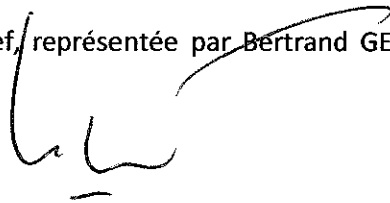


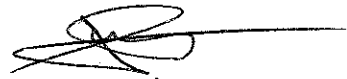
## Accord n°2015-5 relatif au Droit Syndical et de la Représentation du Personnel au sein de la société sanef

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



Et les organisations syndicales soussignées :

- CFDT représentée par Didier TERNISIEN, dûment mandaté



- CFTC représentée par Frédéric MINET, dûment mandaté




- CFE-CGC représentée par Dominique PREVOST, dûment mandaté



- CGT représentée par Paul BEE, dûment mandaté

- CGT-FO représentée par Philippe ANDRIQUE, dûment mandaté



- FAT-UNSA représentée par Yannick MONE, dûment mandaté

- SUD représentée par Valère LELIEVRE, dûment mandaté

## PREAMBULE

Afin de rendre plus lisible et d'uniformiser les différents accords collectifs et textes unilatéraux existants en matière de droit syndical et de la représentation du personnel au sein des différents établissements de sanef, les parties en présence ont souhaité rassembler dans un texte unique les missions et les moyens des représentants du personnel.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer leur attachement à la liberté d'exercice du Droit syndical et de la Représentation du Personnel et reconnaître l'engagement de cette activité au profit de la collectivité.

Les parties signataires expriment leur volonté de développer un dialogue social constructif afin de poursuivre l'accompagnement des évolutions de l'entreprise.

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

### ARTICLE 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société sanef exerçant un ou plusieurs mandats de représentation du personnel suivant :

- aux Délégués du Personnel, titulaires ou suppléants,
- aux membres du Comité d'établissement titulaires ou suppléants,
- aux membres du Comité Central d'entreprise, titulaires ou suppléants,
- aux représentants syndicaux du Comité d'établissement,
- aux membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT),
- aux représentants syndicaux au CHSCT,
- aux délégués syndicaux centraux,
- aux délégués syndicaux,
- aux représentants de section syndicale,
- aux membres du Comité de Groupe.

### ARTICLE 2 : Droit syndical et crédit d'heures

#### 2.1 Le Délégué Syndical Central (DSC)

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical central au sein de l'entreprise comportant au moins deux établissements d'au moins cinquante salariés chacun. Ce délégué syndical central peut être ou non délégué syndical d'établissement.

L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

Le délégué syndical central représente son syndicat auprès du chef d'entreprise et participe aux négociations collectives d'entreprise. Pour l'exercice de ses missions, le délégué syndical central dispose d'un crédit mensuel, individuel et personnel de **7 jours ou 7 postes**.

## 2.2 Le Délégué Syndical (DS)

Le délégué syndical est désigné par l'organisation syndicale représentative dans le respect des dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail. Les Délégués Syndicaux assurent la défense des intérêts des salariés notamment en présentant leurs revendications auprès de l'employeur. Ils ont également pour rôle de fournir des informations de nature syndicales aux salariés notamment par la diffusion de tracts ou l'affichage de document sur leurs panneaux d'information. Ils peuvent participer aux réunions de négociation au niveau de l'Entreprise.

Le nombre de délégués syndicaux, dans l'entreprise ou l'établissement, est fixé par le code du travail aux articles R 2143-2 et R 2143-3. Dans les établissements de 50 à 999 salariés, 1 délégué syndical peut être désigné par son organisation syndicale représentative. Dans les établissements de 1000 à 1999 salariés, 2 délégués pourront être désignés par chaque organisation syndicale représentative.

Par ailleurs, en application des dispositions de l'article L.2143-4 du code du travail, dans les établissements d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Pour l'exercice de ses missions, chaque délégué syndical d'établissement dispose d'un crédit mensuel de **4 jours ou 4 postes**.

Cependant, en application de l'article L 2143-14 les délégués syndicaux d'un même syndicat, d'un même établissement, pourront, après en avoir informé leur hiérarchie, se répartir entre eux le temps dont ils disposent. Le crédit étant mensuel, la hiérarchie devra chaque mois être informée en cas de répartition du crédit alloué.

Les crédits mensuels du Délégué Syndical et du Délégué Syndical Central se cumulent.

## 2.3 La section syndicale

Chaque organisation syndicale peut s'organiser librement dans le cadre d'une section syndicale d'entreprise ou d'établissement suivant le niveau de représentativité.

La section syndicale n'a pas la personnalité juridique, mais elle assure, en application de l'article L. 2142-1 du code du travail, la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

La section syndicale d'entreprise dispose, pour la préparation des négociations, d'un crédit global de délégation de **2 jours ou 2 postes par an** dans les entreprises d'au moins 1000 salariés au profit des délégués syndicaux et des salariés appelés à négocier des accords d'entreprise.

## 2.4 Le représentant syndical au Comité d'Etablissement (RS au CE)

Conformément à l'article L. 2327-6 du Code du Travail, chaque organisation syndicale représentative au sein de la société sanef peut désigner un représentant syndical au Comité d'établissement. Le RS au CE dispose d'un crédit mensuel, individuel et personnel de **3 jours ou 3 postes**.

## 2.5 Le représentant de section syndicale (RSS)

La loi du 20 août 2008 a créé un nouveau mandat de représentation du personnel dans l'entreprise : le représentant de la section syndicale. Les organisations syndicales non représentatives et ayant constitué une section syndicale conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1 du code du travail pourront désigner un représentant de la section syndicale (RSS).

