

GC/FF/ER/LR/FR


Fleury Michon



UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE DE VENDEE

**ACCORD FLEURY MICHON
SUR LA STRUCTURE
DE LA REPRESENTATION SOCIALE**

GC 1/29
AACF



Sommaire

PREAMBULE	5
CHAPITRE 1 : PERIMETRE DE MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE (CSE)	6
CHAPITRE 2 : DUREE DES MANDATS DES MEMBRES DE CSE	6
CHAPITRE 3 : COMPOSITION DU CSE	7
Article 3.1 – Délégation du personnel.....	7
Article 3.2 – Présidence.....	7
Article 3.3 – Représentant des organisations syndicales représentatives.....	7
CHAPITRE 4 : AUTRES PARTICIPANTS	7
CHAPITRE 5 : SECRET PROFESSIONNEL ET CONFIDENTIALITE	8
CHAPITRE 6 : HEURES DE DELEGATION	8
Article 6.1 – Comptage des heures	9
Article 6.2 – Suivi des heures	9
CHAPITRE 7 : FONCTIONNEMENT DU CSE	9
Article 7.1 – Périodicité des réunions	9
Article 7.2 – Convocation, ordre du jour et tenue des réunions	9
Article 7.3 – Procès-verbaux	10
Article 7.4 – Temps et frais de déplacement	10
CHAPITRE 8 : MOYENS DU CSE	11
Article 8.1 – Ressources	11
Article 8.2 – Local et autres moyens.....	12
Article 8.3 – Formations.....	13
CHAPITRE 9 : ATTRIBUTIONS DU CSE	13
Article 9.1 – Modalités d'exercice des attributions	13
Article 9.2 – Base de données économiques et sociales (BDES).....	14
Article 9.3 – Consultations	14
Article 9.4 – Expertise	14
CHAPITRE 10 : COMMISSIONS DU CSE	15
Article 10.1 – Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail (CSSCT).....	15
Article 10.2 – Commissions du CSE	16
Article 10.3 – Autres commissions.....	16
CHAPITRE 11 : REPRESENTANTS DE PROXIMITE	16
Article 11.1 – Composition.....	17
Article 11.2 – Attribution	18

Article 11.3 – Moyens	18
Article 11.4 – Réunions	18
Article 11.5 – Ordre du jour – Animation réunion - compte rendu	18
Article 11.6 – Bourse de frais et déplacement.....	19
CHAPITRE 12 : COMITE DE GROUPE.....	19
CHAPITRE 13 : DROIT SYNDICAL	19
Article 13.1 – Délégués Syndicaux	20
Article 13.2 – Négociation.....	20
Article 13.3 – Moyens des Délégués Syndicaux	21
Article 13.4 – Représentant Section Syndicale (RSS)	21
Article 13.5 – Délégation du Comité Social et Economique au Conseil d'Administration	21
Article 13.6 – Représentant du personnel travaillant de nuit.....	22
Article 13.7 – Annualisation et mutualisation des crédits d'heures	22
Article 13.8 – Evolution professionnelle des salariés exerçant une activité syndicale dans l'entreprise	23
Article 13.9 – Formation en fin de mandat	23
Article 13.10 – Entretien de début et fin de mandat	23
CHAPITRE 14 : DISPOSITIONS FINALES.....	24
Article 14.1 – Entrée en vigueur et durée du présent accord.....	24
Article 14.2 – Révision.....	24
Article 14.3 – Adhésion et dénonciation.....	24
Article 14.4 – Dépôt légal.....	25
Article 14.5 – Publicité	25
Article 14.6 – Communication.....	25

Entre, d'une part,

Monsieur Gérard CHAMBET, agissant en qualité de Directeur Général des Opérations et des Ressources Humaines Groupe, représentant la société Fleury Michon pour l'Unité Economique et Sociale de Vendée constituée des sociétés suivantes dont le siège social se trouve à POUZAUGES :

FLEURY MICHON LS (Registre du commerce n° B 340 545 441)

FLEURY MICHON (SA) (Registre du commerce n° B 572 058 329).

Et, d'autre part,

Les Délégués syndicaux centraux de l'Unité Economique et Sociale de Vendée des organisations syndicales CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

PREAMBULE

En vertu 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, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies pour négocier un accord de structure de représentation sociale qui prend en compte les évolutions légales en la matière.

La volonté commune était de mettre en place une structure avec un juste équilibre entre un dialogue social central au niveau UES, et une proximité locale terrain. Les autres points pris en compte ont été : Maintien des budgets centralisés des ASC et de fonctionnement, taille raisonnable des instances, et représentation de toutes les populations.

Cet accord annule et remplace l'intégralité de l'accord SRS du 25 mars 2003 et de tous ses avenants. Il constitue donc la base exclusive du fonctionnement de la relation sociale chez Fleury Michon au sein de son Unité Economique et Sociale de Vendée.

Un avenant à notre accord comité de groupe sera établi ultérieurement pour formaliser les nouvelles modalités via la mise en place du CSE.



5/29
GC AACG
nc
nc
nc

CHAPITRE 1 : PERIMETRE DE MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL

ECONOMIQUE (CSE)

L'Unité Economique et Sociale de Vendée (UES) regroupe les sociétés du groupe Fleury Michon suivantes :

- ✓ Fleury Michon SA (Registre du commerce n° B 572 058 329)
- ✓ Fleury Michon LS (Registre du commerce n° B 340 545 441)

Pour rappel, les conditions d'appartenance à l'Unité Economique et Sociale de Vendée sont :

- Site situé géographiquement dans l'Est Vendée
- Appartenance de la société à la convention collective nationale des industries charcutières (Salaisons, Charcuteries, Conserves de viandes) et avoir un code APE correspondant
- Avoir une participation majoritaire du groupe dans la dite société en détenant des parts supérieures à 50%
- Justifier de l'opportunité des transferts de personnel avec les autres sites de l'Unité Economique et Sociale de Vendée

Le Comité Social Economique (CSE) est mis en place sur le périmètre UES comprenant les 2 sociétés ci-dessus. Il sera élu pour la première fois lors des prochaines élections professionnelles fin 2019, par les salariés de l'UES Vendée selon les modalités définies lors du protocole d'accord pré-électoral.

