souhaitent, d'une formation à la bureautique. L'entreprise déterminera un programme de formation spécifique (contenu, durée, animation) et se chargera de l'animation et de la planification des dates de formation. Cette formation sera imputée sur le plan de formation de l'entreprise et non sur le budget de formation économique, sociale et syndicale.

ARTICLE 4 : GESTION DE CARRIERE DES PARTENAIRES SOCAUX.

Article 4-1 : Entretien de prise de mandat

Lors de la prise de mandat, la direction de _____ veillera à ce que soit organisé un entretien entre le manager (N+1 ou N+2) et tout nouvel élu titulaire ou suppléant (DP, CE, CHSCT, CCE) ou tout nouveau salarié désigné (RS CE, RS CHSCT, RS CCE, DS et RSS). Le but de cet entretien est de s'assurer de la bonne compréhension par chacun (manager et élu) des droits et devoirs du représentant du personnel.

Article 4-2 : Entretien de fin de mandat.

A l'extinction du mandat, la direction de _____ veillera à ce que soit organisé un entretien entre le manager (N+1 ou N+2) et tout ex- élu titulaire ou suppléant (DP, CE, CHSCT, CCE) ou tout ex salarié désigné (RS CE, RS CHSCT, RS CCE, DS et RSS).

ARTICLE 5: CONDITIONS DE L'EXERCICE DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU SEIN DE

Article 5-1 : Nombre de délégués syndicaux

Article 5-2 : Les moyens matériels alloués aux organisations syndicales représentatives

5-2-1 : Les heures de délégation

- Les DSC de _____ bénéficient d'un crédit d'heure complémentaire à leur crédit d'heures acquis en tant que DS de l'une ou l'autre société composant de sorte à porter le crédit d'heure global à 30H/mois
- Les DS de la société _____ bénéficieront d'un crédit d'heure de 25H/mois
- Les DS des sites logistiques bénéficient des crédits d'heures légaux (en fonction de l'effectif du site).
- Les DS logistique bénéficieront d'un crédit d'heure complémentaire à leur crédit d'heures acquis éventuellement en tant que DS de site, de sorte à porter le crédit d'heure global à 20H/mois.

Chaque délégation syndicale pourra se répartir les heures de délégation qui n'ont pas été utilisées par les délégués syndicaux appartenant à son organisation syndicale. Cette répartition devra s'effectuer impérativement sur le mois civil compte tenu du fait que le crédit d'heure n'est pas reportable d'un mois à l'autre.

5-2-2 : Les télécommunications

- Chaque délégué syndical central de _____ se verra attribuer un téléphone portable de la flotte d'entreprise avec la prise en charge d'un forfait égal à 4H/mois.
- Chaque délégué syndical de la société _____ se verra attribuer un téléphone portable de la flotte d'entreprise avec la prise en charge d'un forfait égal à 3H/mois.
- Chaque délégué syndical de la société _____ se verra attribuer un téléphone portable de la flotte d'entreprise avec la prise en charge d'un forfait égal à 3H/mois.
- Chaque délégué syndical de site de la société _____ se verra attribuer un téléphone portable de la flotte d'entreprise avec la prise en charge d'un forfait égal à 2H/mois.

5-2-3 : Le Budget d'affranchissement

A la demande des organisations syndicales présentes à la négociation, le budget affranchissement par organisation syndicale sera alloué non plus aux organisations syndicales représentatives dans _____, mais aux organisations syndicales représentatives au niveau de chaque société de _____

- Pour chaque organisation syndicale représentative, au sein de la société _____ il sera alloué par l'entreprise un budget d'affranchissement égal à 800 € / an.
- Pour chaque organisation syndicale représentative, au sein de la société _____ il sera alloué par l'entreprise un budget d'affranchissement égal à 200 € / an.

5-2-4 : Les déplacements

Pour les organisations syndicales représentative au niveau de chaque société de , l'entreprise acceptera de prendre en charge les déplacements (Transport, frais de repas) dans les conditions ci-dessous :

- Les DSC de auront droit à deux déplacements par an pris en charge par l'entreprise pour se déplacer au sein de .
- Pour chaque organisation syndicale représentative, au niveau de la société l'entreprise prendra en charge 2 déplacements par an.
- Pour chaque organisation syndicale représentative, au niveau de la société l'entreprise prendra en charge 4 déplacements par an. Les délégués syndicaux devront se répartir ce droit de déplacement entre eux.

Par « déplacement », l'entreprise entend le déplacement d'un seul délégué syndical.

Les conditions de prise en charge sont les suivantes :

- si le déplacement s'effectue sur un site(s) ou magasin(s) éloigné(s) du lieu de travail habituel du délégué syndical, seront pris en charge : 1 nuit d'hôtel, le coût d'un billet de train ou location de voiture et les repas éventuels. Le temps passé à la visite sera pris sur les heures de délégation du délégué syndical.
- Si le déplacement s'effectue sur un site ou magasin proche du lieu de travail habituel du délégué syndical, seront pris en charge : les frais kilométriques ainsi que les frais de repas éventuels. Le temps passé à la visite sera pris sur les heures de délégation du délégué syndical.
- La visite de plusieurs sites ou magasins dans le même périmètre géographique (dans un rayon de 50 km) sera considérée comme un seul et même déplacement.