Il exerce les attributions dévolues à la section syndicale et dispose d'un crédit mensuel, individuel et personnel de **1 jour ou 1 poste par mois**. Il ne peut cependant ni négocier, ni conclure d'accord collectif.

## ARTICLE 3 : Droit de la Représentation du Personnel et crédit d'heures

L'Entreprise comportant plusieurs établissements distincts, il existe 2 Comités d'Etablissement ainsi qu'un Comité Central d'Entreprise, 2 instances de Délégués du Personnel et 4 CHSCT. Le Groupe sanef est par ailleurs doté d'un Comité de Groupe.

### 3.1 Le Comité d'Etablissement (CE)

Les principales missions et attributions du comité d'établissement sont d'assurer l'expression collective des salariés. Le comité d'établissement permet la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la vie dans l'établissement.

Pour l'exercice de leurs missions, les membres et représentants au CE disposent d'un crédit mensuel, individuel et personnel défini comme suit :

Mandat	Crédit mensuel
Titulaire Secrétaire et trésorier CE	3 jours ou 3 postes 6 jours ou 6 postes au total (3 jours au titre du mandat de titulaire et 3 jours en plus en tant que trésorier ou secrétaire)
Suppléant Représentant syndical au CE	1 jour ou 1 poste 3 jours ou 3 postes

En complément de ce crédit mensuel, il est attribué pour chaque membre élu titulaire et élu suppléant du Comité d'établissement de la région Nord et de la région Est une journée ou un poste au mois de novembre ou de décembre afin de préparer l'arbre de Noël. Cette journée est décomptée en heures sociales

### 3.2 Les délégués du personnel

Les principales missions et attributions des délégués du personnel consistent à présenter les réclamations individuelles ou collectives sur l'application de la loi ou des accords collectifs et sur les conditions de travail.

Pour l'exercice de leurs missions, les délégués du personnel disposent d'un crédit mensuel défini comme suit :

Mandat	Crédit mensuel
<b>Titulaire</b>	3 jours ou 3 postes
<b>Suppléant</b>	1 jour ou 1 poste

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

Les principales missions et attributions du CHSCT sont de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et à l'amélioration des conditions de travail.

Pour l'exercice de leurs missions, les élus au CHSCT disposent du crédit mensuel suivant :

Mandat	Crédit mensuel
<b>Elus du CHSCT</b>	2 jours ou 2 postes
<b>Secrétaire du CHSCT</b>	3 jours ou 3 postes (2 jours en tant que titulaire et 1 jour en plus en tant que secrétaire du CHSCT)

Les membres élus du CHSCT peuvent se répartir entre eux le temps dont ils disposent en application de l'article L. 4614-5 du code du travail. Ils en informent leur hiérarchie et le chef d'établissement. Cette information doit être réalisée chaque mois.

En outre, les membres du CHSCT participant à la visite trimestrielle bénéficieront d'une prise en charge en heures sociales.

T.D  
 J.P  
 PA  
 FR

### 3.4 Comité de groupe

Une négociation de Groupe portant sur le renouvellement du Comité de Groupe a été organisée au premier semestre de l'année 2015 et un accord collectif de Groupe a été signé le 5 juin 2015.

#### **ARTICLE 4 : Principes de pose et de gestion des crédits d'heures (heures de délégation)**

Toutes les heures prises sur le crédit alloué aux représentants du personnel pour l'exercice de leur fonction devront être utilisées sur le mois civil. Les partenaires sociaux actent que les heures non utilisées par chaque représentant du personnel pourront être reportées sur les deux mois civils suivants.

##### **4.1 Règle de pose des heures de délégation**

La pose des heures de délégation se réalisera conformément aux dispositions légales. Les crédits de délégation mentionnés dans le présent accord sont accordés pour les salariés à temps partiel ou à temps complet.

La prise en demi-poste ou demi-journée est possible, tout comme la prise en heures.

En application de ces dernières et dans le but d'assurer une bonne organisation du travail au sein de l'entreprise, lorsque le représentant du personnel doit s'absenter pour exercer son mandat, il informe au préalable sa hiérarchie.

Les heures de délégation seront posées grâce aux bons de délégation permettant de faciliter la comptabilisation de ces dernières.

##### **4.2 Respect de la législation sur le temps de travail**

De manière générale et dans le cadre de la pose de leurs heures de délégation il est rappelé que les représentants du personnel doivent veiller au respect de la législation sur le temps de travail, qu'il s'agisse des durées minimales de repos ou des durées maximales de travail.

##### **4.3 Paiement des heures de délégation**

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif. La rémunération habituelle est maintenue pendant ces heures.

En conséquence, pour le pointage, la nature du poste prévu au tour de service doit être respectée (par exemple : P1 – P2 – P3 – JN), avec les éventuelles indemnités perçues (éloignement, panier, allongement de distance habituelle, prime de péage, prime de viabilité et indemnité de pause non-remplacée (si le poste comporte cette indemnité). Les majorations seront maintenues.

Les heures de délégation peuvent être posées sur un jour de repos lorsqu'elles n'entravent pas les dispositions légales relatives aux temps de travail et temps de repos.