Outre un CSE centralisé au niveau UES, des commissions du CSE (notamment CSSCT) seront mises en place également au niveau centralisé UES. Des Représentants de Proximité (RP) seront mis en place quant à eux, au niveau de chacun de sites. L'objectif général est de traiter au niveau du CSE des parties économiques, sociales centralisées et sécurité conditions de travail obligatoires. Les RP traiteront des parties sociales, sécurité et conditions de travail locales.

CHAPITRE 2 : DUREE DES MANDATS DES MEMBRES DE CSE

Conformément aux articles L. 2314-26, les mandats des membres de CSE sont établis pour une durée de 4 ans à compter de la proclamation des résultats.

Les salariés exerçant un mandat représentatif en parallèle de leurs activités professionnelles bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement, qui oblige

l'employeur à obtenir une autorisation préalable de la part de l'inspecteur du travail. Le code du travail dresse une liste (non exhaustive) des salariés bénéficiant d'une telle protection (C. trav., art. L. 2411-1 et L. 2411-2). Cette protection bénéficie également aux salariés exerçant un mandat externe à l'entreprise.

CHAPITRE 3 : COMPOSITION DU CSE

Article 3.1 – Délégation du personnel

3.1.1 Nombre de membres

Il comprend un nombre de membres qui tient compte du nombre des salariés de l'UES.

En vertu de l'article L2314-1, il est prévu un nombre déterminé de représentants élus et un nombre d'heures mensuelles de délégation qui tient compte du nombre de salariés de l'entreprise. Les échanges entre les organisations syndicales représentatives ont convenu que le nombre d'élus serait appliqué conformément aux recommandations légales.

Concernant l'UES (sous réserve d'effectifs correspondants au moment de l'établissement du protocole d'accord préélectoral), pour un effectif allant de 3000 à 3499 personnes, 25 membres titulaires et 25 membres suppléants devront être élus (*cf annexe*).

3.1.2 Secrétaire et trésorier

Selon l'article L2312-23, le CSE doit désigner **1 secrétaire et 1 trésorier** parmi les élus CSE titulaires. Pour faciliter l'organisation, le CSE désignera également **1 secrétaire adjoint et 1 trésorier adjoint** parmi les élus CSE titulaires ou suppléants.

Article 3.2 – Présidence

Le CSE est présidé par le membre de la Direction chargé de la politique sociale de l'entreprise ou son représentant.

Article 3.3 – Représentant des organisations syndicales représentatives

Conformément à l'article L. 2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un Représentant Syndical au comité (RS CSE). Il assiste aux séances avec voix consultative.

Chaque **Représentant Syndical au CSE (RS CSE)** bénéficie d'un crédit d'heures pour l'exercice de son mandat de **20 heures par mois**.

CHAPITRE 4 : AUTRES PARTICIPANTS

Un élu CSE suppléant ne peut assister aux réunions CSE qu'en cas d'absence d'un des titulaires.

En cas de remplacement ponctuel, l'organisation syndicale concernée transmettra à la Direction avant la réunion (de préférence la veille et au plus tard au début de la réunion) une information par mail ou courrier indiquant le nom de l' élu CSE suppléant en remplacement de l' élu CSE titulaire.

En cas de fin de mandat, d'absence prolongée ou de remplacement ponctuel, conformément à l'article L2314-37 du code du travail, l' élu CSE titulaire est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie (ou à défaut d'une autre catégorie).

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

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

CHAPITRE 5 : SECRET PROFESSIONNEL ET CONFIDENTIALITE

Les membres du Comité Social et Economique et les Représentants Syndicaux au CSE sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par la Direction. Un viol de confidentialité engage la responsabilité de son auteur.

CHAPITRE 6 : HEURES DE DELEGATION

Chaque élu CSE titulaire bénéficie d'un crédit de 28 heures par mois (contre 26 heures prévues légalement).

Les heures passées aux réunions du CSE et aux commissions ne sont pas déduites de ce crédit d'heures.

Le secrétaire et le trésorier du CSE bénéficient chacun d'un crédit de 50 heures par mois (en plus du crédit d'heures de leur mandat d' élu CSE) pour l'exercice de leur mandat.

Les suppléants ne bénéficient d'aucun crédit d'heures, sauf autorisation des titulaires, que ce soit pour les élus CSE, le secrétaire ou le trésorier.

Article 6.1 – Comptage des heures

Le suivi des crédits d'heures de délégation prend en compte uniquement le temps de travail effectif (temps d'absence délégation – temps de repas – temps de pause – temps de trajet).

Article 6.2 – Suivi des heures

Dans la mesure du possible et dans le respect des libertés syndicales, chaque titulaire d'un mandat, bénéficiant d'un crédit d'heures, communiquera à sa hiérarchie avant le mercredi pour la semaine suivante son planning prévisionnel d'absences afin d'assurer le remplacement du représentant du personnel dans les meilleures conditions. Dans le cas de circonstances occasionnelles, un représentant du personnel pourra s'absenter, conformément aux dispositions légales, en informant préalablement son supérieur hiérarchique direct ou en cas d'absence de celui-ci un autre responsable du secteur où il travaille.

Les heures de délégation effectivement utilisées feront l'objet dans un délai raisonnable d'un bon de délégation, qui indiquera sur quel mandat imputer ses absences.

Le suivi des heures sera effectué par la Direction des Ressources Humaines. Les bons de délégation devront être visés par le responsable hiérarchique et le responsable des ressources humaines concerné.

Le bon de délégation a été remis à jour en tenant compte des évolutions des mandats relatives à ce présent accord. Il figure en annexe.

Le changement du logiciel de gestion des temps permettra de mettre en place au démarrage des nouveaux mandats une dématérialisation des bons de délégation facilitant le suivi des heures en temps réel, le traitement de ces heures et la consolidation des soldes d'heures par mandats.

