ACCORD RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET A L'ORGANISATION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

ENTRE :

D'une part,

ET

Les Organisations syndicales représentatives au sein

-

-

-

-

Ci-après désignées individuellement par une « Organisation syndicale » et conjointement par les « Organisations syndicales »,

D'autre part,

La Direction et les Organisations syndicales étant désignées ci-après conjointement par « les Parties ».

Sommaire

Préambule *4*

Dispositions introductives *5*

Article 1 Objet 5
Article 2 Champ d'application 5
Article 3 Substitution 5
Article 4 Appréciation du seuil d'effectif 6

Dispositions communes à l'exercice du droit syndical *7*

Article 5 Cadre d'exercice du droit syndical 7
Article 6 La section syndicale et ses representants 7
Article 7 Principes directeurs d'exercice du droit syndical 8
Article 8 Gestion des temps liés aux mandats syndicaux 8
Article 9 Participation aux réunions 9
Article 10 Budget formation specifique 9
Article 11 Evolution de carrière et de rémunération 10
Article 12 Entretiens de début et de fin de mandat 10
Article 13 Entretiens d'activité 11
Article 14 Valorisation de l'exercice des mandats syndicaux 11
Article 15 Participation à la vie syndicale au niveau du Groupe 11
Article 16 Modalités de prise en charge des déplacements 12
Article 17 Prêt de moyens informatiques 13

Dispositions relatives à la vie syndicale centrale *14*

Article 18 Le Délégué Syndical Central (DSC) 14
Article 19 Le Délégué Syndical Central Adjoint (DSCA) 14
Article 20 Crédit d'heures du DSC et du DSCA 14
Article 21 Dotation materielle du DSC et du DSCA 15
Article 22 Dotation financière annuelle 15
Article 23 Réunions de cohésion sociale et vie syndicale centrale 15
Article 24 Visites des sites 16
Article 25 Réunions de coordination syndicale 16
Article 26 Information et suivi de la vie syndicale centrale 17

Dispositions relatives à la négociation collective au niveau central *19*

Article 27 Réunions plénières de négociation 19
Article 28 Réunions préparatoires 19
Article 29 Réunions intersyndicales 20

Article 30 Réunions de conclusion 20
Article 31 Groupes de travail 21
Article 32 Gestion de la négociation collective au niveau central 21

Dispositions relatives à la vie syndicale locale *22*
Article 33 Le Délégué Syndical (DS) 22
Article 34 Le Délégué Syndical Adjoint (DSA) 22
Article 35 Crédit d'heures du DS et du DSA 22
Article 36 Dotation materielle du DS et du DSA 23
Article 37 Local syndical 23
Article 38 Dotation pour les fournitures de bureau 24
Article 39 Réunions de cohésion sociale et vie syndicale locale 24

Dispositions relatives à la négociation collective au niveau local *25*
Article 40 Réunions plénières de négociation 25
Article 41 Réunions préparatoires 26
Article 42 Réunions intersyndicales 26
Article 43 Groupes de travail 27

Dispositions finales *28*
Article 44 Entrée en vigueur 28
Article 45 Durée de l'Accord 28
Article 46 Adhésion 28
Article 47 Règlement des differends 28
Article 48 Révision 28
Article 49 Dénonciation 29
Article 50 Publicité et dépôt 29

Préambule

Conformément aux dispositions du Code du travail, dans le cadre de la création de la société au sein du Groupe et à la suite du transfert, au 1er juillet 2021, des salariés au sein de cette entité juridique, les usages, engagements unilatéraux et accords collectifs issus de ont été transférés au sein ou de certains de ses établissements distincts.

Etaient notamment compris dans ce transfert les deux accords collectifs de relatifs au droit syndical, à savoir l'Accord portant sur le droit syndical du 31 janvier 2017 et l'Avenant portant révision de l'Accord relatif à l'Instance de négociation du 31 janvier 2017, ainsi que l'Accord relatif à l'application de l'Accord droit syndical de le site de du 13 décembre 2005.

Il est précisé que les trois accords collectifs susmentionnés continuent de produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord global ou des accords thématiques de substitution ou à défaut, pendant une durée de quinze mois, qui prendra fin le 30 septembre 2022.

Les Parties rappellent qu'il avait été convenu, au sein de l'Accord unanime de méthode relatif à l'organisation du cycle de négociations de substitution d' du 1er décembre 2021, de négocier au niveau central les dispositions relatives à l'exercice du droit syndical et à l'organisation de la négociation collective tant au niveau central d' qu'au niveau de ses établissements distincts.

C'est dans ce cadre que les Parties ont négocié le présent accord fixant les conditions d'exercice du droit syndical au sein d et de ses établissements distincts au moyen de règles claires, partagées et connues de tous, de nature à permettre un syndicalisme de terrain et proche des instances de décision.

Les Parties expriment ainsi par la conclusion du présent accord leur attachement à la liberté d'exercice du droit syndical, ainsi qu'à leur volonté de la voir respecter. Elles souhaitent continuer à développer un dialogue social de qualité, constructif et responsable, essentiel à leurs yeux à la bonne marche et de manière plus générale à la réussite du projet d'autonomisation de l'activité santé grand public du Groupe

A cette fin, les Parties rappellent que les salariés d' titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux doivent pouvoir disposer du temps et des moyens nécessaires pour accomplir leur mission, et notamment de pouvoir participer :

- à la vie de leurs organismes statutaires, tant au niveau local, qu'au régional et/ou au niveau national ;
- à la vie syndicale du Groupe et à la vie syndicale interne à tant au niveau central qu'au niveau de ses établissements distincts en développant un dialogue social enrichissant pour l'ensemble des parties prenantes du niveau considéré.

Il a enfin été rappelé tant par les Organisations syndicales que par la Direction que les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le prolongement et sans déroger aux dispositions des Livres Ier et II de la Deuxième Partie du Code du travail ainsi que celles de l'Accord de Droit syndical du Groupe du 30 juin 2015 et de l'Accord portant sur la gestion de carrière des salariés assurant des responsabilités syndicales et la valorisation du parcours syndical du Groupe du 21 juin 2019.

Les Parties se sont rencontrées les 8 et 22 mars, 12 et 26 avril et 10 et 24 mai 2022. A l'issue de ces six réunions de négociation, la Direction et les Organisations syndicales se sont accordées et ont entendu formaliser leur accord dans le cadre des présentes.

CECI ÉTANT RAPPELÉ, IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :

Dispositions introductives

ARTICLE 1 OBJET

Le présent accord a un double objet.

En effet, il est précisé par les Parties que cet accord a d'une part pour objet de définir, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les modalités d'exercice du droit syndical au sein d' et notamment les moyens alloués aux organisations syndicales - représentatives ou non - ainsi que le cadre de la négociation collective tant au niveau central qu'au niveau de ses établissements distincts.

Il est ainsi expressément rappelé par les Parties, que les dispositions du présent accord et notamment les articles 28 à 31 et 41 à 43 octroient des moyens en temps afin de permettre aux organisations syndicales de préparer les négociations plus favorables à ceux prévus par la Loi et que de ce fait ces dispositions remplacent les dispositions du Code du travail relatives au crédit global supplémentaire en vue de préparer les négociations collectives, visé notamment à l'article L.2143-16 dudit Code.

D'autre part, les Parties décident que cet accord vaut également accord partiel et thématique de substitution - uniquement en matière de droit syndical et sous la réserve de l'article 44 du présent accord - dans le cadre de la mise en cause du socle conventionnel intervenue le 1er juillet 2021 à l'occasion des transferts de salariés au sein d' , et notamment la mise en cause de l'Accord portant sur le droit syndical de du 31 janvier 2017, de l'Avenant portant révision de l'Accord relatif à l'Instance de négociation de du 31 janvier 2017 et de l'Accord relatif à l'application de l'Accord droit syndical de sur le site de du 13 décembre 2005.

ARTICLE 2 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble de la société et de ses établissements distincts ainsi qu'à l'ensemble de ses salariés dont les salariés titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux au niveau central et/ou au niveau local.

ARTICLE 3 SUBSTITUTION

Les Parties conviennent expressément que le présent accord se substitue, de plein droit, à toute disposition ayant un objet identique ou similaire et remplace définitivement toute disposition contraire d'un quelconque accord collectif antérieur.

Les Parties rappellent qu'à compter de son entrée en vigueur, telle que précisée à l'article 44 du présent accord, les dispositions des différents accords ci-après mentionnés seront intégralement et parfaitement substituées en matière de droit syndical :

- l'Accord portant sur le droit syndical de du 31 janvier 2017, à l'exception des dispositions des articles 1 à 4 du Chapitre 1 et des articles 2.7 et 3 du Chapitre 3 ;
- l'Avenant portant révision de l'Accord relatif à l'Instance de négociation de du 31 janvier 2017 ;
- l'Accord droit syndical de l sur le site de du 13 décembre 2005, à l'exception des dispositions de l'article 1.

Il est précisé que les dispositions de l'article 1 de l'Accord droit syndical de l sur le site de du 13 décembre 2005 et celles des articles 1 à 4 du Chapitre 1 et de l'article 3 du Chapitre 3 de l'Accord portant sur le droit syndical de du 31 janvier 2017 seront

substituées dans le cadre du futur accord sur les moyens de communication et d'information des représentants du personnel au sein d' .

Les dispositions de l'article 2.7 du Chapitre 3 l'Accord portant sur le droit syndical de . du 31 janvier 2017 seront quant à elles substituées dans le cadre du futur accord sur l'organisation et les moyens du Comité Social et Economique Central et des Comités Sociaux et Economiques des établissements d' .