Si la délégation est posée sur un jour de repos (hors repos hebdomadaire), ce jour de repos sera reprogrammé par la hiérarchie au plus tard la semaine suivante. A défaut d'être reprogrammé la semaine suivante, ce jour de repos (hors repos hebdomadaire) sera rémunéré en heures majorées ou en heures supplémentaires, selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

#### 4.4 Libre circulation dans l'entreprise

Conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur :

- les représentants du personnel et les Délégués Syndicaux peuvent, tant durant leurs délégations qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans le périmètre géographique de l'instance (ou l'Entreprise pour les Délégués Syndicaux Centraux) pendant tout le temps où des salariés sont présents dans l'entreprise, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. Il est à noter que pour l'accès aux locaux sécurisés (centre d'intervention, CSP, PCE, PCT, DTS, locaux techniques...) l'accès sera donné par les salariés présents dans ces locaux.
- les représentants du personnel et Délégués Syndicaux peuvent prendre avec les salariés tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne à l'accomplissement du travail notamment au regard des fonctions du salarié et de la durée de l'entretien.

#### ARTICLE 5 : Les réunions sur convocation de l'entreprise

Afin que les élus puissent s'organiser dans le cadre de leurs missions ou de leurs déplacements, il est convenu qu'1 jour ou 1 poste soit décompté forfaitairement quelle que soit la durée de la réunion.

##### 5.1 Respect de la législation sur le temps de travail

Il est rappelé que les représentants du personnel comme l'Entreprise doivent veiller au respect de la législation sur le temps de travail, qu'il s'agisse des durées minimales de repos ou des durées maximales de travail.

##### 5.2 Paiement pendant les heures sociales

Les heures sociales sont considérées comme du temps de travail effectif. La rémunération habituelle est maintenue pendant ces heures.

En conséquence, pour le pointage, la nature du poste prévu au tour de service doit être respectée (par exemple : P1 – P2 – P3 – JN), avec indemnités d'éloignement, de panier, d'allongement de distance habituelle, prime de péage, prime de viabilité et indemnité de pause non-remplacée (si le poste comporte cette indemnité). Les majorations seront maintenues.

Si la réunion est prévue un jour de repos (hors repos hebdomadaire), ce jour de repos sera reprogrammé par la hiérarchie au plus tard la semaine suivante.

A défaut d'être reprogrammé la semaine suivante, ce jour de repos (hors repos hebdomadaire) sera rémunéré en heures majorées ou en heures supplémentaires, selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Si la réunion prévue un jour de repos impacte le repos hebdomadaire, ce jour de repos est reprogrammé dans la semaine concernée.

En annexe 2 sont détaillées les modalités d'organisation du temps de travail et de paiement de ces journées, en fonction des tours de service.

### 5.3. Réunion préparatoire en amont des réunions des instances régionales (CE, DP, CHSCT)

Afin de préparer les réunions des Délégués du Personnel et des Comité d'Etablissement qui sont organisées mensuellement et les réunions ordinaires du CHSCT qui sont organisées trimestriellement, **une réunion préparatoire** en heures sociales peut être programmée.

Cette réunion préparatoire (**1 jour ou 1 poste**) est décomptée en heure sociale pour les élus de ces instances, ainsi que pour les représentants syndicaux au CE et au CHSCT et les assistants des délégués du personnel. Les indemnités kilométriques (du lieu de travail habituel au lieu de réunion) et les repas seront pris en charge selon les barèmes en vigueur.

Le temps consacré aux réunions préparatoires sera considéré comme du temps de travail effectif. Un calendrier annuel des réunions CE/DP et CHSCT est mis place et diffusé auprès de chaque instance.

### 5.4 Les réunions du CCE

Le CCE se réunit au moins une fois par semestre, conformément à l'article L2327-13 du code du travail. **Une réunion préparatoire** sera organisée de manière à permettre aux membres du CCE de préparer cette réunion. Ils disposent d'**1 poste ou 1 jour** par membre du CCE (titulaires et suppléants) et RS au CCE décompté en heures sociales. Les indemnités kilométriques (du lieu de travail habituel au lieu de réunion) et les repas seront pris en charge selon les barèmes en vigueur.

Le temps consacré par les membres du CCE (Titulaires et Suppléants ainsi que les représentants syndicaux) à ces réunions ordinaires, extraordinaires et préparatoires sera rémunéré comme du temps de travail.

La composition du CCE est détaillée au sein d'un accord d'entreprise distinct intitulé « *Accord relatif au périmètre de la Représentation du Personnel au sein de la société sanef* ».

### 5.5 Les réunions de négociation collective

Ces réunions sont organisées à l'initiative de la Direction. En vue de la tenue de ces réunions de négociation, et après avoir reçu préalablement une convocation, chaque organisation syndicale représentative informe la Direction des Ressources Humaines de la composition de sa délégation. Indépendamment du crédit d'heures de délégation attaché aux mandats des DS, DSC et autres accompagnateurs élus, certaines thématiques de négociations collectives donnant lieu à la conclusion d'un accord d'une durée supérieure ou égale à 3 ans peuvent donner lieu à une réunion préparatoire (**1 poste ou 1 jour de délégation supplémentaire**) pour chaque membre des délégations syndicales en vue de préparer la négociation collective. Les indemnités kilométriques (du lieu de travail habituel au lieu de réunion) et les repas seront pris en charge selon les barèmes en vigueur.

Par ailleurs, une réunion préparatoire pour chaque membre des délégations syndicales sera accordée lors de la négociation portant sur la négociation annuelle obligatoire.

Les heures passées à ces réunions sont comptabilisées en heures sociales et rémunérés comme du temps de travail.

M  
J.P. M.  
T.D.  
P.A.



Un calendrier semestriel des réunions de négociation est transmis aux délégués syndicaux centraux.

## 5.6 Groupes de travail

Afin de préparer certaines négociations à venir ou dialoguer sur certains sujets ne faisant pas l'objet d'une négociation collective, il peut être organisé des groupes de travail.

Outre les membres représentant la Direction de l'Entreprise, la délégation des organisations syndicales participant à ces groupes est composée de 2 personnes par organisation syndicale représentative (du Groupe ou de l'Entreprise, selon les thèmes traités).