CHAPITRE 7 : FONCTIONNEMENT DU CSE

Article 7.1 – Périodicité des réunions

Le CSE se réunira 11 fois par an en réunions ordinaires (tous les mois sauf aout), sur convocation du Président et du secrétaire. Un calendrier prévisionnel sera établi à l'année. Des réunions extraordinaires du CSE pourront être programmées en plus, avec accord du secrétaire et du Président.

Article 7.2 – Convocation, ordre du jour et tenue des réunions

Le CSE ne peut délibérer valablement qu'en présence du Président ou de son représentant et du secrétaire du CSE ou d'un secrétaire de séance. Sont convoqués à chaque réunion :

- les élus titulaires
- les Représentants Syndicaux au CSE
- le médecin du travail (quand l'ordre du jour comporte des questions relatives à la médecine du travail)
- des personnes invitées avec l'accord du Président et avec pour objectif de traiter de sujets spécifiques figurant à l'ordre du jour
- le Président peut se faire assister par deux collaborateurs

Les documents préparatoires du CSE seront envoyés aux membres soit par mail nominatif soit par courrier nominatif.

Les convocations seront transmises aux élus CSE titulaires et aux élus CSE suppléants si on opte pour la dématérialisation des envois. Dans le cas contraire, les élus CSE titulaires seront uniquement destinataires des éléments.

D'autres éléments pourront être ajoutés par le biais du règlement intérieur du CSE qui sera établi après les élections dans un délai raisonnable.

Article 7.3 – Procès-verbaux

Les modalités actuelles d'enregistrement et de rédaction des procès-verbaux restent en vigueur.

Ce sujet sera formalisé par le biais du règlement intérieur du CSE qui sera établi après les élections dans un délai raisonnable.

Article 7.4 – Temps et frais de déplacement

Les frais et temps de déplacement en lien avec les réunions Direction sont pris en charge par l'employeur.

Pour les autres frais kilométriques, seuls les **élus CSE titulaires et suppléants, les Délégués Syndicaux et les Représentants Syndicaux au CSE** pourront bénéficier de remboursement de frais kilométriques et de temps de déplacement. Ceux-ci sont plafonnés à **1 Aller-Retour par jour et par personne** (et non par mandat) entre un site et le siège social ou entre 2 sites.

En cas de situation exceptionnelle, sur demande des organisations syndicales et uniquement après validation de la Direction, des frais et temps de déplacement supplémentaires pourront être pris en charge.

Il est recommandé aux élus CSE titulaires et suppléants, aux Délégués Syndicaux et aux Représentants Syndicaux au CSE, pour les déplacements liés à leurs mandats UES, d'utiliser autant que possible les véhicules électriques mis à disposition sur certains des sites.

Les autres cas (Représentants de Proximité, Représentant de Section Syndicale...) ne feront pas l'objet de remboursement. Toutefois, la Direction pourra autoriser sur demande des organisations syndicales l'utilisation des véhicules électriques de l'entreprise.

Pour les salariés de l'UES détenteurs d'un mandat travaillant hors de l'UES (Exemple : commerciaux), les frais de déplacement (frais de route + hôtels) seront pris en charge par l'entreprise pour les réunions de Direction selon le barème en vigueur.

Pour les réunions Direction, il a été retenu pour faciliter les débuts de réunion dans de bonnes conditions (respect des heures de début, prise de dossiers, habillage, déshabillage...) d'attribuer 15 minutes afin de permettre au salarié présent sur le poste de travail de participer à la réunion en tenue civile.

Il a également été convenu de noter sur la feuille de présence aux réunions l'heure de début et de fin de réunion arrondi au ¼ d'heure supérieur le plus proche.

CHAPITRE 8 : MOYENS DU CSE

Article 8.1 – Ressources

8.1.1 Subvention de fonctionnement

Selon l'article L 2315-61, l'entreprise verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0.22 % de la masse salariale brute. Les éléments pris en compte en référence sont l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale (y compris PFA et hors rémunération brute des stagiaires).

8.1.2 Contribution aux activités sociales et culturelles

A la subvention de fonctionnement, s'ajoute la subvention destinée aux activités sociales et culturelles de 1,56 % de la masse salariale brute. Les éléments pris en compte en référence sont l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale (y compris PFA et hors rémunération brute des stagiaires).

8.1.3 Autres contributions

La Direction contribue à hauteur de 1,03 % de la masse salariale brute au budget du restaurant d'entreprise. Les éléments pris en compte en référence sont l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale (y compris PFA et hors rémunération brute des stagiaires).

Ce budget est géré par la Direction mais piloté conjointement entre la Direction et la Commission restaurant.

Une présentation du suivi du budget restaurant sera faite annuellement.

Article 8.2 – Local et autres moyens

8.2.1 Local

Au niveau de Pouzauges Gare

Les représentants du personnel disposent d'un local équipé séparé pour chacune des organisations syndicales de l'UES.

Au niveau des autres sites

Les représentants du personnel disposent d'un local équipé commun (séparé en box) pour les représentants de proximité.

Les demandes d'entretien ou de travaux, seront effectuées auprès des services généraux et étudiées au cas par cas.

8.2.2 Fournitures

Toutes les demandes de fournitures seront faites et validées par le délégué syndical auprès de la Direction des Ressources Humaines. Elles seront prises en charge par l'employeur. Il s'agit de consommables habituels. Un suivi budgétaire sera effectué. Des dépassements ou des fournitures jugées anormales par la Direction des Ressources Humaines pourront entraîner des refus et feront l'objet d'une information aux intéressés.

L'organisation syndicale centrale recevra à Pouzauges Gare les fournitures commandées, et se chargera de l'acheminement sur les sites.

8.2.3 Moyens informatiques et téléphonie

Au niveau de Pouzauges Gare

Chaque local syndical est équipé par organisation syndicale d'un ordinateur et d'une imprimante ainsi que d'une box pour accès internet. La prestation de maintenance informatique est gérée par les organisations syndicales mais prise en charge par la Direction.