Les Parties constatent enfin que, conformément aux dispositions du VII. de l'article 9 de l'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, les dispositions de l'article 6 de l'Accord droit syndical de l' sur le site de du 13 décembre 2005 et celles de l'article 3 du Chapitre 2 et de l'article 2 du Chapitre 3 (à l'exception des points 2.7 et 2.8) de l'Accord portant sur le droit syndical de du 31 janvier 2017 ont cessé de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique de l'établissement distinct de et à la date de mise en place du Comité Social et Economique Central de .

De même, le présent accord se substitue, de plein droit, à tout usage, engagement unilatéral ou autre ayant un objet identique ou similaire et remplace définitivement tout usage, engagement unilatéral ou autre contraire en matière de droit syndical et de négociation collective.

Ainsi, à compter de son entrée en vigueur, telle que précisée à l'article 44 du présent accord, les dispositions des accords collectifs, usages, engagements unilatéraux ou autre cesseront de produire automatiquement et sans aucune formalité leurs effets, à l'exception des dispositions ayant un objet identique ou similaire aux dispositions de l'Accord unanime de méthode relatif à l'organisation du cycle de négociations de substitution d' du 1er décembre 2021 qui n'entreront en vigueur qu'à l'issue dudit cycle de négociations de substitution, soit au plus tard le 1er octobre 2022.

En effet, il est expressément convenu par les Parties que les dispositions de l'Accord unanime de méthode relatif à l'organisation du cycle de négociations de substitution d' du 1er décembre 2021 s'appliquent et priment sur toute autre disposition pendant toute la durée du cycle de négociations de substitution qui s'est ouvert le 1er juillet 2021 à la suite du transfert des salariés au sein d' et qui se clôturera au plus tard le 30 septembre 2022.

Enfin, par la conclusion du présent accord, les Parties actent donc du caractère parfait et intégral de la substitution en matière de droit syndical et de négociation collective au sein d' .

ARTICLE 4 APPRÉCIATION DU SEUIL D'EFFECTIF

Les Parties rappellent que les effectifs relatifs à la vie syndicale locale et à la négociation collective au niveau local mentionnés dans le présent accord sont calculés conformément aux dispositions du Code du travail, et notamment ses articles L.1111-2 et suivants, à l'occasion des opérations préélectorales pour la mise en place ou le renouvellement des Comités Sociaux et Economiques des différents établissements distincts d' .

Les effectifs relatifs à la vie syndicale centrale et à la négociation collective au niveau central mentionnés dans le présent accord sont calculés conformément aux dispositions du protocole d'accord préélectoral relatif au Comité social et économique central d ou, à défaut de conclusion, conformément à l'effectif pris en considération par la décision de l'administration relative au Comité social et économique central d' .

Les effectifs calculés, comme rappelé aux alinéas précédents, sont applicables durant l'ensemble du cycle électoral, à l'exception des situations de franchissement de seuil et/ou de disparition des institutions représentatives du personnel et cela conformément aux dispositions du Code du travail.

Dispositions communes à l'exercice du droit syndical

ARTICLE 5 CADRE D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Les Parties rappellent que l'Accord relatif à la mise en place de la représentation du personnel au sein d' du 2 septembre 2021 a reconnu l'existence de quatre (4) établissements distincts au sein d .

Dans ces conditions, le cadre d'exercice du droit syndical est donc organisé entre :

- un niveau central comprenant la vie syndicale centrale et la négociation collective constituée des négociations menées entre la Direction d' et les Délégués syndicaux centraux et leurs délégations et dont les accords conclus ont vocation à couvrir soit l'ensemble d' soit plusieurs établissements distincts placés dans une même situation ;
- un niveau local au périmètre de chacun des établissements distincts d' comprenant la vie syndicale locale autour de la section syndicale et la négociation collective constituée des négociations menées entre la Direction de chacun des quatre (4) établissements distincts d' et les Délégués syndicaux de l'établissement concerné et dont les accords conclus ont vocation à ne couvrir que le périmètre dudit établissement distinct.

En effet, bien que l'ensemble de la négociation collective puisse s'organiser au niveau central, les Parties ont souhaité réaffirmer l'importance d'associer les négociateurs locaux afin de les impliquer pleinement dans la vie de leur établissement et permettre à chaque établissement distinct de pouvoir définir les mesures adaptées aux spécificités dudit établissement.

ARTICLE 6 LA SECTION SYNDICALE ET SES REPRÉSENTANTS

Les Parties rappellent que le bénéfice par une organisation syndicale des dispositions du présent accord, des accords conclus au niveau du Groupe ainsi que de l'ensemble des dispositions du Code du travail en matière de droit syndical suppose à minima la création - dans le respect des dispositions du Code du travail - d'une section syndicale au sein d'un des établissements distincts d' ou au niveau d' selon la situation et le choix de ladite organisation syndicale.

Il est précisé que les organisations syndicales non-représentatives tant au niveau d' que de l'ensemble de ses établissements distincts peuvent, selon le niveau de création de la section syndicale, désigner soit un unique représentant de la section syndicale au niveau d' soit un représentant de la section syndicale au niveau de chacun du ou des établissements d'implantation.

A l'inverse, dès lors qu'une organisation syndicale est reconnue représentative au niveau d'un des établissements distincts d' , cette organisation syndicale ne pourra désigner qu'un représentant de la section syndicale au niveau des établissements distincts où elle n'est pas reconnue représentative et ne pourra en aucun cas désigner un représentant de section syndicale central au niveau d' .

Conformément aux dispositions du Code du travail, le représentant de la section syndicale dispose d'un crédit mensuel de quatre (4) heures de délégation pour exercer ses fonctions.

Il est enfin précisé par les Parties, qu'en cas de création d'une section syndicale au niveau d' et de désignation d'un unique représentant de la section syndicale au niveau d' , le local mis à disposition dans le respect des dispositions du Code du travail, des dispositions conventionnelles au niveau du Groupe et du présent accord pourra être localisé, après concertation entre la Direction d' et ledit représentant de la section syndicale, soit au niveau de l'établissement distinct d'appartenance du salarié désigné en qualité de représentant de la section syndicale, soit au niveau de l'établissement distinct incluant dans son périmètre le siège social d .

ARTICLE 7 PRINCIPES DIRECTEURS D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

La Direction (en lien avec les Directions de chacun des établissements distincts ainsi que les responsables hiérarchiques concernés s'emploieront à adapter le poste de travail des représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux, en concertation avec eux, en fonction du volume et de l'utilisation des heures de délégation.

Une attention particulière sera portée par l'ensemble des parties prenantes à l'articulation entre l'exercice du ou des mandats syndicaux et l'activité professionnelle dans le cadre de l'organisation du travail en équipe afin de tenir compte de la charge de travail de l'ensemble des membres de l'équipe, de l'activité et des performances du service, de l'équipe ou de l'unité.

De leur côté, les représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux s'efforceront d'utiliser leurs heures de délégation en conciliant les impératifs de leurs missions, qu'ils exercent librement, avec les nécessités de leur poste.

Dans ce cadre, le temps consacré à cette mission sera considéré par la Direction d' et les Directions des établissements distincts comme une activité de service au regard d' et de ses salariés, contribuant à la bonne marche économique et sociale de celle-ci.

ARTICLE 8 GESTION DES TEMPS LIÉS AUX MANDATS SYNDICAUX

Les Parties réaffirment que la rigueur dont les représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux font preuve dans la gestion de leur temps et le respect des procédures en vigueur est déterminante de la reconnaissance par l'ensemble des parties prenantes d' et la hiérarchie en particulier de leur contribution au bon fonctionnement d et du Groupe .

A cette fin, la Direction et les Organisations syndicales rappellent la nécessité pour le représentant du personnel titulaire d'un ou plusieurs mandats syndicaux d'échanger régulièrement et de manière transparente avec sa hiérarchie et, le cas échant, avec la Direction de l'établissement distinct d'appartenance, sur les absences prévisibles, leurs durées et les éventuels déplacements associés au titre du ou des différents mandats détenus.

En effet, si les Parties réaffirment par la conclusion du présent accord la liberté dont dispose le représentant du personnel titulaire d'un ou plusieurs mandats syndicaux dans la prise et l'utilisation des heures de délégation qu'il détient au titre du ou des différents crédits d'heures valorisés dans le présent accord, la Direction et les Organisations syndicales souhaitent également rappeler l'importance d'une information préalable de l'utilisation du ou des crédits d'heures valorisés dans le présent accord afin de limiter l'impact de la prise desdites heures de délégation et permettre, le cas échéant, de remplacer à son poste de travail le représentant du personnel titulaire d'un ou plusieurs mandats syndicaux.

Il est également rappelé par les Parties l'importance pour les représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux de saisir régulièrement, dans l'outil mis à disposition et selon les procédures applicables au sein du Groupe, d' ou de l'établissement distinct d'appartenance, les heures de délégation qu'ils détiennent au titre des différents crédits d'heures valorisés dans le présent accord ainsi que les temps de participation aux différentes réunions définies dans le présent accord.

De la même manière, les temps consacrés aux mandats extérieurs à doivent être justifiés, conformément aux dispositions légales et/ou conventionnelles applicables, auprès de la Direction de l'établissement distinct d'appartenance du détenteur et renseignés dans l'outil mis à disposition et selon les procédures applicables.

Il est rappelé par la Direction que seul le temps saisi conformément aux dispositions du présent article servira de référence pour l'application des dispositions relatives à l'évolution de carrière et de rémunération des représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux, telles que décrites à l'article 11 du présent accord, à l'article 2 du Chapitre 6 de l'Accord de Droit syndical du Groupe du 30 juin

2015 et à l'article 6 de l'Accord portant sur la gestion de carrière des salariés assurant des responsabilités syndicales et la valorisation du parcours syndical du Groupe du 21 juin 2019.