Les heures passées à ces réunions sont comptabilisées en heures sociales et rémunérées comme du temps de travail. Les indemnités kilométriques (du lieu de travail habituel au lieu de réunion) et les repas seront pris en charge selon les barèmes en vigueur.

En vue de la tenue de ces groupes de travail et après avoir reçu préalablement une convocation, chaque organisation syndicale représentative informe la Direction des Ressources Humaines de la composition de sa délégation.

## ARTICLE 6 : Frais pris en charge

### 6.1 Lors des réunions sur convocation de l'entreprise (heures sociales)

#### Déplacement

Pour les salariés éloignés de plus de **200 kilomètres ou supérieurs à 3 heures (aller)** depuis le lieu de travail au lieu de réunion prévue, un hébergement la veille de la réunion sera pris en charge par la société, selon les barèmes en vigueur et la table kilométrique et de temps de trajet jointe en annexe 3. Cette indemnisation sera applicable aux réunions préparatoires.

En annexe 2 sont détaillées les modalités d'organisation du temps de travail et de paiement de ces journées, en fonction des tours de service.

Pour les trajets en voiture, il convient de privilégier des véhicules de service de l'Entreprise.

En cas d'impossibilité de mise à disposition d'un véhicule par l'Entreprise, le recours à un véhicule personnel peut être autorisé par le Responsable hiérarchique. Dans cette situation, l'indemnisation des frais de déplacement lieu de travail-lieu de réunion sera effectuée sur la base des barèmes en vigueur et selon une table kilométrique jointe en annexe 3. Le représentant du personnel devra fournir annuellement une copie de la carte grise de son véhicule.

Par ailleurs, les représentants du personnel pourront se regrouper dans le cadre du covoiturage.

**Une majoration de 10 %** par personne transportée au profit du représentant utilisant son véhicule sera attribuée.

Pour les trajets de plus de **200 kilomètres ou supérieurs à 3 heures (aller)**, il convient de privilégier le déplacement en train chaque fois que possible.

#### Remboursement frais restauration / hébergement

Le remboursement des frais de restauration et d'hébergement est réalisé selon le barème en vigueur.

Handwritten initials and signatures: M, J, T, RA, T.D.

## 6.2 Pendant les heures de délégation

### 6.2.1 Pour les comités d'établissements

Les frais de mission des élus du Comité d'Etablissement sont pris en charge par le budget de fonctionnement du Comité d'Etablissement qui s'élève à **0.23 %** de la masse salariale brute. Cette disposition se substitue aux indemnités mensuelles antérieures.

### 6.2.2 Pour les délégués du personnel (titulaires et suppléants) et les membres du CHSCT

Par poste ou jour de délégation, il sera pris en charge par l'Entreprise une indemnité kilométrique de **30 km** remboursée selon le barème en vigueur en fonction de la puissance fiscale du véhicule utilisé. L'indemnisation kilométrique s'effectue sur une base annuelle. Cette disposition prendra effet, à compter de la proclamation des résultats des élections professionnelles. Cette disposition se substitue aux indemnités mensuelles antérieures.

*Par exemple, un délégué du personnel titulaire dispose d'un crédit mensuel de délégation de 3 jours ou 3 postes, soit un crédit annuel de délégation 36 jours ou 36 postes à l'année, soit  $36 \times 30 \text{ km} = 1080 \text{ km}$ .*

## ARTICLE 7 : Les moyens matériels

Selon les instances, l'Entreprise met à disposition des élus et représentants des moyens matériels afin de faciliter leur mission.

### 7.1 Les locaux

- Un local pour le **Comité d'Etablissement** est prévu dans chaque région. Les équipements suivants sont mis à disposition : tables, chaises, rangements, téléphone, imprimante ou photocopieur (consommable et entretien à la charge du CE).  
Un deuxième local avec connexion internet est prévu dans chaque région, l'équipement de ce deuxième local étant à la charge du Comité d'Etablissement.
- Un local pour les **Délégués du Personnel** est prévu dans chaque région. Les équipements suivants sont mis à disposition : tables, chaises, rangements, téléphone, L'imprimante ou le photocopieur sera partagé avec le CE.
- Un local pour chaque **CHSCT** est mis à disposition (équipement, tables, sièges, rangements connexion internet),
- Deux locaux par **organisation syndicale** : dans chaque région l'équipement comprend tables, sièges, rangements et téléphone, connexion internet.

### 7.2 Matériel et moyens de communication

#### 7.2.1 Comité d'établissement

Chaque Comité d'Etablissement dispose de :

- un ordinateur portable (à la place du fixe) pour les secrétaires de CE (convention de mise à disposition),
- une connexion internet,
- un lien intranet vers le site du CE dédié aux œuvres sociales,
- des panneaux d'affichage,
- un budget de fonctionnement et un budget pour les œuvres sociales.

La contribution aux activités sociales et culturelles pour l'ensemble des Comités d'Etablissement est **1,1%** de la masse salariale brute.

La subvention de fonctionnement et la contribution patronale aux activités sociales et culturelles définies pour l'ensemble des C.E. seront attribuées aux différents Comités d'Etablissement en fonction des effectifs y étant rattachés.

### 7.2.2 Organisation syndicale

Il est mis à disposition des organisations syndicales :

- des badge(s) d'accès pour chaque DSC et chaque DS, pour accéder aux locaux correspondants à leurs mandats,
- un ordinateur portable pour chaque Délégué Syndical Central qui en fera la demande.
- un téléphone portable (de type « smartphone ») pour chaque Délégué Syndical Central et Délégué Syndical qui en fera la demande.