Au niveau des autres sites

Chaque local syndical est équipé d'un ordinateur et d'une imprimante par local ainsi que d'une box pour accès internet. Ces équipements sont communs à toutes les organisations syndicales de chaque site.

Chaque organisation syndicale bénéficie d'un téléphone portable interne autorisant uniquement les numéros internes de l'entreprise en appel et en réception.

La prestation de maintenance informatique est gérée par les organisations syndicales mais prise en charge par la Direction.

La Direction étudiera les besoins de renouvellement des moyens informatiques et téléphonie (en privilégiant la mise en place d'ordinateurs portables sur Pouzauges Gare).

8.2.4 Mobiliers

Au niveau de chaque local syndical de site, le mobilier comprend en commun une table de réunion avec ses chaises et, par organisation syndicale, un classeur vertical avec fermeture, une table et des chaises.

8.2.5 Affichage

Un panneau d'information par organisation syndicale sera mis à disposition pour chaque organisation syndicale sur chaque établissement (MTJ/MTT/TLM/CHTY/MLN/AC/LOG/PZG Gare).

Un panneau supplémentaire pourra être ajouté sur certains sites en cas de besoin lié aux flux de personnel.

Article 8.3 – Formations

La bourse syndicale utilisée pour financer les formations des représentants du personnel sera supprimée à partir des élections professionnelles 2019 et la mise en place d'un CSE.

Conformément aux articles L. 2315-63, L.2145-5 et suivants du code du travail, *les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique. Les coûts salaires seront pris en charge par l'entreprise pour la formation économique. Les coûts salaires seront également pris en charge pour la formation d'un élu CSE suppléant par organisation syndicale.*

Conformément aux articles L2315-18 et L2315-40, une formation spécifique liée à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sera prise en charge par l'employeur.

Conformément aux articles L. 2145-5 et suivants, le congé de formation économique sociale et syndicale sera pris en charge par l'employeur, uniquement pour les couts salaires.

CHAPITRE 9 : ATTRIBUTIONS DU CSE

Article 9.1 – Modalités d'exercice des attributions

Le CSE traitera systématiquement pour chaque réunion ordinaire des 3 parties suivantes : marche de l'entreprise / social / sécurité et conditions de travail.

Pour la partie sécurité et conditions de travail, en s'appuyant sur l'article L2315-27 du code du travail, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont entendues pour que le CSE recueille uniquement les avis lors des consultations obligatoires, les débats préparatoires ayant eu lieu au niveau des RP ou du CSSCT (cf. annexe liste des informations/consultations obligatoires des représentants du personnel).

Toute consultation obligatoire du CSE devra faire l'objet de deux réunions : une réunion de présentation et un avis rendu sur une réunion ultérieure.

Article 9.2 – Base de données économiques et sociales (BDES)

Conformément à la loi de sécurisation de l'emploi, et en y appliquant les mises à jour liées à l'ordonnance N°2017-1386 du 22 septembre 2017, une base de données économiques et sociales est en place chez Fleury Michon.

Cette Base de Données Unique est un outil complémentaire au dialogue social déjà existant au sein du Groupe Fleury Michon.

Comme le prévoit la loi (article L. 2312-36 du code du Travail), les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

- Investissements (social, matériels...),
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Fonds propres et endettements,
- Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,
- Activités sociales et culturelles,
- Rémunération des financeurs,
- Flux financiers,
- Sous-traitance,
- Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Les informations figurant sur la base de données économiques et sociales sont tenues à une obligation stricte de discrétion et de respect de la confidentialité.

La base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique et aux Délégués Syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données économiques et sociales sont tenues à disposition sur un support numérique disponibles à la consultation sur RDV auprès de la Direction. La possibilité d'accès à distance sera étudiée en 2020.

Article 9.3 – Consultations

La Direction effectuera les consultations obligatoires sur les orientations stratégiques, les perspectives économiques et financières, et la politique sociale et emploi tous les ans.

Toutefois, une articulation sera déterminée par la Direction pour traiter les différents thèmes sans redondance avec d'autres réunions (CSE extra présentation des résultats, comité groupe...)

Article 9.4 – Expertise

Le CSE disposera de la faculté de recourir à des expertises dans les conditions fixées par les dispositions légales.

Le recours à ces expertises sera financé selon les modalités prévues dans le code du travail à l'exception des expertises en lien avec la consultation sur les orientations stratégiques qui seront prises en charge à 100% par l'employeur.

CHAPITRE 10 : COMMISSIONS DU CSE

Article 10.1 – Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail (CSSCT)

10.1.1 Nombre et périmètre

Une commission CSSCT sera mise en place au niveau de l'UES (même périmètre que le CSE)

10.1.2 Composition

Cette commission CSSCT sera composée de **9 membres** désignés par le CSE.

Les désignations se feront comme suit :

- 1 membre désigné par chaque organisation syndicale représentative (sur n'importe quel collègue)
- 1 membre TAM désigné par le CSE à la majorité à 1 tour
- Les autres membres désignés par le CSE à la majorité à 1 tour

Tous les membres désignés devront être élus CSE titulaires ou suppléants.

Elle sera présidée par un membre de la Direction accompagné d'un représentant.

10.1.3 Attributions déléguées par le CSE à la CSSCT

La commission CSSCT discutera des sujets santé sécurité conditions de travail transversaux (rapport médecine du travail, modification du règlement intérieur, ...) ou concernant au moins 2 sites.

Hors obligations légales, les autres sujets seront traités en local au niveau des réunions de représentants de proximité (*cf annexe liste des informations/consultations obligatoires des représentants du personnel*).

Dans le cadre d'une expérimentation d'1 an, les sujets liés à la commission handicap pourront être intégrés à la commission CSSCT. Il pourra être envisagé un rétablissement de la commission handicap dans son fonctionnement actuel si les élus et la Direction font un constat commun d'insatisfaction par rapport à ce fonctionnement.