Enfin, il est expressément convenu entre les Parties que lorsqu'il est mentionné dans le présent accord une durée en jours, cette durée s'entend de l'horaire journalier individuel du représentant du personnel titulaire d'un ou plusieurs mandats syndicaux à la date d'utilisation du droit exprimé en jours, à l'exception des représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux dont le temps de travail est organisé sous forme de forfait annuel en jours.

ARTICLE 9 PARTICIPATION AUX RÉUNIONS

Les Parties rappellent par la conclusion du présent accord que le temps de participation des représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux aux réunions visées par les articles 23 à 25, 27 à 31 et 39 à 43 du présent accord ne doit entrainer aucune perte de rémunération pour lesdits représentants du personnel, et est considéré comme du temps de travail effectif.

La Direction d' et les Organisations syndicales précisent pour ce faire que l'établissement distinct d'appartenance du représentant du personnel titulaire d'un ou plusieurs mandats syndicaux lui maintiendra son salaire pour toute la durée de sa participation aux différentes réunions susvisées, sous réserve du respecte par ledit représentant du personnel des obligations d'information et de déclaration mentionnées aux articles 8, 26, 32 et 39 à 43 du présent accord.

Il est également rappelé par les Parties que le temps de participation des représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux aux réunions visées par les articles 23 à 25, 27 à 31 et 39 à 43 du présent accord ne s'impute sur aucun des crédits d'heures détenus par ledit représentant du personnel au titre de la Loi, du présent accord ou d'une autre disposition conventionnelle au niveau d' ou du Groupe .

ARTICLE 10 BUDGET FORMATION SPÉCIFIQUE

La Direction, consciente qu'un dialogue social de qualité nécessite des interlocuteurs représentant les salariés disposant de connaissances développées et régulièrement mises à jour, décide d'attribuer à chaque organisation syndicale représentative au niveau un budget dédié à la prise en charge de frais pédagogiques de certaines formations.

Il est précisé par la Direction que les frais pédagogiques pris en charge au titre du budget susvisé doivent obligatoirement concerner une formation relative à l'exercice du droit syndical, à la pratique de la négociation collective ou sur une thématique faisant ou devant faire l'objet d'une négociation. A défaut, la Direction se réserve le droit de ne pas prendre en charge lesdits frais pédagogiques.

Ce budget, placé sous la gestion du Délégué syndical central de chaque organisation syndicale représentative au niveau est attribué pour l'ensemble du cycle électoral au cours duquel l'organisation syndicale est reconnue représentative et est calculé de la manière suivante :

- l'équivalent de deux-cent-seize (216) fois le montant horaire du salaire minimum de croissance par Délégué syndical central désigné et par Délégué syndical central adjoint pouvant être désigné par l'organisation syndicale conformément aux dispositions du Code du travail et du présent accord ;
- l'équivalent de cent-quarante-quatre (144) fois le montant horaire du salaire minimum de croissance par Délégué syndical désigné et par Délégué syndical adjoint pouvant être désigné par l'organisation syndicale conformément aux dispositions du Code du travail et du présent accord.

Les Parties conviennent que, à titre dérogatoire, de la date d'entrée en vigueur du présent accord, telle que visée à l'article 44, jusqu'au 31 décembre 2023, le budget alloué est fixé à :

- l'équivalent de soixante-douze (72) fois le montant horaire du salaire minimum de croissance par Délégué syndical central et par Délégué syndical central adjoint ;

- l'équivalent de quarante-huit (48) fois le montant horaire du salaire minimum de croissance par Délégué syndical et par Délégué syndical adjoint.

Il est précisé que le montant horaire du salaire minimum de croissance pris en considération pour le calcul du budget visé aux deux alinéas ci-dessus sera celui du mois civil au cours duquel la représentativité des organisations syndicales au niveau est arrêtée.

Le Délégué syndical central pourra prendre en charge les frais pédagogiques qu'il expose pour sa propre formation ainsi que ceux exposés pour la formation du Délégué syndical central adjoint du ou des Délégués syndicaux et du ou des Délégués syndicaux adjoints des établissements distincts au sein desquels son organisation syndicale est représentative, du ou des Représentants syndicaux et du ou des membres titulaires ou suppléants du Comité Social et Economique des établissements distincts .

La durée de cette formation devra être obligatoirement imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale.

De ce fait, l'information par le Délégué syndical central de la prise en charge des frais pédagogiques devra obligatoirement être réalisé auprès de la Direction d au moins trente jours calendaires avant le début de la formation.

Les Parties rappellent que les différentes garanties et prises en charge applicables au congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale s'appliquent également pour les formations mentionnées au présent article.

ARTICLE 11 ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET DE RÉMUNÉRATION

Les Parties réaffirment, par la conclusion du présent accord et en application du principe de non-discrimination, que les représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux doivent bénéficier d'une évolution professionnelle et salariale comparable à celles des autres salariés .

Il est également rappelé par les Parties que l'évolution de carrière et de rémunération de chacun des représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux est discutée annuellement dans le cadre de l'entretien annuel d'activité, tel que visé à l'article 13 du présent accord.

Cette évolution de carrière et de rémunération respectera les dispositions de l'article 2 du Chapitre 6 de l'Accord de Droit syndical du Groupe du 30 juin 2015 et de l'article 6 de l'Accord portant sur la gestion de carrière des salariés assurant des responsabilités syndicales et la valorisation du parcours syndical du Groupe du 21 juin 2019.

ARTICLE 12 ENTRETIENS DE DÉBUT ET DE FIN DE MANDAT

Les entretiens de début de fin de mandat seront réalisés, dans le respect des dispositions des articles 3 et 8 de l'Accord portant sur la gestion de carrière des salariés assurant des responsabilités syndicales et la valorisation du parcours syndical du Groupe du 21 juin 2019, par :

- la Direction d' pour le Délégué syndical central et le Délégué syndical central adjoint ;
- la Direction de l'établissement distinct d'appartenance pour le Délégué syndical et le Délégué syndical adjoint.

En tout état de cause, les Parties rappellent qu'au cours de l'entretien de début de mandat, un point devra obligatoirement être réalisé sur l'articulation entre le mandat de Délégué syndical central, de Délégué syndical central adjoint, de Délégué syndical et/ou de Délégué syndical adjoint, les autres mandats détenus ainsi que l'activité professionnelle.

ARTICLE 13 ENTRETIENS D'ACTIVITÉ

Les Parties réaffirment que le Délégué syndical central, le Délégué syndical central adjoint, le Délégué syndical et le Délégué syndical adjoint, quel que soit le temps consacré à leur activité professionnelle, doivent bénéficier comme tous les salariés d'un entretien annuel d'activité.

Cet entretien annuel d'activité participe à la mise en œuvre de la garantie envers le Délégué syndical central, le Délégué syndical central adjoint, le Délégué syndical et le Délégué syndical adjoint de bénéficier d'une évolution professionnelle et salariale comparable à celles des autres salariés , telle que rappelée à l'article 11 présent accord.

Ces entretiens d'activité seront réalisés conformément aux dispositions de l'article 4 de l'Accord portant sur la gestion de carrière des salariés assurant des responsabilités syndicales et la valorisation du parcours syndical du Groupe du 21 juin 2019.

Il est précisé par les Parties que lorsque le Délégué syndical central ou le Délégué syndical central adjoint n'occupe pas de façon effective leur poste de travail du fait de leur(s) mandat(s), l'entretien annuel d'activité est réalisé par la Direction d' . De même, lorsque le Délégué syndical ou le Délégué syndical adjoint n'occupe pas de façon effective leur poste de travail du fait de leur(s) mandat(s), l'entretien annuel d'activité est réalisé par la Direction de l'établissement distinct d'appartenance. Cet entretien aura pour principal objectif de faire un point sur l'exercice du mandat et les actions de formation (notamment professionnelles) à mettre en place.

ARTICLE 14 VALORISATION DE L'EXERCICE DES MANDATS SYNDICAUX

Les Parties conviennent de l'importance de valoriser l'exercice de mandats syndicaux au sein ou au sein du Groupe. A cette fin, la Direction rappelle l'application au niveau d' des dispositions de l'article 7 de l'Accord portant sur la gestion de carrière des salariés assurant des responsabilités syndicales et la valorisation du parcours syndical du Groupe du 21 juin 2019.

De même, à l'issue d'un ou de plusieurs mandats syndicaux, la Direction rappelle et appliquera les dispositions de l'article 8 de l'Accord portant sur la gestion de carrière des salariés assurant des responsabilités syndicales et la valorisation du parcours syndical du Groupe du 21 juin 2019.

Par ailleurs, et afin de prendre en considération l'engagement des représentants du personnel titulaires d'un mandat syndical central, la Direction proposera à l'issue du cycle de négociation ayant débuté le 1er juillet 2021 un entretien à chacun des participants pour échanger sur les compétences acquises ou développées pendant ce cycle.

ARTICLE 15 PARTICIPATION À LA VIE SYNDICALE AU NIVEAU DU GROUPE

Les Parties rappellent que les représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux au niveau d' doivent également pouvoir librement participer à la vie syndicale au niveau du Groupe

A cette fin, la Direction d en lien avec les Directions des établissements distincts s'emploieront à adapter le poste de travail des représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux au niveau du Groupe, en concertation avec eux, en fonction du temps consacré à ces mandats et des éventuels mandats déjà détenus au niveau d .

Une attention particulière sera portée par l'ensemble des parties prenantes à l'articulation entre l'exercice du ou des mandats syndicaux au niveau du Groupe, des éventuels mandats déjà détenus au niveau d' et de l'activité professionnelle dans le cadre de l'organisation du travail en équipe afin de tenir compte de la charge de travail de l'ensemble des membres de l'équipe, de l'activité et des performances du service, de l'équipe ou de l'unité.