Chaque Organisation Syndicale Représentative (OSR) au niveau de l'entreprise ou de l'établissement bénéficiera par ailleurs d'une dotation annuelle fixe de fonctionnement d'un montant de **6000** (six mille euros).

En complément, l'ensemble de ces OSR disposera d'une somme annuelle de **16 500 € (seize mille cinq cent euros)** qui sera répartie par la Direction des Ressources Humaines en fonction du pourcentage de représentativité obtenu au-delà des 10 % requis au 1er tour des élections professionnelles.

*A titre d'exemple :*

*7 syndicats sont représentatifs. Chaque syndicat dispose d'une dotation forfaitaire de 6000 euros. Un syndicat obtient 14 % de représentativité. Il percevra en complément de sa dotation forfaitaire de 6000 euros d'une dotation complémentaire de :*

$$4 \% \times \frac{16500}{30 \%} = 2200 \text{ euros}$$

*Au total, ce syndicat percevra 8200 euros par an.*

La dotation globale a pour vocation, dans le cadre de leur mission, de permettre aux représentants des organisations syndicales représentatives (DS, DSC, représentant syndical au CE, CHSCT) notamment de :

- acquérir du matériel informatique ou de téléphonie (informatique, fax, téléphone, ordinateur portable ...),
- régler les abonnements téléphoniques,
- acquérir des fournitures ou des revues pour l'exercice du Droit Syndical,
- indemniser des frais de déplacement (indemnité kilométrique, restauration, hébergement)

Elle se substitue à toute autre indemnité antérieure.

Les sommes seront versées par l'Entreprise au plus tard le 31 janvier de chaque année. Après chaque élection professionnelle, le montant des dotations syndicales sera revu.

Les sommes versées au titre de l'année seront gérées selon un principe de transparence.

M  
T.D  
D  
PA

Ainsi, les organisations syndicales s'engagent à communiquer à la Direction des Ressources Humaines au plus tard le 31 mars de chaque année l'état des dépenses engagées l'année précédente avec cette dotation.

### 7.2.3 Le CHSCT

Il est mis à la disposition du CHSCT :

- Un ordinateur portable (convention de mise à disposition),
- Un téléphone portable (de type « smartphone »),
- Un appareil photographique,
- Des panneaux d'affichage.

### 7.2.4 Messagerie et réseaux informatiques

Chaque représentant du personnel cité à l'article 1 dispose d'une adresse de messagerie Outlook professionnelle. Une adresse de messagerie Outlook supplémentaire est attribuée pour les titulaires des mandats suivants :

- secrétaire du CE : region.ce@sanef.com
- secrétaire du CHSCT : region.chsct@sanef.com
- délégué syndical central : delegue-syndicat.dsc@sanef.com
- délégué Syndical : syndicat.ds-region@sanef.com
- Représentant de section syndicale : syndicat.r2s-region@sanef.com

Les titulaires de ces mandats bénéficieront de la consultation à distance de la messagerie et de l'intranet.

Enfin, il est rappelé qu'un accès à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) est prévu via Share point en tous lieux, pour l'ensemble des instances (sauf pour les Délégués du Personnel) et pour tous les établissements.

### 7.2.5. Contrôle d'accès

Des badges nominatifs nécessaires au contrôle d'accès dans le cadre de la liberté de circulation des représentants du personnel seront délivrés sur demande par le chef d'établissement accompagné du formulaire en vigueur.

M  
TF  
PA  
JD  
TD

### **Article 7.3 Utilisation de véhicules de service « en pool »**

Les représentants du personnel pourront dans le cadre de l'utilisation de leurs heures de délégation recourir aux véhicules de service (« véhicules de pool ») mis à disposition par l'Entreprise pour l'ensemble des salariés.

La réservation des véhicules de service doit être effectuée au moins 8 jours avant la délégation et au maximum 1 mois avant la délégation.

La réservation est concomitante à la pose des heures de délégation.

Le covoiturage est vivement conseillé, notamment pour faciliter la réservation des véhicules.

Pour la région Nord, en complément des véhicules déjà mis à disposition sur les sites de Senlis et Amiens, des véhicules seront également mis à disposition sur 5 autres sites qui seront arrêtés par l'Entreprise parmi les lieux suivants : Arras, Cambrai, Béthune, Saint Omer, Saint-Quentin, Wailly-Beaucamp.

Pour la région Est, en complément des véhicules déjà mis à disposition sur les sites de Reims et Metz, des véhicules seront également mis à disposition sur 4 autres sites qui seront arrêtés par l'Entreprise parmi les lieux suivants : Coutevroult, Château-Thierry, Sainte-Ménéhould, Jarny, Saint-Avold et Phalsbourg.

Ces véhicules seront soumis aux règles d'utilisation communes à l'ensemble des salariés.

### **Article 7.4 : Utilisation des véhicules de service**

Les représentants du personnel bénéficiant pour des raisons professionnelles d'un véhicule de service peuvent l'utiliser pendant les heures de délégation.

### **ARTICLE 8 : Exercice du Droit Syndical**

Les partenaires sociaux rappellent que l'exercice d'une activité syndicale ou de représentation ne doit pas avoir d'incidence sur l'appréciation portée sur l'activité professionnelle et sur le déroulement de carrière.

Pour chaque représentant du personnel, un entretien de développement professionnel sera organisé chaque année par le hiérarchique ou par un Responsable du Développement Ressources Humaines.

Un examen annuel des rémunérations (revalorisation collective et revalorisation individuelle, le cas échéant) sera également organisé.

