

ACCORD SUR LE DROIT SYNDICAL AU SEIN DE COFIROUTE

PREAMBULE :

Il est préalablement rappelé que la Société COFIROUTE va désormais avoir à compter de l'année 2005 des instances représentatives du personnel DP et CHSCT au siège et dans chaque secteur d'exploitation. Dans ce contexte, pour permettre aux organisations syndicales et aux instances représentatives du personnel de prendre la mesure de la nouvelle organisation, la direction de COFIROUTE a décidé de modifier par accord les dispositions de la note P40 et P40bis.

Six principes fondamentaux sont ici réaffirmés par les parties signataires du présent accord :

Le premier principe est la réaffirmation du rôle important que jouent les Organisations Syndicales, indépendantes et pluralistes, dans la vie de l'entreprise. Dans le souci commun de garantir la qualité du dialogue social et la concertation au sein de l'entreprise, les parties signataires ont exprimé leur volonté de promouvoir l'exercice des missions des Représentants du Personnel et des représentants des Organisations Syndicales.

Le second principe est la recherche d'un équilibre permanent entre l'engagement syndical et le maintien d'un lien étroit avec l'activité professionnelle en prenant notamment en compte les contraintes liées à l'exercice de certains mandats, déterminant pour le bon fonctionnement des Organisations Syndicales et des Représentants du Personnel. A ce titre, ceux-ci doivent être des interlocuteurs proches des réalités du travail, ce qui constitue un gage indéfectible de crédibilité et de représentativité tant vis-à-vis du personnel que de la hiérarchie.

Le troisième principe est que l'apport des représentants du personnel élus ou désignés ne peut être pleinement efficace que s'il leur est offert la possibilité d'exercer une activité professionnelle correspondant à leur compétence, ainsi que des perspectives d'évolution en termes de carrière, en leur garantissant ainsi un traitement équitable.

Le quatrième principe est la réaffirmation de l'importance du développement de l'information et de la formation des Représentants du Personnel et des représentants syndicaux. Les parties signataires considèrent à ce titre qu'un dialogue social de qualité doit se fonder sur une bonne connaissance de la situation de l'entreprise.

Le cinquième principe est la prise en considération des difficultés des Organisations Syndicales et des instances représentatives du personnel à communiquer et à se réunir pouvant résulter de l'éloignement géographique entre les différentes implantations de l'entreprise. A ce titre, les parties au présent accord, considérant que la qualité du dialogue social est étroitement liée à la qualité de fonctionnement des Organisations Syndicales et des instances représentatives dans l'entreprise, confirment leur volonté de favoriser la mise à disposition d'outils de communication telles que définis dans le document annexé à la charte informatique relatif à l'accès des instances représentatives du personnel aux Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication.

AM
TP
JG
BE

Le sixième principe est la reconnaissance par les parties au présent accord de la nécessité de définir clairement les moyens de fonctionnement mis à la disposition des Représentants du Personnel et des Organisations Syndicales pour remplir les missions qui sont confiées.

Les termes du présent accord s'inscrivent dans l'application des articles L 412-1 et suivants du Code du Travail régissant l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Cela étant exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord définit les règles de fonctionnement applicables aux différentes instances représentatives du personnel de la société COFIROUTE.

ARTICLE 2 – CONDITIONS D'EXERCICE DE LEURS MANDATS PAR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les représentants du personnel (élus ou désignés) peuvent librement partir en délégation sans avoir à solliciter un accord préalable de leur hiérarchie. Cependant, il est convenu que chaque représentant du personnel s'efforcera, sauf cas de force majeure, de respecter un préavis d'information de la hiérarchie d'une durée de 7 jours calendaires minimum afin de permettre à celle-ci de pallier l'absence du représentant.

Ils peuvent pendant les heures de délégation dont ils bénéficient, exercer leur mandat soit à l'intérieur de l'entreprise, soit à l'extérieur de celle-ci, tant pendant leur horaire de travail qu'en dehors de celui-ci. Lorsque ces représentants circulent dans l'entreprise, ils peuvent prendre contact avec les salariés en activité sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement par ces derniers de leur travail.

ARTICLE 3 : DEFINITION DES HEURES DE DELEGATION

Article 3-1 : Principe

Les heures de délégation sont attribuées sous forme de dotations périodiques individuelles.