De leur côté, les représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux au niveau du Groupe s'efforceront d'informer de manière préalable et dans les meilleurs délais la Direction et les Directions des établissements distincts d'appartenance de leurs activités syndicales au niveau du Groupe.

ARTICLE 16 MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES DÉPLACEMENTS

Il est rappelé par les Parties que l'organisation des déplacements ainsi que la prise en charge des frais professionnels directement liés aux réunions visées par les articles 23 à 25, 27 à 31 et 39 du présent accord seront traités conformément aux modalités relatives aux déplacements professionnels en vigueur au sein de l'établissement distinct d'appartenance du représentant du personnel, et/ou du Groupe.

A cette fin, il est précisé par la Direction que, sauf circonstances particulières et préalablement exposées à la Direction , ne sera pris en charge qu'une seule nuitée par participation journalière à l'une des réunions visées par les articles 23 à 25, 27 à 31 et 39 du présent accord.

La Direction et les Organisations syndicales rappellent que le représentant du personnel qui se déplace pendant les heures de travail pour participer à une réunion visée par les articles 23 à 25, 27 à 31 et 39 du présent accord, ne subit aucune diminution de rémunération.

Ainsi, il est rappelé que le temps passé en déplacement est rémunéré comme du temps de travail effectif, sous réserve qu'il soit déclaré par le représentant du personnel dans l'outil mis à disposition et selon les procédures applicables dans le mois civil au cours duquel le déplacement a été effectué.

Les représentants du personnel bénéficient d'un temps de trajet qui correspond au temps nécessaire pour se rendre du site d'origine ou du domicile au lieu d'une des réunions visées par les articles 23 à 25, 27 à 31 et 39 du présent accord et du lieu de ladite réunion au site d'origine ou au domicile, sous réserve que la Direction n'ait pas indiqué que cette réunion se déroulerait exclusivement sous format distanciel ou limité le nombre de participants pouvant se déplacer en raison de contraintes sanitaires notamment.

En cas de domiciliation du représentant du personnel à l'extérieur du secteur géographique de l'établissement distinct d'appartenance pour des raisons de pure convenance personnelle, il est précisé par la Direction que ne sera pris en charge que le déplacement dans le cadre du déplacement nécessaire pour se rendre du site d'origine au site de réunion.

Il est rappelé par les Parties que le temps de déplacement pour se rendre ou revenir d'une des réunions visées par les articles 23 à 25, 27 à 31 et 39 du présent accord s'effectue en priorité pendant les horaires habituels de travail. Dès lors, la part du temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail est rémunérée comme du temps de travail et elle ne donne pas lieu à récupération.

Ainsi, sauf circonstances particulières et préalablement exposées à la Direction le temps de trajet aller et/ou retour pour se rendre aux visites de site, telles que définies à l'article 24 du présent accord, et aux réunions de coordination syndicale, telles que définis à l'article 25 du présent accord, ne peut entrainer de récupération.

Les heures passées en déplacement pour se rendre ou revenir d'une des réunions visées par les articles 23, 27 à 31 et 39 du présent accord, sous la réserve ci-avant relative à la domiciliation particulièrement éloignée, et dont l'addition avec les heures de participation à l'une des réunions visées ci-avant dépassent l'horaire journalier de travail du représentant du personnel, peuvent faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos d'une durée équivalente.

La récupération doit avoir lieu dans les meilleurs délais et intervenir au terme d'un délai maximal de quatre mois suivant le déplacement. Il est rappelé par les Parties que la prise de cette récupération doit suivre les règles internes relatives à la prise des congés, et notamment comprendre obligatoirement une information et un accord de la hiérarchie.

La Direction et les Organisations syndicales rappellent que les accidents survenus au cours d'un déplacement en lien avec la participation du représentant du personnel à l'une des réunions visées par les articles 23 à 25, 27 à 31 et 39 du présent accord, seront déclarés et gérés conformément aux dispositions de l'article 4 du Chapitre 2 de l'Accord de Droit syndical du Groupe du 30 juin 2015.

ARTICLE 17 PRÊT DE MOYENS INFORMATIQUES

Il est convenu entre les Parties que des moyens informatiques spécifiques et temporaires doivent être mis à la disposition des membres composant les délégations des Organisations syndicales ne disposant pas d'ordinateur portable dans le cadre de leur mandat et/ou de leur activité professionnelle.

Pour ce faire, la Direction de chacun des différents établissements distincts mettra à disposition des ordinateurs de prêts pour la durée des réunions plénières de négociation, des réunions préparatoires, des réunions intersyndicales, des réunions de conclusion et des réunions des groupes de travail, telles que visées aux articles 27 à 31 et 40 à 43 du présent accord, lorsque le format distanciel est imposé ou préféré.

En tout état de cause, le matériel informatique prêté au titre du présent article ne pourra en aucun cas quitter le site et devra être utilisé dans le local syndical ou dans une salle de réunion réservée à cet effet (selon les règles en vigueur au sein de l'établissement distinct). Ce matériel devra être remis à la Direction de l'établissement distinct de la réunion plénière de négociation, de la réunion préparatoire, de la réunion intersyndicale, de la réunion de conclusion et de la réunion du groupe de travail, telles que visées aux articles 27 à 31 et 40 à 43 du présent accord.

L'ordinateur de prêt devra être utilisé dans le respect des règles applicables au sein d' et du Groupe en matière informatique et uniquement à des fins de participation à la réunion plénière de négociation, à la réunion préparatoire, à la réunion intersyndicale, à la réunion de conclusion et à la réunion du groupe de travail, telles que visées aux articles 27 à 31 et 40 à 43 du présent accord.

Aucune activité autre, même de nature syndicale, n'est autorisée. En cas de non-respect des dispositions précitées, il sera mis fin à cette mesure et la Direction se réserve le droit de ne plus réaliser de prêt.

Dispositions relatives à la vie syndicale centrale

ARTICLE 18 LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL (DSC)

Les Parties rappellent que conformément aux dispositions du Code du travail et à celles de l'article 2 du Chapitre 2 de l'Accord de Droit syndical du Groupe du 30 juin 2015, chaque organisation syndicale représentative au niveau peut désigner un Délégué syndical central.

La Direction et les Organisation syndicales précisent que le Délégué syndical central est le porte-parole auprès de la Direction de l'organisation syndicale représentative qui l'a désigné.

Afin de permettre aux organisations syndicales représentatives au niveau de bénéficier d'une plus grande liberté de choix de leur représentant au niveau central, il est convenu entre les Parties que pourra être désigné en qualité de Délégué syndical central tout salarié de préférence titulaire d'un mandat interne au Groupe à , à savoir un mandat de Délégué syndical ou de Délégué syndical adjoint ou un mandat de membre titulaire ou suppléant ou de représentant syndical au Comité social et économique d'établissement.

Il est rappelé par les Parties que le Délégué syndical central ne peut en aucun cas se substituer aux délégués syndicaux des établissements distincts d' dans le cadre des négociations collectives au niveau local ni aux membres titulaires ou suppléants ou au représentant syndical au niveau du Comité social et économique central et/ou du Comité social et économique de chacun des établissements distincts d' dans l'exercice de leur mandat.

ARTICLE 19 LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL ADJOINT (DSCA)

Conformément aux dispositions de l'article 2 du Chapitre 2 de l'Accord de Droit syndical du Groupe du 30 juin 2015, et après avoir pris en considération la taille et le nombre de ses établissements distincts, les Parties décident d'instituer un Délégué syndical central adjoint au sein selon les modalités déterminées ci-après.

Il est convenu entre les Parties que pourra être désigné en qualité de Délégué syndical central tout salarié de préférence titulaire d'un mandat interne au Groupe ou à , à savoir un mandat de Délégué syndical ou de Délégué syndical adjoint ou un mandat de membre titulaire ou suppléant ou de représentant syndical au Comité social et économique d'établissement.

Il est précisé par les Organisations syndicales que, malgré sa dénomination, le Délégué syndical central adjoint dispose des mêmes prérogatives que le Délégué syndical central et doit à ce titre être considéré par la Direction d' avec la même légitimité que le Délégué syndical central en tant que porte-parole de l'organisation syndicale représentative qui l'a désigné.

Les Parties rappellent que le Délégué syndical central adjoint ne peut en aucun cas se substituer aux délégués syndicaux des établissements distincts d dans le cadre des négociations collectives au niveau local ni aux membres titulaires ou suppléants ou au représentant syndical au niveau du Comité social et économique central et/ou du Comité social et économique de chacun des établissements distincts dans l'exercice de leur mandat.

ARTICLE 20 CRÉDIT D'HEURES DU DSC ET DU DSCA

Le Délégué syndical central et le Délégué syndical central adjoint disposent chacun d'un crédit mensuel de quarante (40) heures de délégation.

Il est précisé par les Parties que ce crédit est individuel et non reportable d'un mois sur l'autre.

Les Parties conviennent que le Délégué syndical central et le Délégué syndical central adjoint désignés par une même organisation syndicale pourront se rétrocéder au cours d'un même mois civil une fraction du crédit d'heures de délégation mentionné au présent article sans que l'application de cette possibilité ne conduise le Délégué syndical central ou le Délégué syndical central adjoint à disposer, dans le mois civil considéré, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Les heures utilisées par le Délégué syndical central et le Délégué syndical central adjoint doivent être renseignée régulièrement dans l'outil mis à disposition et selon les procédures applicables, conformément aux dispositions de l'article 8 du présent accord.