10.1.4 Réunions

La commission CSSCT se réunira **4 fois par an** en réunions ordinaires. Des réunions extraordinaires du CSSCT pourront être programmées en plus avec accord du président de la commission.

10.1.5 Moyens de fonctionnement

Chaque membre titulaire de la commission CSSCT dispose d'un crédit d'heures délégation de **10 heures par mois**.

Article 10.2 – Commissions du CSE

Une **commission des marchés** sera instituée et viendra en lieu et place de l'ancienne commission des ASC.

Une **commission économique** se réunira 2 fois par an.

Une **commission sociale**, regroupant la commission information logement et la prévoyance, se réunira 2 fois par an.

Une **commission GPEC / formation / séniors** se réunira 3 fois par an.

Une **commission égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** se réunira 1 fois par an.

D'une manière générale, toutes les modalités liées à la mise en place de ces commissions seront précisées dans le règlement intérieur du CSE, notamment les suivantes :

Conformément à l'article L2325-23 du code du travail, *l'employeur laisse aux membres de la commission économique le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant pas excéder 40 heures par an. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.* Ce maximum de 40 heures est pris en charge par l'employeur, et l'excédent par le budget de fonctionnement du CSE.

L'employeur laisse également aux membres de la commission GPEC / formation / séniors le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant pas excéder 140 heures par an. Ce temps est rémunéré comme temps de travail. Ce maximum de 140 heures est pris en charge par l'employeur, et l'excédent par le budget de fonctionnement du CSE.

Afin de contribuer au fonctionnement de la bibliothèque, la Direction prendra également en charge 240 heures par an au titre de l'activité sociale et culturelle.

Article 10.3 – Autres commissions

Les modalités des autres commissions sont définies par les accords d'entreprise (coordination sociale, classification, ...)

CHAPITRE 11 : REPRESENTANTS DE PROXIMITE

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu de mettre en place des représentants de proximité. L'objectif est de pouvoir assurer un dialogue social en local avec une proximité terrain permettant de représenter au mieux les intérêts des salariés de chaque site.

Article 11.1 – Composition

Au vu de la répartition actuelle des effectifs de l'UES, la composition des réunions de proximité a été définie comme suit :

- Chantonnay Traiteur de La Mer (TLM) : 8 représentants
- Chantonnay Charcuterie (CHTY) : 8 représentants
- Montifaut Jambon (MTJ) : 11 représentants
- Montifaut Traiteur (MTT) : 5 représentants
- Logistique (LOG) : 8 représentants
- Aides Culinaires (AC) : 6 représentants
- Mouilleron (MLN) : 9 représentants
- Pouzauges Gare administratif commercial (PZG gare) : 8 représentants

Celle-ci sera revue lors de chaque élection en fonction des effectifs de l'UES (ou en cours de mandat si les effectifs évoluent significativement).

Ils seront désignés comme suit :

Pour chaque site hors PZG gare

1 siège par site par organisation syndicale représentative sera réservé et désigné par l'organisation syndicale représentative (qu'il fasse partie du site ou non mais de préférence sur le site et sur n'importe quel collègue).

1 siège TAM/cadre sera réservé par site et désigné par le CSE à la majorité à 1 tour parmi les salariés affectés au site concerné (qu'ils aient déjà un mandat ou non). Si carence de candidats, ce siège sera attribué sur le collègue Ouvrier Employé.

Tous les autres sièges restants seront désignés par le CSE à la majorité à 1 tour parmi les salariés affectés au site concerné (qu'ils aient déjà un mandat ou non)

Pour PZG gare

1 siège par organisation syndicale représentative sera réservé et désigné par l'organisation syndicale représentative (qu'il fasse partie du site ou non mais de préférence sur le site, et sur n'importe quel collègue).

1 siège Ouvrier Employé sera réservé et désigné par le CSE à la majorité à 1 tour parmi les salariés affectés au site concerné (qu'ils aient déjà un mandat ou non). Si carence de candidats, ce siège sera attribué sur le collègue TAM.

Tous les autres sièges restants seront désignés par le CSE à la majorité à 1 tour parmi les salariés affectés au site concerné (qu'ils aient déjà un mandat ou non).

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu de désigner par le CSE **1 représentant de proximité suppléant par site et par organisation syndicale représentative** pour pouvoir suppléer à l'absence d'un des membres de la même organisation

syndicale. Ce suppléant ne bénéficiera pas de crédit d'heures et ne pourra pas assister aux réunions si les membres sont présents.

Si un salarié venait à être affecté sur un site différent de manière pérenne, il se verrait dans l'obligation de laisser son poste de représentant de proximité du site concerné. Un autre représentant serait dans ce cas désigné à nouveau par le CSE dans un délai maximum de 2 mois.

Article 11.2 – Attribution

Les représentants de proximité pourront traiter et débattre en local de tous les sujets sociaux sécurité et conditions de travail (*cf annexe liste des informations/consultations obligatoires des représentants du personnel*) sans pour autant avoir la possibilité d'émettre un avis consultatif légal.

Les représentants de proximité pourront accéder au registre du personnel et au registre des accidents et incidents bénins.

Article 11.3 – Moyens

Les représentants de proximité disposeront pour exercer leur mission d'un crédit d'heures de délégation de **15 heures par mois**.

Article 11.4 – Réunions

Les réunions de proximité se tiendront à un rythme de **11 réunions ordinaires par an** (1 par mois hors mois d'août). Un calendrier annuel sera établi.

4 de ces réunions au moins devront traiter des sujets liés à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

A ces réunions, se rajouteront les visites de sites dites « visites sécurité ». Elles seront de 4 par an dont 1 de nuit (hors Logistique et PZG Gare administratif et commercial). Elles ne seront pas imputées sur les heures de délégation mais bien prises en charge en tant que réunion direction.