Article 3-1-1 : Définition des dotations selon les mandats

- Délégués syndicaux : 360 heures annuelles avec une prise minimum de 120 heures au 30 septembre
- Délégués du personnel titulaires : 180 heures annuelles avec une prise minimum de 60 heures au 30 septembre
- Membres du CHSCT : 120 heures annuelles et 240 heures annuelles pour le secrétaire avec une prise minimum de 40 heures et 80 heures au 30 septembre
- Membres titulaires du Comité d' Entreprise : 20 heures par mois civil
- Représentants syndicaux auprès du Comité d' Entreprise : 240 heures annuelles avec une prise minimum de 80 heures au 30 septembre.

En cas d'annualisation des heures de délégation, la période de référence s'entend du 1^{er} mars de l'année N au dernier jour du mois de février de l'année N+1.

W AM TP BF
JG

Article 3-1-2 : Règles d'utilisation de ces dotations

Les dotations sont considérées comme des limites strictes ne pouvant être dépassées sauf dans les circonstances exceptionnelles évoquées par le code du travail et que pour les mandats relevant de dispositions légales.

Les heures de délégation qui ne sont pas utilisées au cours de la période de référence (mois ou année) ne peuvent être reportées.

Les heures de délégation étant accordées à titre individuel, ne peuvent être transférées au profit d'un autre représentant sauf dans les cas suivants :

- les délégués syndicaux d'une même organisation syndicale peuvent, sous réserve d'en informer la DRH par le moyen de bordereau de délégation procéder entre eux à une redistribution de leurs dotations individuelles.
- les membres des CHSCT peuvent conformément à la loi et sous réserve d'en informer le président du CHSCT concerné, procéder à une redistribution des heures de délégation.
- un membre suppléant du comité d'entreprise ou un délégué du personnel suppléant peut, avec l'accord d'un membre titulaire, et sous réserve d'en informer préalablement le chef de secteur concerné, utiliser tout ou partie de la dotation individuelle de celui-ci.

En l'absence d'accord, les représentants suppléants ne peuvent utiliser la dotation d'un représentant titulaire que dans la mesure où celui-ci est absent ou empêché d'exercer son mandat.

L'utilisation des heures de délégation doit toujours donner lieu à l'établissement d'un bordereau de délégation qui constitue le document de décompte de ces heures et le justificatif sans lequel leur rémunération n'est pas possible. Le bordereau de délégation doit être remis à la hiérarchie au plus tard le lundi suivant la semaine civile au cours de laquelle les heures de délégation ont été effectuées. A défaut de remise d'un bon de délégations, les heures concernées ne pourront donner lieu à rémunération.

Article 3-2-2 : Aménagement des horaires de travail

- Délégation employeur

La délégation intervient sur une journée comportant au moins un poste débutant ou finissant sur la journée (0h-24h) :

- Le poste concerné est supprimé.
- Si deux postes sont concernés mais que le temps de délégation (y compris trajet) est inférieur à 12 heures, un des postes est supprimé. Il convient de placer un repos à la place du second poste, ce dernier étant alors reprogrammé (pas de suppression).
- Si deux postes sont concernés et que le temps de délégation (y compris trajet) est au moins égal à 12 heures, les deux postes sont supprimés.

La délégation intervient sur un jour de repos :

- Le temps de délégation est comptabilisé (durée réelle ou forfaitaire + trajet) et un des postes accolés ou non à la période de repos est supprimé.

Néanmoins, si la durée de la délégation est inférieure à une durée de poste, l'annulation d'un poste qui précède ou qui suit ne se fait que sur demande du salarié.

✓ AM TP A BI
SG

La délégation est posée avant programmation :

- la réunion a lieu sur un poste pouvant être travaillé (poste fixe ou DI). Dans ce cas, pour les receveurs services, ALC, SOC et AI la hiérarchie comptabilise la délégation à hauteur d'un poste fixe ou comptabilise la délégation en DI travaillée pour le temps réalisé. Pour les autres fonctions, la délégation est comptabilisée comme un poste fixe et pour le temps réalisé

- Délégation à l'initiative des représentants :

La durée comptabilisée correspond à la durée de la délégation.

La délégation intervient sur une journée comportant au moins un poste débutant ou finissant sur la journée (0h-24h) :

- Le poste concerné est supprimé.
- Si deux postes sont concernés, un des postes est supprimé et il convient de placer un repos à la place du second poste, ce dernier étant alors reprogrammé (pas de suppression).