ARTICLE 21 DOTATION MATÉRIELLE DU DSC ET DU DSCA

Il est convenu entre les Parties que, dès lors qu'ils n'en sont pas équipés au titre de leur activité professionnelle ou d'un autre mandat, le Délégué syndical central et le Délégué syndical central adjoint disposeront chacun d'un smartphone et d'un ordinateur portable équipé des logiciels de base, relié au réseau interne, à la messagerie électronique et avec un accès à internet.

ARTICLE 22 DOTATION FINANCIÈRE ANNUELLE

Il est convenu entre les Parties que la Direction versera annuellement une dotation financière de fonctionnement d'un montant de trois mille (3.000) euros à chaque organisation syndicale représentative au niveau d

Les Parties conviennent que le versement de cette dotation financière de fonctionnement sera réalisé en une seule fois par la Direction au plus tard au cours du mois de février de chaque année civile. Par exception, en cas d'année incomplète du fait du positionnement du début ou de la fin d'un cycle électoral, la Direction versera la dotation financière de fonctionnement au *prorata temporis*.

ARTICLE 23 RÉUNIONS DE COHÉSION SOCIALE ET VIE SYNDICALE CENTRALE

Les Parties rappellent l'importance de prévoir des moyens spécifiques pour permettre aux représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux de pouvoir participer à la vie de leurs organismes statutaires au niveau national.

A cette fin, il est convenu que le Délégué syndical central de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau d administrera un crédit global annuel de jours afin de permettre la participation à des réunions au sein de son syndicat et/ou de sa fédération ou confédération syndicale.

Ce crédit global annuel sera déterminé de la manière suivante :

- douze (12) jours par Délégué syndical central désigné par l'organisation syndicale conformément aux dispositions du Code du travail et du présent accord ;
- douze (12) jours par Délégué syndical central adjoint pouvant être désigné par l'organisation syndicale conformément aux dispositions du Code du travail et du présent accord ;
- quinze (15) jours par établissement de moins de trois cents (300) salariés où son organisation syndicale est reconnue représentative ;
- vingt (20) jours par établissement de trois cents (300) salariés et plus où son organisation syndicale est reconnue représentative.

Il est précisé par les Parties que ces jours pourront être utilisés les uns à la suite des autres, dans la limite de cinq (5) jours par participant. De même, ces jours pourront être accolés avec les visites de site, telles que définies à l'article 24 du présent accord, les jours de coordination syndicale, tels que définis à l'article

25 du présent accord, et les jours de cohésion sociale et vie syndicale locale, tels que définis à l'article 39 du présent accord, dans la limite de cinq (5) jours par participant.

La Direction et les Organisations syndicales rappellent que peuvent participer à ces réunions de cohésion sociale et vie syndicale centrale le Délégué syndical central et le Délégué syndical central adjoint ainsi que tout salarié titulaire d'un mandat interne à , à savoir un mandat de Délégué syndical ou de Délégué syndical adjoint ou un mandat de membre titulaire ou suppléant ou de représentant syndical au Comité social et économique d'établissement.

Par exception à l'alinéa précédent, il convenu entre les Parties qu'un cinquième du crédit global annuel pourra être utilisé afin de permettre à des salariés d qui ne sont pas titulaires d'un mandat interne de participer à ces réunions de cohésion sociale et vie syndicale centrale.

ARTICLE 24 VISITES DES SITES

Afin de construire et développer un dialogue social de qualité à tous les niveaux d , les Parties conviennent de l'intérêt pour le Délégué syndical central et le Délégué syndical central adjoint de pouvoir se déplacer sur les différents sites pour qu'ils puissent rencontrer les salariés d , leurs adhérents et membres de leur section syndicale ainsi que les membres de la Direction des établissements distincts.

A cette fin, il est convenu que chaque Délégué syndical central et chaque Délégué syndical central adjoint disposera individuellement d'un volume de six (6) jours par an pour se déplacer et visiter les différents établissements d .

La Direction et les Organisations syndicales rappellent que le crédit dont dispose Délégué syndical central et celui dont dispose le Délégué syndical central adjoint sont indépendants et qu'ainsi il est possible que le Délégué syndical central et le Délégué syndical central adjoint n'utilisent pas concomitamment ces crédits ni ne visitent les mêmes sites.

Il est précisé par les Parties que ces jours pourront être utilisé les uns à la suite des autres, dans la limite de cinq (5) jours. De même, ces jours pourront être accolés avec les jours de cohésion sociale et vie syndicale centrale, tels que définis à l'article 23 du présent accord, les jours de coordination syndicale, tels que définis à l'article 25 du présent accord, et les jours de cohésion sociale et vie syndicale locale, tels que définis à l'article 39 du présent accord, dans la limite de cinq (5) jours.

La Direction et les Organisations syndicales rappellent que l'accès aux différents sites d et la visite sont conditionnées au respect par le Délégué syndical central et le Délégué syndical central adjoint des procédures Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) obligatoires pour tout visiteur.

De même, il est expressément rappelé que, si le Délégué syndical central et le Délégué syndical central adjoint peuvent accéder à la partie industrielle des établissements visités, après en avoir préalablement informé la Direction de l'établissement, afin d'échanger avec les salariés d , cela doit se faire sous réserve de ne pas apporter de gêne notable au déroulement du travail.

Enfin, lors de leur visite et sous réserve des contraintes d'agenda, le Délégué syndical central et le Délégué syndical central adjoint pourront demander à bénéficier d'un temps d'échange avec la Direction de l'établissement.

ARTICLE 25 RÉUNIONS DE COORDINATION SYNDICALE

Afin de faciliter la concertation nécessaire entre les sections syndicales implantées au sein des différents établissements distincts d d'une même organisation syndicale, il est convenu entre les Parties que chaque organisation syndicale représentative au niveau d pourra organiser des réunions de coordination syndicale.

A cette fin, il est convenu que le Délégué syndical central de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau d administrera un crédit global annuel afin de tenir ces réunions de coordination syndicale. Ce crédit est déterminé de la manière suivante :

- trois (3) jours par Délégué syndical central désigné par l'organisation syndicale conformément aux dispositions du Code du travail et du présent accord ;
- trois (3) jours par Délégué syndical central adjoint pouvant être désigné par l'organisation syndicale conformément aux dispositions du Code du travail et du présent accord ;
- trois (3) jours par établissement de moins de trois cents (300) salariés où l'organisation syndicale est reconnue représentative ;
- six (6) jours par établissement de trois cents (300) salariés et plus où l'organisation syndicale est reconnue représentative.

Il est précisé par les Parties que ces jours pourront être utilisé les uns à la suite des autres. De même, ces jours pourront être accolés avec les jours de cohésion sociale et vie syndicale centrale, tels que définies à l'article 23 du présent accord, les visites de site, telles que définies à l'article 24 du présent accord, et les jours de cohésion sociale et vie syndicale locale, tels que définis à l'article 39 du présent accord, dans la limite de cinq (5) jours par participant.

La Direction et les Organisations syndicales précisent que pourront participer à ces réunions de coordination syndicale le Délégué syndical central et le Délégué syndical central adjoint ainsi que tout salarié titulaire d'un mandat interne à , à savoir un mandat de Délégué syndical ou de Délégué syndical adjoint ou un mandat de membre titulaire ou suppléant ou de représentant syndical au Comité social et économique d'établissement.

Par exception à l'alinéa précédent, il convenu entre les Parties qu'un cinquième du crédit global annuel pourra être utilisé afin de permettre à des salariés qui ne sont pas titulaires d'un mandat interne de participer à ces réunions de coordination syndicale.

De préférence, ces réunions de coordination syndicale doivent avoir lieu au sein de l'un des établissements distincts d' . La Direction et les Organisations syndicales rappellent que l'accès aux différents sites d ou du Groupe est conditionnée à l'obtention de l'accord préalable de la part de la Direction du site d'accueil et au respect par les participants des procédures Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) obligatoires pour tout visiteur.

ARTICLE 26 INFORMATION ET SUIVI DE LA VIE SYNDICALE CENTRALE

Les Parties rappellent que si la Direction demeure l'interlocuteur principal et privilégié des organisations syndicales et de leurs représentants au niveau central, les Directions des établissements distincts d'appartenance et la hiérarchie desdits représentants des organisations syndicales doivent également être informé de leur participation à la vie syndicale centrale.

Il est ainsi précisé que les désignations du Délégué syndical central et du Délégué syndical central adjoint, visées aux articles 18 et 19 du présent accord, doivent être adressées à la Direction d' et qu'une copie doit être adressée concomitamment à la Direction de l'établissement distinct d'appartenance du Délégué syndical central ou du Délégué syndical central adjoint.

La Direction et les Organisations syndicales conviennent que le Délégué syndical central informera la Direction d' et concomitamment la Direction du ou des établissements distincts d'appartenance des participants aux réunions de cohésion sociale et vie syndicale centrale, telles que définies à l'article 23 du présent accord, et aux réunions de coordination syndicale, telles que définis à l'article 25 du présent accord.

Les informations visées à l'alinéa ci-dessus devra être effectuée par le Délégué syndical central au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion.

Les Parties conviennent que les visites des sites, visées à l'article 24 du présent accord, doivent obligatoirement être précédées d'une information de la part du Délégué syndical central et du Délégué syndical central adjoint auprès de la Direction , de la Direction de l'établissement distinct d'appartenance du Délégué syndical central et du Délégué syndical central adjoint et de la Direction de l'établissement distinct du lieu de la visite.

Cette information devra être réalisée par le Délégué syndical central et le Délégué syndical central adjoint au minimum quinze (15) jours calendaires avant la visite. Il devra également être indiqué dans le cadre de cette information si le Délégué syndical central et le Délégué syndical central adjoint souhaitent bénéficier d'un temps d'échange avec la Direction dudit établissement distinct.