Article 11.5 – Ordre du jour – Animation réunion - compte rendu

Afin que la Direction puisse préparer les réunions mensuelles Représentants de Proximité, un RP de chaque organisation syndicale représentative enverra les questions à la Direction 3 jours ouvrés avant la réunion (réception des questions le mercredi soir au plus tard pour réunion RP le lundi suivant).

La réunion RP sera présidée par le Directeur d'usine ou ses représentants (Responsables de service, Responsable RH) ou un représentant de la Direction pour PZG Gare administratif et commercial.

Le compte rendu de la réunion sera envoyé aux organisations syndicales et affiché dans les panneaux de la Direction au plus tard 1 semaine après la réunion.

Article 11.6 – Bourse de frais et déplacement

Dans la continuité de ce qui existe déjà sur l'UES, la Direction attribuera chaque année un budget de 3000€ réparti entre les organisations syndicales représentatives en fonction de la représentativité aux élections professionnelles. Ce budget pourra être utilisé par les organisations syndicales soit pour rembourser des déplacements des Représentants de Proximité (étant donné qu'ils ne sont pas pris en charge par la Direction), soit pour d'autres frais de fonctionnement.

Ce montant sera revalorisé annuellement en fonction de la revalorisation des frais kilométriques.

CHAPITRE 12 : COMITE DE GROUPE

La mise en place et le fonctionnement du comité de groupe feront l'objet d'un avenant spécifique à notre accord comité de groupe actuel.

Il a cependant été convenu que le nombre de sièges réservés pour l'UES au niveau du comité de groupe serait réduit de 10 à 7 afin de laisser la possibilité aux autres sociétés du groupe d'y être représentées en maintenant une taille raisonnable de réunion.

Dans les sièges réservés pour l'UES, il a été convenu qu'un siège minimum serait attribué par organisation syndicale représentative.

Tous les membres seront désignés par le CSE (y compris CAD et TAM) parmi les membres élus du CSE titulaires.

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu de désigner par le CSE parmi les élus CSE titulaires **1 membre comité de groupe suppléant par organisation syndicale représentative** pour pouvoir suppléer à l'absence d'un des membres de la même organisation syndicale. Ce suppléant ne bénéficiera pas de crédit d'heures et ne pourra pas assister aux réunions si les membres sont présents.

CHAPITRE 13 : DROIT SYNDICAL

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont souhaité conserver la possibilité de négocier avec des délégués syndicaux et n'ont, à ce titre, pas opté pour la mise en place d'un conseil d'entreprise.

La représentativité des organisations syndicales ne peut donc désormais se mesurer qu'au niveau de l'UES et plus au niveau des établissements.

Article 13.1 – Délégués Syndicaux

Chaque organisation syndicale ayant obtenu au moins 10% des suffrages et étant à ce titre reconnue comme représentative, peut désigner **3 Délégués Syndicaux** (en tenant compte des effectifs UES).

Selon l'article L2143-4, toute organisation syndicale représentative peut désigner **1 Délégué Syndical supplémentaire** si elle a obtenu au moins un élu dans le collège ouvrier employé et si elle compte au moins un élu dans un des 2 autres collèges (Ce qui ferait un total de 4 délégués syndicaux).

Exemple : si une organisation syndicale a des élus sur le collège ouvriers/employés + sur le collège TAM, elle bénéficiera de 4 délégués syndicaux.

Toute organisation syndicale représentative peut désigner à nouveau **1 Délégué Syndical supplémentaire** si elle a au moins un élu dans les 3 collèges (Ce qui ferait un total de 5 délégués syndicaux).

Exemple : si une organisation syndicale a des élus sur le collège ouvriers/employés + sur le collège TAM + sur le collège cadres, elle bénéficiera de 5 délégués syndicaux.

Un délégué syndical est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections CSE.

Les délégués syndicaux auront la possibilité d'assister aux réunions RP.

Article 13.2 – Négociation

Pour les négociations annuelles obligatoires ainsi que les autres négociations, et conformément au décret R2143-2 du code du travail, chaque délégation représentative des organisations syndicales sera composée :

- **De 3 délégués syndicaux (4 ou 5 si représentatif sur 2 ou 3 collèges)**

En dehors de l'intéressement Groupe, les négociations seront traitées au niveau de l'UES.

Chaque organisation syndicale représentative dispose, au profit des délégués syndicaux ou autre, qu'elle habilite pour négocier l'accord d'entreprise, d'un contingent global de 18 heures par an.

Lors de chaque négociation spécifique, un crédit d'heures supplémentaire pourra être négocié en tenant compte du nombre de délégués syndicaux.

En cas d'absence d'un délégué syndical, il pourra être désigné un autre délégué syndical, de préférence du même collège ou à défaut d'un autre collège, pour participer aux négociations.

Article 13.3 – Moyens des Délégués Syndicaux

La Direction autorise la mutualisation des heures de délégation entre les délégués syndicaux d'une même organisation syndicale.

Chaque organisation syndicale représentative bénéficie pour l'ensemble de ses Délégués Syndicaux d'un crédit d'heures de délégation de **90 heures par mois** pour exercer leurs missions.

Article 13.4 – Représentant Section Syndicale (RSS)

Chaque syndicat ayant constitué une section syndicale au sein de l'entreprise (UES de Vendée) peut, s'il n'est pas représentatif au sein de l'UES de Vendée, désigner un Représentant de la Section Syndicale pour le représenter.

Ainsi, si une organisation syndicale n'atteint pas 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles des titulaires au CSE de l'Unité Economique et Sociale de Vendée, après accomplissement complet du processus électoral concerné (auprès du CSE) au sein de l'ensemble des sociétés membres de l'unité Economique et Sociale de Vendée, cette organisation syndicale, non représentative au sens de la loi, pourra désigner un Représentant de la Section Syndicale au niveau de l'Unité Economique et Sociale de Vendée.

Il bénéficiera de **4 heures** de délégation **par mois**.

Le Représentant de la Section Syndicale ne pourra pas participer aux réunions du CSE de l'Unité Economique et sociale de Vendée.