Par ailleurs, la situation salariale des salariés (élus ou titulaires d'un mandat syndical) effectuant des interventions dans le cadre de l'astreinte sera examinée par la Direction des Ressources Humaines deux fois par an.

T.D  
J.P  
M  
PA  
SR

A ce titre, l'examen sera réalisé comme suit : sur la base des heures d'astreinte et des heures d'intervention, ramenées en base 100, ce nombre sera comparé à la moyenne :

- des salariés de l'équipe (salariés réalisant une astreinte en viabilité hivernale),
- des autres salariés assurant une astreinte similaire (autres salariés réalisant des astreintes)

S'il s'avère que le nombre d'heures base 100 de l'élu ou du titulaire d'un mandat syndical est inférieur à la moyenne, le différentiel d'heures sera rémunéré.

En cas de perte de mandat, un Responsable du Développement des Ressources Humaines accompagnera la personne et organisera un entretien spécifique afin d'aborder le retour à une activité professionnelle.

#### **ARTICLE 9 : Congé de formation économique, social et syndical**

L'entreprise s'engage à réunir les délégués syndicaux centraux afin de les informer des modalités de prise en charge du salaire des élus et des représentants syndicaux lors d'un congé de formation économique, social et syndical.

#### **ARTICLE 10 : Assurance véhicule pour les représentants du personnel**

Une police d'assurance est conclue au bénéfice des représentants du personnel lors de l'utilisation de leurs véhicules personnels dans l'exercice de leurs mandats respectifs.

#### **ARTICLE 11 : Dispositions générales**

##### **11.1 Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

##### **11.2 Substitution aux accords et usages en vigueur**

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit, pour les thèmes traités, aux anciens accords et usages et notes qui pouvaient exister antérieurement.

Les accords d'entreprise annulés sont les suivants :

- Accord d'entreprise n° 92-4 du 20/02/1992 relatif aux « délégués syndicaux et représentants syndicaux », en intégralité ;
- Accord d'entreprise n° 94-3 du 23/09/1994 relatif à « la représentation du personnel », en intégralité ;
- Accord d'entreprise n° 98-4 du 15/06/1998 relatif à « la répartition de la contribution et subvention de fonctionnement des CE » et portant avenant à l'accord n° 94-3, en intégralité ;

PM, APZ  
JD, RA

Par ailleurs, les accords d'établissements suivants annulés sont les suivants :

- Accord d'établissement n°2 de Senlis du 07/08/1979 relatif au « remboursement des frais de déplacement des délégués syndicaux », en intégralité ;
- Accord d'établissement n°1 de Senlis du 02/04/1980 relatif aux « heures de délégation », en intégralité ;
- Accord d'établissement n° 2 de Metz du 15/12/1980, en intégralité ;
- Accord d'établissement n°3 de Senlis du 09/09/1980, en intégralité ;
- Accord d'établissement n°1 de Senlis du 03/11/1981, en intégralité ;
- Accord d'établissement n° 3 de Metz du 17/12/1981, en intégralité ;
- Accord d'établissement n° 6 de Metz du 29/11/1982 relatif à l'assurance véhicule des représentants du personnel
- Accord d'établissement n° 10 de Senlis relatif à « l'assurance des représentants du personnel », en intégralité ainsi que l'application de cet accord au sein de l'établissement d'Amiens (article 1er de l'accord d'établissement d'Amiens du 09/11/1995) ;
- Accord d'établissement n° 9 de Metz du 30/01/1984, en intégralité ;
- Accord d'établissement de Reims du 29/09/1987, en intégralité
- Accord d'établissement n° 14 de Senlis du 30/08/1994 relatif à la « mise à disposition de locaux sociaux », en intégralité ;
- Accord d'établissement n°1 d'Amiens portant sur les accords de Senlis applicables sur le réseau d'Amiens.
- Accord d'établissement n° 12 de Metz du 25/02/1985, en intégralité ;
- Accord d'établissement n° 23 de Senlis du 04/01/1989 relatif à « l'organisation de l'arbre de Noël », en intégralité ;
- Accord d'établissement n° 28 de Senlis du 07/02/1992 relatif à « l'indemnité de déplacement allouée aux représentants du personnel », en intégralité ;
- Accord d'établissement n° 2 d'Amiens du 13/02/1996 relatif aux « heures de délégation des représentants du personnel », en intégralité ;
- Accord d'établissement n° 3 d'Amiens du 13/02/1996 relatif aux « indemnités forfaitaires des représentants du personnel », en intégralité ;
- Accord d'établissement 97-2 de Reims du 06/06/1997 relatif au « crédit d'heures de délégation des délégués syndicaux », en intégralité ;
- Accord d'établissement n° 4 d'Amiens du 03/12/1997 portant avenant à l'accord n° 2 relatif aux « heures de délégation des représentants du personnel », en intégralité ;
- Accord d'établissement n°5 d'Amiens du 03/12/1997 portant avenant à l'accord n° 3 relatif aux « indemnités forfaitaires des représentants du personnel », en intégralité ;
- Accord d'établissement n° 2002-1 d'Amiens du 30/04/2002 portant avenant à l'accord n° 2 relatif aux « heures de délégation des représentants du personnel », en intégralité
- Accord d'établissement n° 2002-2 d'Amiens du 2 juillet 2002 portant avenant à l'accord n° 5 relatif aux « indemnités forfaitaires des représentants du personnel », en intégralité ;

### 11.3 Révision

Le présent accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales signataires ou adhérentes. 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.

### 11.4 Dénonciation

En application des articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois.

Cette dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

### 11.5 Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une organisation syndicale 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 par l'auteur de l'adhésion selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

### 11.6 Dépôt et publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera notifié par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque organisation syndicale représentative ou au délégué syndical central.