Dispositions relatives à la négociation collective au niveau central

ARTICLE 27 RÉUNIONS PLÉNIÈRES DE NÉGOCIATION

Il est précisé par les Parties que les réunions plénières de négociation se tiendront par priorité sur les dates arrêtées d'un commun accord par la Direction et les Organisations syndicales lors de la première réunion plénière de négociation. En cas de besoin, des réunions plénières de négociation supplémentaires pourront être arrêtées par la Direction, après vérification que les dates additionnelles conviennent à la majorité des Organisations syndicales.

Il est également précisé par les Parties que les réunions plénières de négociation se tiendront idéalement en présentiel. Cependant, et en fonction des circonstances, la Direction pourra convenir que la réunion plénière de négociation se tienne exclusivement sous un format distanciel ou limiter le nombre de participants pouvant se déplacer en raison de contraintes notamment sanitaires.

A cette fin, il est arrêté entre les Parties que la Direction adressera à chaque participant, concomitamment et systématiquement à l'invitation à la réunion plénière de négociation telle que visée à l'article 32, un lien permettant de se connecter au système de vidéoconférence.

Les Parties conviennent qu'afin de pouvoir négocier dans des conditions favorables à l'échange et dans un objectif d'efficience, une pérennité des membres des délégations est indispensable. De ce fait, les délégations des Organisations syndicales participant aux réunions plénières de négociation seront composées pour chacun desdites réunion d'une même négociation au maximum de quatre (4) représentants déterminés de la manière suivante :

- le Délégué Syndical Central et le Délégué Syndical Central Adjoint ;
- deux (2) salariés d titulaires d'un mandat interne à , à savoir un mandat de Délégué syndical ou de Délégué syndical adjoint ou un mandat de membre titulaire ou suppléant ou de représentant syndical au Comité social et économique d'établissement.

Il est expressément rappelé par les Parties que le nombre de représentants de la Direction participant à la réunion plénière de négociation peut être au maximum égal au nombre de représentants de la plus grande délégation syndicale participant à la réunion plénière de négociation.

ARTICLE 28 RÉUNIONS PRÉPARATOIRES

Les Parties conviennent de la nécessité pour les Organisations syndicales de disposer d'un temps de préparation avant chaque réunion plénière de négociation sous forme d'une réunion préparatoire.

Il est convenu que cette réunion préparatoire peut se tenir soit la veille, soit la semaine civile précédant la réunion plénière de négociation, visée à l'article 27 du présent accord.

La durée de la réunion préparatoire ne peut excéder l'amplitude horaire prévue pour la réunion plénière de négociation, telle que visée à l'article 27 du présent accord. Cette réunion préparatoire doit se tenir sur la plage horaire de 9 heures 30 à 18 heures.

La réunion préparatoire peut se tenir, selon le choix des participants et/ou en raison de contraintes notamment sanitaires, sous un format présentiel sur le lieu de la réunion plénière de négociation, telle que visée à l'article 27 du présent accord, ou sous un format distanciel.

Il est précisé par la Direction que si la réunion préparatoire a lieu la veille de la réunion plénière de négociation sous un format présentiel sur le lieu où doit se tenir la réunion plénière de négociation, telle que visée à l'article 27 du présent accord, dans ce cas, la Direction prendra en charge, conformément à la politique , une nuitée pour les membres des délégations syndicales participant tant à la réunion préparatoire qu'à la réunion plénière de négociation.

Les Parties rappellent que la réunion préparatoire est organisée par chaque Délégué Syndical Central et/ou Délégué Syndical Central Adjoint et que peuvent y participer au maximum, six (6) salariés dont les membres de la délégation syndicale participant à la réunion plénière de négociation incluant le Délégué Syndical Central et le Délégué Syndical Central Adjoint, ainsi que deux (2) salariés .

Il est convenu par les Parties que pour que l'ensemble des points de vue et spécificités liés à chacun des établissements qui composent soient exposés, les Organisations syndicales s'efforceront dans la mesure du possible de représenter tous les établissements distincts d' lors de la réunion préparatoire.

ARTICLE 29 RÉUNIONS INTERSYNDICALES

Les Parties conviennent de l'importance pour les Organisations syndicales d'avoir la possibilité d'organiser une réunion intersyndicale avant chaque réunion plénière de négociation afin de leur permettre de confronter leurs analyses et positionnement sur la négociation en cours.

La durée de cette réunion intersyndicale s'impute sur la durée de la réunion préparatoire visée à l'article 28 du présent accord et ne peut en aucun cas la dépasser.

Il est convenu entre les Parties que la composition de la réunion intersyndicale varie en fonction de son positionnement par rapport à la réunion préparatoire visée à l'article 28 du présent accord. De fait :

- si la réunion intersyndicale se tient sur la même demi-journée que la réunion préparatoire : l'ensemble des participants à la réunion plénière de négociation peut y participer, soit un maximum de quatre (4) participants par Organisations syndicales ;
- à l'inverse, si la réunion intersyndicale est organisée sur une demi-journée différente de celle de la réunion préparatoire : seuls deux (2) des participants à la réunion plénière de négociation visée à l'article 27 du présent par Organisation syndicale peuvent y prendre part.

ARTICLE 30 RÉUNIONS DE CONCLUSION

Une réunion de conclusion peut être organisée par le Délégué Syndical Central et/ou le Délégué Syndical Central Adjoint avec sa délégation syndicale.

Il est convenu entre les Parties que la durée de la réunion de conclusion est d'une durée maximum de quatre (4) heures pour les salariés en régime horaire et équivalente à une (1) demi-journée pour les salariés sous le régime du forfait annuel en jours. Cette réunion préparatoire doit se tenir sur la plage horaire de 9 heures 30 à 18 heures.

Cette réunion de conclusion, qui porte sur la dernière version du projet d'accord négocié et intégralement rédigé, se tient entre la dernière réunion plénière de négociation et la date de signature ou de fin de la période de signature.

Il est arrêté par les Parties que cette réunion de conclusion est organisée exclusivement sous un format distanciel, à l'exception de la réunion de conclusion positionnée immédiatement après la dernière réunion plénière de négociation qui pourra se tenir en présentiel.

Néanmoins, il est convenu entre les Parties, que pour ces réunions de conclusion positionnées immédiatement après la dernière réunion plénière de négociation, ne pourront participer en présentiel à cette réunion de conclusion que les membres de la délégation syndicale ayant également participé en présentiel à la réunion plénière de négociation, et selon les dispositions de l'alinéa suivant.

Il est convenu entre les Parties que pourront participer à cette réunion de conclusion six (6) salariés d' et incluant obligatoirement le Délégué syndical Central et le Délégué Syndical Central Adjoint ainsi que, dans la limite du nombre maximum de participants autorisés à cette réunion, les

membres de la délégation syndicale ayant participés aux réunions préparatoires et/ou aux réunions intersyndicales et/ou aux réunions plénières de négociation.

ARTICLE 31 GROUPES DE TRAVAIL

Afin de faciliter le déroulé des réunions plénières de négociation, la Direction et les Organisations syndicales conviennent de l'opportunité de prévoir la possibilité de mettre en place des groupes de travail thématiques sur un plusieurs points spécifiques d'une négociation. Ainsi, il est convenu entre les Parties qu'un ou des groupes de travail pourront être mis en place au cours d'une négociation si la Direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives sont d'accord pour une telle mise en place.

Les réunions du groupe de travail se dérouleront à des dates fixées d'un commun accord entre la Direction et les organisations syndicales représentatives lors des réunions plénières de négociation ou à l'issue des réunions du groupe de travail.

Afin de garantir un travail efficient et de qualité, les Parties s'accordent sur la nécessité de maintenir une pérennité des membres du groupe de travail pendant toute la durée de ses travaux. Ainsi, elles conviennent de la composition suivante :

- d'une part, deux (2) représentants par organisation syndicale représentative comprenant le Délégué Syndical Central et/ou le Délégué Syndical Central Adjoint et/ou un (1) des participants aux réunions visées aux articles 27 à 29 du présent accord ;
- d'autre part, trois (3) membres représentant la Direction.

Des spécialistes du sujet traité par le groupe de travail pourront également être invités par la Direction si cela s'avère opportun.

Les Parties conviennent que le groupe de travail remette ses travaux à l'issue de la dernière réunion du groupe de travail et avant la dernière réunion plénière de négociation consacrée au sujet traité par le groupe de travail.

ARTICLE 32 GESTION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU CENTRAL

La Direction s'engage à ce que les invitations aux réunions plénières de négociation, telles que visées à l'article 27 du présent accord, soient envoyés au plus tard cinq (5) jours calendaires avant la réunion plénière de négociation. Cette invitation sera adressée par message électronique au Délégué syndical central et au Délégué syndical central adjoint ainsi qu'aux membres de la délégation syndicale dont l'identité aura été préalablement portée à la connaissance de la Direction.

Les éventuels documents servant de support à la négociation seront idéalement adressés par la Direction de manière concomitante à l'invitation visée ci-avant ou au plus tard avant le début de la réunion préparatoire visée à l'article 28 du présent accord.

Il est convenu entre les Parties que les Organisations syndicales devront, par l'intermédiaire du Délégué Syndical Central ou du Délégué Syndical Central Adjoint, préciser à la Direction au plus tard quatre (4) jours ouvrés avant la réunion préparatoire visée à l'article 28 du présent accord, la date et le nom des salariés participant aux réunions visées aux articles 27 à 30 du présent accord.

Enfin, il est convenu entre les Parties que les Organisations syndicales, par l'intermédiaire du Délégué Syndical Central ou du Délégué Syndical Central Adjoint, communiqueront à la Direction dans les deux (2) jours ouvrés suivant la décision de mise en place des groupes de travail visés à l'article 31 du présent accord le nom des deux membres la représentant au sein du groupe de travail.