Ainsi, il ne pourra pas non plus participer aux diverses commissions du CSE de l'Unité Economique et Sociale de Vendée ni aux réunions RP.

Conformément à la loi, le Représentant de la Section Syndicale n'a pas le pouvoir de conclure des accords collectifs ni de participer au suivi de ceux-ci.

Article 13.5 – Délégation du Comité Social et Economique au Conseil

d'Administration

Le Groupe Fleury Michon est organisé en Conseil d'Administration.

4 salariés du Groupe sont présents au Conseil d'Administration en plus des salariés représentants des actionnaires.

La répartition a été définie comme suit :

- Deux appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés,
- Un troisième à la catégorie technicien agent de maîtrise
- Le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques.

Les salariés présents au conseil d'administration assistent avec voix consultative à toutes les séances du Conseil d'Administration. Ils peuvent soumettre les vœux des CSE au Conseil d'Administration qui doit donner un avis motivé.

Les salariés seront désignés par l'ensemble des élus CSE titulaires de tous les CSE du groupe.

Article 13.6 – Représentant du personnel travaillant de nuit

Les représentants du personnel travaillant de nuit doivent pouvoir exercer leur mandat normalement sans perdre d'heures.

Pour le représentant du personnel travaillant de nuit qui doit revenir la journée pour des réunions direction, son delta d'heures manquant par rapport aux horaires qu'il aurait normalement effectués s'il était resté de nuit sera pris en charge par la direction.

Ce complément de prise en charge d'heures ne se fera que dans le cadre des réunions convoquées par la direction.

Il finira sa semaine selon les horaires de son équipe de nuit à laquelle il est rattachée dans le respect des accords. La situation de chaque élu sera gérée au cas par cas afin de respecter l'état d'esprit de cet avenant.

Afin de faciliter l'organisation du mandat des élus travaillant de nuit, l'entreprise organisera les réunions de représentants de proximité le lundi après-midi (1er lundi de chaque mois) afin qu'il n'y ait pas de perte d'heures.

Pour le CSE (troisième mardi de chaque mois), le fonctionnement reste inchangé.

Exemple 1 : Pour une réunion du CSE organisée par la Direction le mardi matin, la Direction prendra en charge, pour un représentant du personnel travailleur de nuit, les horaires prévus être travaillés la nuit du lundi au mardi (7 ou 8 heures), y compris les majorations de nuit.

Exemple 2 : Pour une réunion des représentants de proximité organisée par la Direction le lundi après-midi, la Direction prendra en charge, pour un représentant du personnel travailleur de nuit, les horaires prévus de nuit habituellement travaillés au cours de la semaine (7 ou 8 heures), y compris les majorations de nuit.

Article 13.7 – Annualisation et mutualisation des crédits d'heures

Conformément à la loi, l'utilisation du crédit d'heures est personnelle et liée au mandat. Le représentant du personnel est le garant des heures à utiliser.

L'entreprise conserve la pratique du **cumul des heures de délégation sur une année** de référence pour un mandat nominatif. Le suivi de ces heures se fera à partir du 1er du mois suivant les élections au CSE et sur une période de 12 mois.

En fonction de la date des élections, il est convenu que les heures de délégation à compter de la proclamation des résultats et jusqu'au début du mois suivant soient utilisées de manière « raisonnable ».

22/29
a AA MC C7

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu d'apporter plus de souplesse à ce dispositif en offrant la possibilité de **mutualiser les heures par mandat et par organisation syndicale** pour CSE, CSSCT et DS. Pour les RP, même dispositif mais uniquement par site.

Ex : 2 RP de l'organisation syndicale X du même site Y peuvent mutualiser entre eux leurs crédits d'heures à condition que la somme des 2 ne dépassent pas le crédit d'heures total annuel.

Article 13.8 – Evolution professionnelle des salariés exerçant une activité syndicale dans l'entreprise

L'exercice d'un mandat représentatif ne peut entraîner un frein à l'évolution de la rémunération ou à l'évolution de carrière des représentants du personnel ou représentants syndicaux.

Chaque délégué syndical ou chaque représentant du personnel pourra être reçu à sa demande par son responsable hiérarchique une fois par an pour faire le point sur son évolution.

Cette évolution sera analysée au cas par cas et sera identique à l'évolution moyenne d'une population du même secteur et homogène en âge, en ancienneté, en formation, en compétences.

Article 13.9 – Formation en fin de mandat

Un délégué syndical ou un élu CSE ou toute personne ayant exercé un mandat suite à élection ou désignation aura la possibilité de réaliser un bilan de compétence après six années consécutives d'un ou plusieurs mandats et à partir du bilan de compétence de définir un projet professionnel ou le cas échéant, un projet de formation, financé par le Fond Assurance Formation ou à défaut l'entreprise dans le cadre du budget formation, pour acquérir le niveau de compétence de la population identique cible.

Article 13.10 – Entretien de début et fin de mandat

Conformément à l'article L. 2141-5 alinéa 3 et 4 du Code du travail :

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de

23/29
AA MC C7

procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

CHAPITRE 14 : DISPOSITIONS FINALES

Article 14.1 – Entrée en vigueur et durée du présent accord

Ce présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date des élections du CSE prévues en 2019.

Article 14.2 – Révision

L'accord d'entreprise peut être révisé dans les conditions prévues par la loi (articles L. 2222-5 et suivants, L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail).

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance de l'autre partie contractante.

Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Une copie de la lettre devra être adressée à l'Inspecteur du travail compétent.

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant l'envoi de la lettre de notification de demande de révision.

Tout additif ou toute modification devra faire l'objet d'un avenant au présent accord.

Toute modification de l'accord d'entreprise résultant d'un avenant de révision a pour effet de se substituer au texte qu'il révisé.

Article 14.3 – Adhésion et dénonciation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative, 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'accord d'entreprise peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi. La dénonciation partielle ou totale du présent avenant par l'une des parties signataire devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception. La partie auteur de la dénonciation présentera le cas échéant, une proposition de texte. Une copie devra être adressée à l'inspecteur du travail compétent.