Les remboursements seront effectués par l'entreprise conformément aux barèmes en vigueur dans l'entreprise.

5-2-5 : Composition des délégations syndicales.

- Au niveau des négociations concernant la délégation de chaque organisation syndicale représentative sera composée de personnes : le DSC de et salariés de exerçant ou non un mandat syndical.
- Au niveau des négociations concernant la société , la délégation de chaque organisation syndicale représentative sera composée de personnes dont obligatoirement : DS de la société . La et personne pourront être un salarié de la société exerçant ou non un mandat syndical
- Au niveau des négociations concernant la société , la délégation de chaque organisation syndicale représentative sera composée de personnes dont obligatoirement le DS logistique de la société , d'1 DS de site et salariés de la société exerçant ou non un mandat syndical.
- Au niveau des négociations concernant chaque site logistique, la délégation de chaque organisation syndicale représentative sera composée du DS de site, qui pourra être assisté de salariés du site au maximum. Le DS

logistique pourra être invité à la négociation du site, si l'organisation syndicale qu'il représente est représentative sur le site.

Chaque organisation syndicale fera connaître à l'entreprise au moins 48H à l'avance les noms des salariés composant sa délégation pour chaque réunion de négociation.

5-2-6 : Crédit d'heures pour la préparation de chaque négociation

Dans le cadre des négociations (autres que les négociations annuelles obligatoires) déclenchées avec l'accord de la Direction, relative à la discussion ou à la révision d'un accord d'entreprise, chaque délégation syndicale représentative dans l'entreprise bénéficiera d'un crédit supplémentaire global de :

- 20H si la négociation concerne le périmètre de
- 10H si la négociation concerne le périmètre de
- 10H si la négociation concerne le périmètre de l

ARTICLE 6 : LES MOYENS ACCORDES AUX ELUS DES CE/CCE/CHSCT

6-1 : Préparation de chaque réunion CCE/CE/ CHSCT de

Pour chaque réunion de préparation des instances CCE/CE/CHSCT de l'entreprise accepte de rémunérer le temps passé par les élus (titulaires, suppléants) et les représentants syndicaux aux instances CCE/CE/CHSCT.

Ce temps de préparation rémunéré est de 3 heures pour le CCE, et de 2 heures maximum par réunion de préparation pour le CE et CHSCT sous réserve que le secrétaire de chacune de ces instances transmette à la direction un état des présents à cette réunion, avec précision de l'heure d'arrivée et de départ de chaque participant.

Ces réunions de préparation devront obligatoirement avoir lieu la veille des réunions plénières de ces instances.

6-2 : Bénéfice de la flotte le dispositif de téléphonie mobile des membres CE

L'entreprise accepte de faire bénéficier aux comités d'établissements des tarifs préférentiels négociés de l'entreprise en ce qui concerne la téléphonie mobile d'entreprise.

A cet effet, chaque comité d'établissement, collectivement, pourra faire le choix de bénéficier de cette flotte, et l'entreprise déduira de la subvention de fonctionnement le coût de la mise à disposition de cette flotte.

ARTICLE 7 : REGLES CONCERNANT LA PRISE EN CHARGES DES FRAIS DES PARTENAIRES SOCIAUX.

7-1 : Mise en place de la Carte Affaire

Pour améliorer le suivi des frais et simplifier les formalités liées à la déclaration des notes de frais des partenaires sociaux qui sont amenés à effectuer des déplacements, l'entreprise accepte de les doter d'une carte affaire.

En cas de non utilisation de la carte affaire, le partenaire social devra avancer les frais engagés avec ses moyens de paiements personnels.

Cette mesure concerne :

- les délégués syndicaux centraux de
- les délégués syndicaux de
- les délégués syndicaux Logistique,

- les élus et représentants syndicaux du Comité central d'entreprise de
- Les élus et représentants syndicaux du comité d'établissement de
- Les élus et représentants syndicaux du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de

Cette mesure ne concerne donc pas les DS de site qui ne sont pas amenés à se déplacer sur un autre site que le leur.

La carte affaire servira de moyens de paiements pour l'ensemble des dépenses inhérentes aux déplacements. (Excepté pour les locations de voiture, train ou avion)
Il est noté que les frais liés aux déplacements en voiture, en avion ou en train continueront d'être payés par l'entreprise par le biais de factures émanant du prestataire référencé par l'entreprise.

Par ailleurs, dans le cas où la mise en place de la carte affaire occasionne des frais bancaires, l'entreprise s'engage à les rembourser sur présentation de justificatifs.

7-2 : Cadre concernant le remboursement des frais des partenaires sociaux.

Il est rappelé que l'ensemble des frais des partenaires sociaux que l'entreprise prend en charge, seront remboursés selon le barème en vigueur dans l'entreprise au moment de la dépense des frais.

Dans le cas où une dépense excéderait le barème en vigueur dans l'entreprise, et que celle-ci n'a pas été validé en amont par l'entreprise, la part excédentaire serait à la charge du salarié.

Article 8 : DUREE DE L'ACCORD ET MODALITE DE DENONCIATION / REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