Dispositions relatives à la vie syndicale locale

ARTICLE 33 LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS)

Les Parties rappellent que conformément aux dispositions du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative au niveau de chacun des différents établissements distincts de cinquante (50) salariés et plus peut désigner un Délégué syndical.

Le Délégué syndical est le porte-parole auprès de la Direction de l'établissement distinct au sein duquel son organisation syndicale représentative l'a désigné, de la même manière que les Délégués syndicaux centraux le sont auprès de la Direction .

Il est rappelé par les Parties que le Délégué syndical ne peut en aucun cas se substituer aux membres titulaires ou suppléants ou au représentant syndical au niveau du Comité social et économique des établissements distincts dans l'exercice de leur mandat.

Enfin, les Parties précisent que dans les établissements distincts de moins de trois cents (300) salariés, et cela quel que soit l'effectif total , les organisations syndicales représentatives peuvent désigner en qualité de Délégué syndical un salarié appartenant à cet établissement distinct différent de celui désigné en qualité de Représentant syndical auprès du Comité social et économique dudit établissement distinct.

ARTICLE 34 LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL ADJOINT (DSA)

Conformément aux dispositions du Code du travail et à celles du présent accord, les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau d'un établissement distinct dont l'effectif dépasse un certain seuil et remplissant les conditions prévues à l'alinéa suivant, peuvent désigner un délégué syndical supplémentaire dénommé Délégué syndical adjoint.

Il est expressément convenu entre les Parties que toute organisation syndicale reconnue représentative au niveau d'un établissement distinct dont l'effectif est supérieur ou égal à quatre cents (400) salariés et qui a obtenu au minimum deux élus dans deux collèges différents lors de l'élection du Comité social et économique de l'établissement peut désigner un Délégué syndical adjoint.

Il est précisé par les Organisations syndicales que, malgré sa dénomination, le Délégué syndical adjoint dispose des mêmes prérogatives que le Délégué syndical et doit à ce titre être considéré par la Direction de l'établissement distinct au sein duquel son organisation syndicale représentative l'a désigné avec la même légitimité que le Délégué syndical en tant que porte-parole de son organisation syndicale.

Les Parties rappellent que le Délégué syndical adjoint ne peut en aucun cas se substituer aux membres titulaires ou suppléants ou au représentant syndical au niveau du Comité social et économique des établissements distincts dans l'exercice de leur mandat.

ARTICLE 35 CRÉDIT D'HEURES DU DS ET DU DSA

Il est convenu entre les Parties que le Délégué syndical et le Délégué syndical adjoint disposent d'un crédit mensuel d'heures de délégation variant en fonction de l'effectif de l'établissement d'appartenance et déterminé de la manière suivante :

- pour les établissements distincts dont l'effectif est compris entre cinquante (50) et trois-cent-quatre-vingt-dix-neuf (399) salariés inclus : vingt (20) heures de délégation ;
- pour les établissements distincts dont l'effectif supérieur ou égal à quatre cents (400) salariés : vingt-quatre (24) heures de délégation.

Il est précisé par les Parties que ce crédit est individuel et non reportable d'un mois sur l'autre.

Les Parties conviennent que le Délégué syndical et le Délégué syndical adjoint désignés par une même organisation syndicale pourront se rétrocéder au cours d'un même mois civil une fraction du crédit d'heures de délégation mentionné au présent article sans que l'application de cette possibilité ne conduise le Délégué syndical central ou le Délégué syndical central adjoint à disposer, dans le mois civil considéré, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Les heures utilisées par le Délégué syndical et le Délégué syndical adjoint au titre du présent article doivent être renseignée régulièrement dans l'outil mis à disposition et selon les procédures applicables, conformément aux dispositions de l'article 8 du présent accord.

ARTICLE 36 DOTATION MATÉRIELLE DU DS ET DU DSA

Il est convenu entre les Parties que, dès lors qu'ils n'en sont pas équipés au titre de leur activité professionnelle ou d'un autre mandat, le Délégué syndical et le Délégué syndical adjoint disposeront chacun d'un ordinateur portable équipé des logiciels de base, relié au réseau interne, à la messagerie électronique et avec un accès à internet.

ARTICLE 37 LOCAL SYNDICAL

Il est convenu entre les Parties que la Direction de chacun des établissements distinct dont l'effectif est supérieur ou égal à cent-cinquante (150) salariés mettra à la disposition des organisations syndicales des locaux selon les modalités suivantes :

- un local commun pour les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au sein de l'établissement distinct et n'ayant pas été reconnues représentatives lors du premier tour des dernières élections des membres titulaires du Comité social et économique dudit établissement ;
- un local individuel par organisation syndicale reconnue représentative au niveau de l'établissement distinct lors du premier tour des dernières élections des membres titulaires du Comité social et économique dudit établissement.

Les Parties rappellent que ces locaux sont distincts du local mis à la disposition du Comité social et économique de l'établissement distinct.

Il est également précisé par la Direction que, conformément aux dispositions de l'article 8 de l'Accord de Droit syndical du du 30 juin 2015, dans les sites multi-sociétés, la mise à disposition de chaque organisation syndicale représentative d'un local se fait sur la base d'un espace commun dédié, toutes sociétés ou établissements confondus et présent sur le même site.

Le local mis à disposition doit être d'une surface suffisante, adapté à son objet et respecter les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans les établissements distincts

Conformément aux dispositions du Code du travail, ce local doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

A cette fin, la Direction rappelle l'importance de mettre à disposition le mobilier nécessaire à l'activité de la section syndicale en complément des dispositions de l'article 9 de l'Accord de Droit syndical du du 30 juin 2015 qui prévoit que le local doit comporter :

- un poste téléphonique doté d'une boîte vocale et relié sans restriction au réseau national et sans restriction d'horaire ;
- un ordinateur - idéalement portable - équipé des logiciels de base (tableur, traitement de texte,...) et relié au réseau interne de l'établissement, ainsi qu'un accès Internet de même niveau que celui des équipements de l'établissement ;
- un accès à une imprimante du site.

Il est enfin rappelé par les Parties que les représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux bénéficieront de la même formation que les salariés ou de leur établissement d'appartenance en cas de changement d'équipement informatique et d'évolution des technologies de communication.

ARTICLE 38 DOTATION POUR LES FOURNITURES DE BUREAU

Il est rappelé par les Parties que les représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux doivent, lorsque les fournitures de bureau sont mises à disposition en accès libre pour l'ensemble du personnel, pouvoir bénéficier des mêmes fournitures de bureau que l'ensemble des salariés de l'établissement sans distinction et sous réserve qu'aucun abus ne soit constaté.

A l'inverse, dans les établissements distincts où il n'existe pas une mise à disposition de fournitures de bureau telle que visée à l'alinéa précédent, il est convenu entre les Parties que chaque organisation syndicale représentative disposera d'un budget annuel de deux cents cinquante (250) euros pour commander les fournitures de bureau nécessaires à l'activité de la section syndicale.

La Direction précise que ces commandes de fournitures de bureau seront réalisées par le Délégué syndical et selon les procédures applicables à l'établissement distinct d'appartenance.

ARTICLE 39 RÉUNIONS DE COHÉSION SOCIALE ET VIE SYNDICALE LOCALE

Les Parties rappellent l'importance de prévoir des moyens spécifiques pour permettre aux représentants du personnel titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux de pouvoir participer à la vie de leurs organismes statutaires au niveau local et/ou régional.

A cette fin, il est convenu que le Délégué syndical de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau des différents établissements distincts administrera un crédit global annuel afin de permettre la participation à des réunions au sein de son syndicat ou de son union locale ou régionale. Ce crédit est déterminé de la manière suivante :

- quatre (4) jours par établissement de moins de quatre cents (400) salariés où l'organisation syndicale est reconnue représentative ;
- huit (8) jours par établissement de quatre cents (400) salariés et plus où l'organisation syndicale est reconnue représentative.

Il est précisé par les Parties que ces jours pourront être utilisé les uns à la suite des autres, dans la limite de trois (3) jours par participant. De même, ces jours pourront être accolés avec les jours de cohésion sociale et vie syndicale centrale, tels que définis à l'article 23 du présent accord, les visites de site, telles que définies à l'article 24 du présent accord, les jours de coordination syndicale, tels que définis à l'article 25 du présent accord, et dans la limite de trois (3) jours par participant.

La Direction et les Organisations syndicales rappellent que peuvent participer à ces réunions de cohésion sociale et vie syndicale locale le Délégué syndical et le Délégué syndical adjoint.

La Direction et les Organisations syndicales conviennent que le Délégué syndical informera la Direction du ou des établissements distincts d'appartenance des participants aux réunions de cohésion sociale et vie syndicale locale au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion.

Dispositions relatives à la négociation collective au niveau local

ARTICLE 40 RÉUNIONS PLÉNIÈRES DE NÉGOCIATION

Les Parties précisent que les réunions plénières de négociation se tiendront par priorité sur les dates arrêtées d'un commun accord lors de la première réunion plénière de négociation par la Direction de l'établissement distinct et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement considéré.

En cas de besoin, des réunions plénières de négociation supplémentaires pourront être arrêtées par la Direction de l'établissement distinct après vérification que les dates additionnelles conviennent à la majorité des organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement considéré.

Il est également précisé par les Parties que les réunions plénières de négociation prévues au présent article se tiendront idéalement en présentiel. Cependant, et en fonction des circonstances, la Direction de l'établissement distinct considéré pourra convenir que la réunion plénière de négociation se tienne exclusivement sous un format distanciel ou limiter le nombre de participants pouvant se déplacer en raison de contraintes notamment sanitaires.