Le présent accord sera déposé, par la Direction des Ressources Humaine auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Nanterre au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

**Le 20 juillet 2015**

**A Issy les Moulineaux,**

*Handwritten signatures and initials:*  
T.D  
D.P. PA  
J.P. PA



**Annexe 1 : Tableau récapitulatif des crédits de délégation accordés**

Mandat	Crédit accordé
Membre du CE (titulaire)	3 jours ou 3 postes /mois
Membre du CE (suppléant)	1 jour ou 1 poste/mois
Secrétaire au CE (non cumulable avec le crédit pour le mandat de membre titulaire du CE)	6 jours ou 6 postes/mois au total
Trésorier au CE (Non cumulable avec le crédit pour le mandat de membre titulaire du CE)	6 jours ou 6 postes/mois au total
➤ Crédit supplémentaire pour l'arbre de Noël réservé aux membres titulaires et suppléants du CE au mois de novembre ou décembre de chaque année	1 jour ou 1 poste en novembre ou décembre
Représentant syndical au CE (RS au CE)	3 jours ou 3 postes/mois
Délégué du Personnel titulaire	3 jours ou 3 postes/mois
Délégué du Personnel suppléant	1 jour ou 1 poste/mois
Membre du CHSCT	2 jours ou 2 postes/mois
Secrétaire du CHSCT (Non cumulable avec le crédit pour le mandat de membre du CHSCT)	3 jours ou 3 postes/mois au total
Délégué Syndical Central (DSC)	7 jours ou 7 postes/mois
Délégué Syndical (DS)	4 jours ou 4 postes/mois
Représentant de section syndicale (RSS)	1 jour ou 1 poste/mois
Section syndicale	2 jours ou 2 postes/an

**Annexe 1 bis : Tableau récapitulatif des crédits accordés pour les réunions préparatoires en vue de réunions sur convocation de la Direction**

Mandat	Heures sociales pour Réunion préparatoire
CE (titulaires et suppléants), RS au CE DP(titulaires et suppléants), Assistant DP CHSCT	1 jour ou 1 poste + indemnités kilométriques (du lieu de travail habituel au lieu de réunion) + repas
CCE (titulaires et suppléants),	1 jour ou 1 poste + indemnités kilométriques (du lieu de travail habituel au lieu de réunion) + repas
réunions de négociation collective pour un accord d'une durée supérieure ou égale à 3 ans	1 poste ou 1 jour pour la délégation supplémentaire + indemnités kilométriques (du lieu de travail habituel au lieu de réunion) + repas
Réunion NAO	1 jour ou 1 poste pour chaque membre de la délégation + indemnités kilométriques (du lieu de travail habituel au lieu de réunion) + repas

**Annexe 2 : Modalités d'organisation du temps de travail lors des réunions sur convocation de la Direction**

Réunion de négo de 10h à 13h jour J		Temps de déplacement supérieur à 3h ou 200 km aller		Temps de déplacement inférieur à 3h ou 200 km aller	
Poste J-1	Poste J	Traitement J-1	Traitement J	Traitement J-1	Traitement J
P1	P1	1/2 poste travaillé ou à récupérer 4h TD en HN	3h + TD jusqu'à Tps W = HN TD > HS	P1	3h + TD jusqu'à Tps W = HN TD > HS
P1	P2	1/2 poste travaillé ou à récupérer 4h TD en HN	3h + TD jusqu'à Tps W = HN TD > HS	P1	3h + TD jusqu'à Tps W = HN TD > HS
P2	P2	1/2 poste travaillé ou à récupérer 4h TD en HN	3h + TD jusqu'à Tps W = HN TD > HS	P2	3h + TD jusqu'à Tps W = HN TD > HS
P2	P3	1/2 poste travaillé ou à récupérer 4h TD en HN	3h + TD jusqu'à Tps W = HN majorées nuit TD > HS	P2	3h + TD jusqu'à Tps W = HN majorées nuit TD > HS
P3	P3	Poste à récupérer majoré nuit, TD en HS	3h + TD jusqu'à Tps W = HN majorées nuit TD > HS	Poste à récupérer majoré nuit	HN majorées nuit
P3	R	Poste à récupérer majoré nuit, TD en HS	Repos à rendre, 3h + TD jusqu'à Tps W = HN TD > HS	Poste à récupérer majoré	Repos à rendre
R	R	TD en HS	Repos à rendre, 3h + TD jusqu'à Tps W = HN TD > HS	R	Repos à rendre
R	P1	TD en HS	3h + TD jusqu'à Tps W = HN TD > HS	R	3h + TD jusqu'à Tps W = HN TD > HS
P1 ou P2	R	1/2 poste travaillé ou à récupérer 4h TD en HN	3h + TD jusqu'à Tps W = HN TD > HS + repos à rendre	P1 ou P2	3h + TD jusqu'à Tps W = HN TD > HS + repos à rendre

Pour les salariés modulés, si la réunion a lieu sur un poste non programmé, pointage de 8,33h en HN et éventuel dépassement du temps de trajet en HS; sur un jour de repos programmé 35h, rémunération identique à précédemment et récupération du repos.