La délégation intervient sur un jour de repos :

Le salarié peut demander l'annulation d'un poste, accolé ou non si la durée de la délégation est au moins égale à une durée de poste. Le poste annulé sera ensuite reprogrammé (pas de suppression).

- Modalités pratiques et garantie de rémunération :

Le choix des postes supprimés et les re-programmations se font en accord entre le salarié et la hiérarchie.

Dans la mesure du possible, les annulations et re-programmations se font au plus près de l'évènement, dans la même période de décompte (semaine, cycle ou année civile).

En cas d'impossibilité de reprogrammer un poste, celui-ci sera supprimé (avec garantie de rémunération).

L'entreprise veillera au maintien des majorations liées au(x) poste(s) annulé(s) ainsi qu'au décompte des heures effectuées (délégation), à moins que le décompte des heures liées au(x) poste(s) annulé(s) ne soit plus favorable.

La méthode de garantie de rémunération consiste à payer le(s) poste(s) supprimé(s) et à y ajouter le cas échéant les heures effectuées au-delà du temps de travail prévu et finalement annulé.

Exemple : Délégation employeur (y compris temps de trajet) de 8h à 18h. Annulation du poste programmé de 21h à 5h.

→ Décompte des heures et majorations attachées au poste annulé (8 heures de nuit),

→ Décompte des heures et majorations réalisées au-delà de l'horaire prévu et annulé (2 heures de jour).

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX SECTIONS SYNDICALES

Article 4-1 : Aide financière des organisations syndicales

~ A91 TP A JG BI

Article 4-1-1 : Montant

Chaque Organisation Syndicale représentative bénéficiera d'une aide annuelle fixe de fonctionnement d'un montant de 4000 € (quatre milles euros).

En sus de cette aide fixe, les organisations syndicales représentatives se verront attribuer, proportionnellement au nombre d'élus titulaires et suppléants obtenus par chacune d'elles au sein des différentes instances (DP, CE) une part variable calculée sur une somme globale de 40 000 € (quarante milles euros).

Le montant alloué aux organisations syndicales (part fixe et variable) sera versé au 1^{er} mars de chaque année et fera l'objet d'un examen annuel entre la direction et les organisations syndicales afin de décider d'une éventuelle réévaluation

Versement et gestion des moyens financiers

Les sommes versées au titre de l'année selon les modalités visées ci-dessus seront gérées selon un principe de nécessaire transparence. A ce titre, le représentant de la structure désignée par chaque organisation syndicale pour recevoir et gérer les fonds établira, un budget prévisionnel d'utilisation de la somme qui lui est allouée. Il le transmettra à la Direction des Ressources Humaines et lui rendra compte en fin d'exercice de l'exécution de ce budget.

Les sommes non dépensées au titre de l'année pourront être reportées l'année suivante.

Article 4-2 : Dotation d'heures de délégation collectives

Chaque section syndicale bénéficie d'une dotation de 380 heures par année civile y compris la dotation prévue par l'article L. 412-20 Alinéa 4 du code du travail. Outre cette dotation, il sera alloué à chaque section syndicale, 20 heures par élu titulaire ou suppléant au Comité d'entreprise ou Délégué du personnel. Cette dotation peut être utilisée par les délégués syndicaux ou par des salariés appartenant à la section syndicale sous la responsabilité des délégués syndicaux.

Les heures de cette dotation ne peuvent faire l'objet d'un report sur l'année suivante, à l'exception des années précédentes les élections professionnelles CE et DP. Chaque organisation syndicale devra établir un suivi mensuel de l'utilisation des heures de la dotation collective. En fin d'année un bilan de l'utilisation des heures de délégation devra être fourni à la Direction des Ressources Humaines, l'année de décompte s'entendant du 1^{er} mars de l'année N au dernier jour du mois de février de l'année N+1

Article 4-2-1 – Conditions d'utilisation

Les heures de la section peuvent être utilisées à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise sans conférer toutefois la liberté de circulation dans l'entreprise et de prise de contact avec les salariés. Cependant, l'utilisation de ces heures n'est possible que dans la mesure où la hiérarchie des salariés concernés à la possibilité de pallier leur absence ou que cette dernière ne compromette pas à la date souhaitée, la poursuite de l'exploitation. Les délégués syndicaux doivent adresser aux responsables hiérarchiques la demande avec un préavis minimal de 14 jours calendaires une demande d'autorisation d'absence établie sur le document prévu à cet effet. La réponse de la hiérarchie à cette demande adressée aux délégués syndicaux par retour du document dans les 7 jours calendaires suivants de la demande. L'absence de réponse de la hiérarchie vaut acceptation d'absence du salarié concerné.