A cette fin, il est arrêté entre les Parties que la Direction adressera à chaque participant, concomitamment et systématiquement à l'invitation à la réunion plénière de négociation telle que visée ci-avant, un lien permettant de se connecter au système de vidéoconférence.

La Direction de l'établissement distinct considéré adressera les invitations aux réunions plénières de négociation au plus tard cinq (5) jours calendaires avant ladite réunion plénière de négociation. Cette invitation sera adressée par message électronique au Délégué syndical et, le cas échéant, au Délégué syndical adjoint ainsi qu'aux membres de la délégation syndicale dont l'identité aura été préalablement portée à la connaissance de la Direction dudit établissement distinct.

Les éventuels documents servant de support à la négociation seront idéalement adressés par la Direction de l'établissement distinct considéré de manière concomitante à l'invitation visée ci-avant ou au plus tard avant le début de la réunion préparatoire visée à l'article 41 du présent accord.

Les Parties conviennent qu'afin de pouvoir négocier dans des conditions favorables à l'échange et dans un objectif d'efficience, une pérennité des membres des délégations est indispensable.

De ce fait, les délégations des organisations syndicales participant aux réunions plénières de négociation seront composées pour chacune des réunions plénières de négociation d'une même négociation de la manière suivante :

- le Délégué syndical de l'établissement considéré ;
- le Délégué syndical adjoint de l'établissement considéré ou un (1) salarié titulaire d'un mandat interne à l'établissement considéré, à savoir un mandat de membre titulaire ou suppléant ou de représentant syndical au Comité social et économique de l'établissement ;
- un (1) salarié titulaire d'un mandat interne à l'établissement considéré, à savoir un mandat de membre titulaire ou suppléant ou de représentant syndical au Comité social et économique de l'établissement.

Les Parties rappellent que le nombre de représentants de la Direction de l'établissement distinct ne peut pas être supérieur au nombre de représentants de la plus grande délégation syndicale participant à la réunion plénière de négociation.

Enfin, il est convenu entre les Parties que les organisations syndicales devront, par l'intermédiaire du Délégué syndical ou, le cas échéant, du Délégué syndical adjoint, préciser à la Direction de l'établissement distinct considéré au plus tard quatre (4) jours ouvrés avant la réunion préparatoire visée à l'article 41 du présent accord, la date et le nom des participants à la réunion plénière de négociation.

ARTICLE 41 RÉUNIONS PRÉPARATOIRES

Les Parties conviennent de la nécessité pour les organisations syndicales représentatives au niveau des établissements distincts de disposer d'un temps de préparation avant chacune des réunions plénières de négociation sous forme de réunion préparatoire.

Cette réunion préparatoire est organisée par chaque Délégué syndical.

Il est convenu que cette réunion préparatoire, qui est nécessairement positionnée en amont de la réunion plénière de négociation, telle que visée à l'article 40 du présent accord, peut se tenir sur toute demi-journée au cours de la même semaine civile que la réunion plénière de négociation.

La durée de la réunion préparatoire ne peut excéder l'amplitude horaire prévue pour la réunion plénière de négociation.

Cette réunion préparatoire doit se tenir sur la plage horaire de 9 heures 30 à 18 heures.

Peuvent participer à la réunion préparatoire :

- pour les établissements distincts de moins de trois cents (300) salariés : les membres de la délégation syndicale participant à la réunion plénière de négociation, tels qu'ils sont arrêtés à l'article 40 du présent accord, ainsi qu'un (1) salarié appartenant au personnel de l'établissement distinct et titulaire d'un mandat de membre titulaire ou suppléant ou de représentant syndical auprès du Comité social et économique de l'établissement ;
- pour les établissements distincts de trois cents (300) salariés et plus : les membres de la délégation syndicale participant à la réunion plénière de négociation, tels qu'ils sont arrêtés à l'article 40 du présent accord.

Enfin, il est convenu entre les Parties que les organisations syndicales devront, par l'intermédiaire du Délégué syndical ou, le cas échéant, du Délégué syndical adjoint, préciser à la Direction de l'établissement distinct considéré au plus tard quatre (4) jours ouvrés avant ladite réunion préparatoire la date et le nom des participants.

ARTICLE 42 RÉUNIONS INTERSYNDICALES

Les Parties conviennent que les organisations syndicales représentatives au niveau des établissements distincts ont la possibilité d'organiser une réunion intersyndicale avant chaque réunion plénière de négociation.

La durée de cette réunion intersyndicale s'impute sur la durée de la réunion préparatoire visée à l'article 41 du présent accord.

Il est convenu entre les Parties que la composition de la réunion intersyndicale varie en fonction de son positionnement par rapport à la réunion préparatoire visée à l'article 41 du présent accord. De fait :

- si la réunion intersyndicale se tient sur la même demi-journée que la réunion préparatoire : l'ensemble des participants à la réunion plénière de négociation peut y participer ;
- à l'inverse, si la réunion intersyndicale est organisée sur une demi-journée différente de celle de la réunion préparatoire : seuls deux (2) participants à la réunion plénière par organisation syndicale peuvent y prendre part.

Il est convenu que chacune des organisations syndicales représentatives au niveau des établissements distincts devront, par l'intermédiaire du Délégué syndical de l'établissement, préciser à la Direction de l'établissement distinct la date et les noms des différents participants à la réunion intersyndicale au plus tard quatre (4) jours ouvrés avant ladite réunion préparatoire.

ARTICLE 43 GROUPES DE TRAVAIL

Afin de faciliter le déroulé des réunions plénières de négociation, les Parties conviennent de l'opportunité de prévoir la possibilité de mettre en place des groupes de travail thématiques sur des points spécifiques d'une négociation. Ainsi, il est convenu qu'un ou des groupes de travail pourront être mis en place au cours d'une négociation si la Direction de l'établissement distinct (et l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de cet établissement sont d'accord pour une telle mise en place.

Les réunions du groupe de travail se dérouleront à des dates fixées d'un commun accord entre Direction de l'établissement distinct et l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de cet établissement lors des réunions plénières de négociation ou à l'issue des réunions des groupes de travail.

Afin de garantir un travail efficient et de qualité, les Parties s'accordent sur la nécessité de maintenir une pérennité des membres du groupe de travail pendant toute la durée de ses travaux. Ainsi, elles conviennent de la composition suivante :

- d'une part, deux (2) représentants par organisation syndicale représentative comprenant le Délégué syndical et un (1) des participants aux réunions visées aux articles 40 à 42 du présent accord ;
- d'autre part, trois (3) membres représentant la Direction de l'établissement distinct (.

Des spécialistes du sujet traité par le groupe de travail pourront également être invités par la Direction de l'établissement distinct si cela s'avère opportun.

Les Parties conviennent que le groupe de travail remette ses travaux à l'issue de la dernière réunion du groupe de travail et avant la dernière réunion plénière de négociation consacrée au sujet traité par le groupe de travail.

Enfin, il est convenu entre les Parties que les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement distinct considéré, par l'intermédiaire du Délégué syndical, communiqueront à la Direction de l'établissement distinct dans les deux (2) jours ouvrés suivant la décision de mise en place des groupes de travail visés au présent article le nom des deux membres la représentant au sein du groupe de travail.

Dispositions finales

ARTICLE 44 ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt prévues à l'article 50.

Les parties rappellent que, conformément à l'exception mentionnée à l'article 3 du présent accord, les dispositions ayant un objet identique ou similaire aux dispositions de l'Accord unanime de méthode relatif à l'organisation du cycle de négociations de substitution du 1er décembre 2021 n'entreront en vigueur qu'à l'issue du cycle de négociations de substitution, soit au plus tard le 1er octobre 2022.

ARTICLE 45 DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 46 ADHÉSION

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

L'adhésion devra faire l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de cinq (5) jours ouvrés à compter de ce dépôt. Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

ARTICLE 47 RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

Les Parties conviennent d'appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d'ouverture que celui qui a présidé aux négociations et à la conclusion de celui-ci.

En cas d'apparition d'un litige sur la mise en œuvre du présent accord, et avant toute saisine d'une quelconque juridiction, les Parties s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différend.

ARTICLE 48 RÉVISION

Dans les conditions prévues aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé selon les mêmes formes que sa conclusion, en tout ou partie, à la demande de chaque partie signataire ou adhérente.

Il appartient à la partie qui souhaite réviser l'accord d'indiquer aux autres parties signataires ou adhérentes les dispositions qu'elle souhaite modifier et d'adresser une proposition de révision.

La Direction convoquera alors les Organisations Syndicales signataires ou adhérentes à une réunion au plus tard dans le mois qui suit la réception de la demande.

L'avenant portant révision de tout ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations qu'il modifie.

ARTICLE 49 DÉNONCIATION

Conformément aux dispositions des articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, dans les conditions prévues à ces articles.

La dénonciation, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des Parties signataires ou adhérentes et sous réserve d'un préavis de trois (3) mois, doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres Parties signataires ou adhérentes.

La Direction et les Organisations syndicales représentatives au sein se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette dénonciation afin d'entamer des négociations et envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution.

ARTICLE 50 PUBLICITÉ ET DÉPÔT

Conformément aux dispositions des articles L.2231-5, L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau ainsi qu'aux Organisations syndicales représentatives au niveau des différentes établissements distincts.

Il sera également déposé auprès de la Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) d'Ile-de-France via la plateforme en ligne TéléAccords ainsi qu'auprès du Greffe du Conseil de prud'hommes du Créteil.

Cet accord sera déposé sur la base de données nationale des accords conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail.

Il sera affiché sur la page intranet dédiée aux Ressources Humaines dans les deux (2) jours ouvrés suivant la dernière signature.

Cet accord sera établi en autant d'exemplaires originaux que de parties à la négociation.

Fait à le 3 juin 2022.

Pour la Direction :