Légende :

TD : temps de déplacement

HN : heures normales

Tps W : heures de travail

HS : heures supplémentaires

*Handwritten signatures and initials:*  
 TD  
 J. ORA  
 M  
 R

# Annexe 3 : Table kilométrique

Districts / Directions Département	Isny les Mouligneux 62	Beaune 60	Antilly 80	Willy Beaumont 62	Herquingues 62	Senlis 60	Roye 80	Péronne 80	Arras 62	Cambrai 59	HDA (Béthune) 62	HDA (Saint-Omer) 62	SAINT-QUENTIN 51	Reims Tirqueux 51	Reims Ecopôle 51	Couevroult 77	Sommeuse 51	Sainte Ménéhould 51	Jarmy 54	Metz 57	Saint-Avold 57	Vosges du Nord (Phalsbourg) 57	Vosges du Nord (Schwartzbachheim) 57		
Autroite	A16 / A29	A16	A16 / A29	A16	A16	A1	A1	A1	A1 / A26	A2 / A26	A26	A26	A26	A4 / A26N	A4 / A26N	A4 / A10	A26S	A4	A4	A4	A4	A4	A4	A4	
Isny les Mouligneux		88 2h40	154 3h15	235 3h50	284 4h15	360 4h45	415 5h05	485 5h40	560 6h15	640 6h55	730 7h40	840 8h35	960 9h30	1090 10h25	1230 11h20	1380 12h15	1540 13h10	1710 14h05	1890 15h00	2080 16h00	2280 17h00	2490 18h00	2710 19h00	2940 19h45	
Beaune			63 0h40	144 1h25	174 1h40	230 2h10	285 2h40	340 3h10	400 3h40	460 4h10	520 4h40	590 5h10	670 5h55	760 6h50	860 7h50	970 8h50	1090 9h50	1220 10h50	1360 11h50	1510 13h00	1670 14h10	1840 15h20	2020 16h30	2210 17h40	2410 18h50
Antilly				89 1h00	118 1h20	147 1h40	186 2h00	225 2h20	265 2h40	305 3h00	345 3h20	390 3h40	435 4h00	485 4h30	540 5h00	595 5h30	650 6h00	705 6h30	760 7h00	810 7h30	860 8h00	910 8h30	960 9h00	1010 9h30	1060 10h00
Willy B.					36 0h25	75 1h00	114 1h20	153 1h40	192 2h00	231 2h20	270 2h40	310 2h50	350 3h10	390 3h30	430 3h50	470 4h10	510 4h30	550 4h50	590 5h10	630 5h30	670 5h50	710 6h10	750 6h30	790 6h50	830 7h10
Herquingues						243 2h20	285 2h40	327 3h00	369 3h20	411 3h40	453 4h00	495 4h20	537 4h40	579 5h00	621 5h20	663 5h40	705 6h00	747 6h20	789 6h40	831 7h00	873 7h20	915 7h40	957 8h00	1000 8h20	1042 8h40
Senlis							64 0h40	106 1h20	148 2h00	190 2h40	232 3h20	274 4h00	316 4h40	358 5h20	400 6h00	442 6h40	484 7h20	526 8h00	568 8h40	610 9h20	652 10h00	694 10h40	736 11h20	778 12h00	820 12h40
Roye								20 0h15	62 0h45	104 1h15	146 1h45	188 2h15	230 2h45	272 3h15	314 3h45	356 4h15	398 4h45	440 5h15	482 5h45	524 6h15	566 6h45	608 7h15	650 7h45	692 8h15	734 8h45
Péronne									57 0h40	109 1h10	161 1h40	213 2h10	265 2h40	317 3h10	369 3h40	421 4h10	473 4h40	525 5h10	577 5h40	629 6h10	681 6h40	733 7h10	785 7h40	837 8h10	889 8h40
Arras										67 0h35	129 1h05	191 1h35	253 2h05	315 2h35	377 3h05	439 3h35	501 4h05	563 4h35	625 5h05	687 5h35	749 6h05	811 6h35	873 7h05	935 7h35	997 8h05
Cambrai											73 0h45	135 1h15	197 1h45	259 2h15	321 2h45	383 3h15	445 3h45	507 4h15	569 4h45	631 5h15	693 5h45	755 6h15	817 6h45	879 7h15	941 7h45
HDA (Béthune)												85 0h40	147 1h10	209 1h40	271 2h10	333 2h40	395 3h10	457 3h40	519 4h10	581 4h40	643 5h10	705 5h40	767 6h10	829 6h40	891 7h10
HDA (Saint-Omer)													146 1h30	208 2h00	270 2h30	332 3h00	394 3h30	456 4h00	518 4h30	580 5h00	642 5h30	704 6h00	766 6h30	828 7h00	890 7h30
Saint-Quentin														87 1h00	149 1h30	211 2h00	273 2h30	335 3h00	397 3h30	459 4h00	521 4h30	583 5h00	645 5h30	707 6h00	769 6h30
Reims Tirqueux															4 0h10	66 1h00	128 1h30	190 2h00	252 2h30	314 3h00	376 3h30	438 4h00	500 4h30	562 5h00	624 5h30
Reims Ecopôle																110 1h10	172 1h40	234 2h10	296 2h40	358 3h10	420 3h40	482 4h10	544 4h40	606 5h10	668 5h40
Couevroult																	115 1h25	177 2h00	239 2h30	301 3h00	363 3h30	425 4h00	487 4h30	549 5h00	611 5h30
Sommeuse																		80 0h50	142 1h30	204 2h00	266 2h30	328 3h00	390 3h30	452 4h00	514 4h30
Sainte Ménéhould																			101 1h00	163 1h40	225 2h20	287 3h00	349 3h40	411 4h20	473 5h00
Jarmy																				28 0h25	90 1h00	152 1h40	214 2h20	276 3h00	338 3h40
Metz																					45 0h35	107 1h20	169 2h00	231 2h40	293 3h20
Saint-Avold																									
Vosges du Nord (Phalsbourg)																									
Vosges du Nord (Schwartzbachheim)																									

T.D  
M  
S.P  
PA  
PA