Ces heures doivent être utilisées pendant les heures de travail.

AM TP AIG BF

Article 4-3 : Salariés complétant les délégations syndicales

Les délégués syndicaux composant la délégation d'une organisation, participant aux réunions avec la direction générale ou l'un de ses représentants, peuvent se faire accompagner par un salarié de la société. Ce salarié bénéficie à l'occasion des déplacements qu'il effectue pour se rendre aux réunions ou en revenir, du droit de prendre contact avec les salariés de l'entreprise.

Article 4-4 : Locaux

Des locaux syndicaux appropriés, comparables entre les organisations syndicales, sont mis à la disposition de chaque syndicat

Chaque syndicat est doté par l'entreprise, d'un téléphone, d'un ordinateur avec accès Internet et Intranet et d'une imprimante. Ce matériel doit être utilisé conformément aux prescriptions de la charte informatique et de son annexe spécifique aux instances représentatives du personnel.

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS PARTICULIERES AU FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE

Article 5-1 – Dotations collective

Pour tenir compte de l'activité importante du comité d'entreprise et de l'éloignement géographique de ses membres, les dispositions suivantes sont arrêtées.

- Secrétaire du Comité d' Entreprise : 10 heures de délégation supplémentaires par mois civil
- Trésorier du Comité d' Entreprise : 30 heures par mois civil
- Membre du Comité d' Entreprise chargé de l'information du personnel : 10 heures par mois civil non comprises les heures liées au mandat de titulaire
- Rapporteur de la commission des activités sociales et culturelles : 30 heures par année civile non comprises les heures liées au mandat de titulaire

Le comité d'entreprise bénéficie pour ses activités et à titre collectif d'une dotation de 6 790 heures par année civile utilisables sous la responsabilité du secrétaire et des responsables des différentes commissions.

Des salariés bénévoles peuvent participer aux travaux de commissions officielles du Comité d'Entreprise. Les heures de délégation doivent être utilisées par les membres bénévoles uniquement pendant leur horaire de travail. Pendant l'utilisation de ces heures et dans leur limite, les membres bénévoles des commissions bénéficient du droit de libre circulation dans l'entreprise et de prise de contact avec les salariés.

Article 5-2 – Réunions avec l'employeur

Article 5-2-1 – Durée forfaitaire des réunions

Les réunions avec l'employeur ont une durée fixée forfaitairement à 6 heures y compris la durée de leur préparation. Ces réunions dites employeur concernent :

- Réunions plénières ordinaires et extraordinaires du Comité d'entreprise,
- Réunions des Commissions du Comité
- Réunion du Conseil d'administration de la Société

AM TP IG
U BE

Article 5-2-2- Durée forfaitaire du temps de trajet

Le temps de trajet pour se rendre à la réunion est rémunéré par la société sous forme de délégation qui s'ajoute à la durée forfaitaire de la réunion. Ce temps de trajet est lui aussi fixé forfaitairement en application de la note P 47.

ARTICLE 6 – DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX DELEGUES DU PERSONNEL

Article 6-1 – Durée des réunions

Le temps comptabilisé au titre des réunions avec l'employeur correspond à la durée réelle des réunions.

Article 6-2 – Durée forfaitaire du temps de trajet

Le temps de trajet pour se rendre à la réunion est rémunéré, dès lors que la réunion a lieu en dehors du lieu d'affectation du salarié et en dehors d'un jour normalement travaillé, sous forme de délégation qui s'ajoute à la durée réelle de la réunion. Ce temps de trajet est lui aussi fixé forfaitairement en application de la note P 47.

Article 6-3 : Local

Conformément à l'article L. 424-2 du Code du Travail, des locaux convenant à l'exercice de leur mission sont à la disposition des délégués du personnel de chaque secteur.

ARTICLE 7- DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CHSCT

Article 7-1 : Durée des réunions

Le temps comptabilisé au titre des réunions avec l'employeur correspond à la durée réelle des réunions.

Article 7-2 : Durée forfaitaire du temps de trajet

Le temps de trajet pour se rendre à la réunion est rémunéré, dès lors que la réunion a lieu en dehors du lieu d'affectation du salarié et en dehors d'un jour normalement travaillé, sous forme de délégation qui s'ajoute à la durée réelle de la réunion. Ce temps de trajet est lui aussi fixé forfaitairement en application de la note P 47.

Article 7-3 : Réunion de coordination

Compte tenu de la création de 6 CHSCT distincts, les parties conviennent d'organiser, à l'initiative de l'entreprise, des réunions trimestrielles de coordination auxquelles participent les 6 secrétaires de CHSCT. Ces réunions devront permettre de coordonner les actions des différents CHSCT en fonction de la politique générale de sécurité définie au niveau de l'entreprise.

ARTICLE 8 – FRAIS DE DEPLACEMENT

Les seuls frais de déplacement remboursés par la société sont ceux engagés à l'occasion de délégation pour réunion avec l'employeur.

W AM TP d BF
JG

Les frais de déplacement engagés à l'occasion des réunions des commissions du Comité d'entreprise par leur membres (élus, désignés ou bénévoles) sont remboursés directement par celui-ci.

Article 8-1 : Frais de transport

Les frais de transport sont remboursés sur la base du taux kilométrique fixé par la société pour le parcours effectué avec un engin à moteur dont le représentant a supporté le coût d'utilisation ou sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe, en cas de voyage par un moyen de transport en commun.

Le kilométrage qui est retenu pour le remboursement doit être le plus court possible pour un trajet donné, compte tenu du moyen de transport utilisé. Ce kilométrage doit être établi en tenant compte des distances figurant dans le tableau édité par la direction de COFIROUTE pour les trajets entre centre d'exploitation et Siège social.

Le kilométrage du trajet doit être décompté du point de départ effectif en délégation. Lorsque ce point de départ est le domicile, et que le représentant bénéficie de la suppression d'un poste, le trajet ne peut être pris en considération que pour la part excédant le kilométrage du trajet domicile-lieu de travail.

Si le représentant n'a pas bénéficié d'une telle suppression, le trajet effectué à partir du domicile est pris en considération pour sa totalité.

Article 8-2 : Frais de repas et d'hébergement

La société rembourse les frais de déjeuner des représentants dans la mesure où en raison du lieu et de l'horaire de la réunion, ceux-ci se sont trouvés dans l'impossibilité de prendre ce repas à leur domicile ou dans le lieu où ils prennent habituellement leur déjeuner. La prise en charge du repas doit être déclarée par le salarié auprès de l'administration du personnel afin de régulariser le nombre de tickets restaurant, le cumul étant formellement interdit.

Le prix du repas pris en charge par l'entreprise est fixé annuellement par note interne. Au titre de l'année 2005, le montant du repas pris en charge est fixé à 20 Euros maximum et sur présentation de la note de restaurant.

Lorsque la réunion a lieu au Siège Social, aucun frais de déjeuner n'est pris en charge, les représentants du personnel ayant accès au restaurant d'entreprise avec un titre de paiement donné par l'entreprise.

La société ne prend en principe pas en charge les frais de petit déjeuner, de dîner ou d'hébergement exposés par les représentants sauf accord préalable de la direction justifié par des circonstances particulières.

ARTICLE 9 – DISPOSITION FINALES ET DURÉE DE L'ACCORD

Les dispositions contenues dans le présent accord ne peuvent se cumuler avec des dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet auxquelles elles se substituent.

Les dispositions prévues dans le présent accord ne peuvent pas non plus se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux ou conventionnels.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée d'un an à compter du 1^{er} mars 2005.

W. AM d. JG
TP BE

ARTICLE 10 – FORMALITES DE DEPOT

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de NANTERRE.

Un exemplaire de ce texte sera également déposé au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de BOULOGNE-BILLANCOURT

Chaque signataire recevra un exemplaire de cet accord.

Fait à Sèvres,

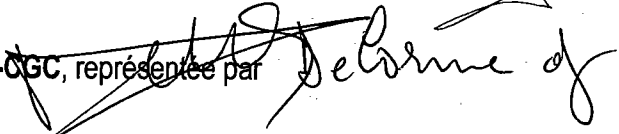
Le, 23/11/07

En 15 exemplaires, dont chaque partie a reçu un exemplaire après signature


La CFDT, représentée par J GAUTHIER



La CFTC, représentée par A. MANOURY

La CFE-CGC, représentée par 

La CGT-FO représentée par PERRA Thierry

La CGT représentée par 
BAUDOIN Iwan

Le SGPA-UNSA représenté par

SUD représenté par

La Direction de COFIROUTE
représentée par Monsieur Erik
LELEU