La dénonciation sera effectuée avec un préavis de trois mois, au-delà duquel l'avenant à l'accord d'entreprise continuera à produire ses effets jusqu'à la mise en place d'un nouveau texte et au plus tard pendant un an.

24/29
AA HC
CY

La dénonciation peut porter soit sur l'ensemble de l'accord, soit sur l'ensemble des dispositions se rapportant à un même titre.

A défaut d'accord de substitution conclu dans le délai de 15 mois suivant la dénonciation, l'accord d'entreprise cessera de produire tout effet au terme de ce délai dans les conditions légales (articles L. 2222-6 – L. 2261-9 – L. 2261-10 – L. 2261-11 – L. 2261-13 – L. 2261-14 du Code du travail).

Article 14.4 – Dépôt légal

En application des articles L. 2231-5 et suivants, R. 2231-2 et suivants, L. 2261-1 du code du travail, le présent accord sera :

- notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives
- déposé à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE de la Roche-sur-Yon (Vendée) en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique
- remis par la partie la plus diligente aux greffes du Conseil de Prud'hommes de la Roche-sur-Yon (Vendée) en 1 exemplaire.

Article 14.5 – Publicité

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, la société procurera un exemplaire du présent accord aux institutions représentatives du personnel.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent avenant sera rendu public. Il alimentera la base de données nationale dont le contenu est publié en ligne.

Afin de protéger les intérêts de l'entreprise, la Direction et les organisations syndicales signataires conviennent que le présent accord sera publié dans une version anonymisée.

Article 14.6 – Communication

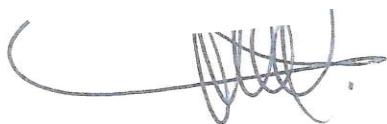
Le présent accord sera diffusé dans l'entreprise sous forme d'une information complète et rapide, assurée par le représentant de la direction.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel, un avis étant affiché à ce sujet.

Fait à POUZAUGES, le 20 05 2019

Pour l'UES Vendée Fleury Michon

Directeur Général



Le Directeur Général des Opérations

et des Ressources Humaines Groupe



Pour la CFDT,



Pour FO,



Pour la CGT,

Pour la CFE CGC,



Annexe : dispositions légales

Nombre de membres de la délégation du personnel en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement distinct (or cas d'accord préelectoral)

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960

a 27/29
AA
M
nc
07

Annexe : liste des consultations

	NLLES INSTANCES	
	Lieu du débat	Avis
Avis pour licenciement inaptitude	CSE	CSE
Avis pour licenciement salarié protégé	CSE	CSE
Avis sur orientations stratégiques et leurs conséquences	CSE	CSE
Avis sur situation économique et financière	CSE	CSE
Avis sur politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi	CSE	CSE
Avis sur ristournes trajets	CSE	CSE
Avis sur règlement intérieur	CSE	CSE
Avis sur plan de formation	CSE	CSE
Avis sur bilan social	CSE	CSE
Avis sur rapport égalité pro F/H	CSE	CSE
Avis sur rachat de société externe	CSE	CSE
Avis sur modif planning ou horaires en cours de semaine	RP	Ø
Avis sur modif planning ou horaires en dessous du délai de prévenance	RP	Ø
Avis sur changement d'organisation (dont nouvelles technologies et en fonction de l'importance du changement - à caractériser dans l'accord)	RP	CSE
	RP	Ø
	CSE	CSE
Avis sur aménagements de poste travail handicap	CSSCT	Ø
Présentation du rapport annuel médecine du travail	CSSCT	Ø
Avis sur programme annuel de prévention	RP	Ø
Avis sur mise à jour du document unique	RP	Ø
Réunion extra pour info et avis pour levée du droit d'alerte	RP	CSE
Réunion extra pour info et avis pour levée du droit de retrait	RP	Ø
Réunion extra en cas d'accident de travail grave	CSE et RP	Ø
Autres sujets sociaux	RP	Ø
Autres sujets économiques	CSE	Ø
Sureté	RP	Ø
Alerte et exercice incendie	RP	Ø

ac 28/29
 AA M
 nc
 07

Annexe : bon de délégation

BON DE DÉLÉGATION pour les représentants du personnel élus et désignés

NOM : _____ SERVICE : _____
 PRÉNOM : _____ ORGANISATION SYNDICALE : _____
 LUNDI MARDI MERCREDI JEUDI VENDREDI SAMEDI
 N° pontage : _____ SITE : _____ DATE : _____

Bon de Délégation REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT

NOM : _____ SERVICE : _____
 PRÉNOM : _____ ORGANISATION SYNDICALE : _____
 LUNDI MARDI MERCREDI JEUDI VENDREDI SAMEDI
 N° pontage : _____ SITE : _____ DATE : _____

CODE	HEURES DÉLÉGATION			TEMPS		
	DÉBUT	FIN	TOTAL	TRANSPORT	PAUSE	REPAS
RÉUNION DIRECTION CREDIT DELEGATION						
1ère DÉLÉGATION						
2ème DÉLÉGATION						
3ème DÉLÉGATION						
4ème DÉLÉGATION						
5ème DÉLÉGATION						
6ème DÉLÉGATION						

PRIME DE FROID OUI NON

4% 8% 15%

Horaires prévus de l'équipe

MAJORATION HEURE DE NUIT (Indiquer un nombre d'heures)
 5h - 6h / 21h - 23h 20%
 23h - 5h (maxi 6h) 23%

PRIME EQUIPE

REUNION CSE 01
 REUNION RP 02
 REUNION COMITE GROUPE 03
 REUNION CSCT 29
 REUNION NEGOCIATIONS 25
 REUNION COM. RESTAURANT 04
 REUNION COM. CLASSIFICATION 05
 REUNION COM. COORDINATION SOCIALE 27
 REUNION COM. GPIC FORMATION SENIORS 26
 REUNION COM. ECONOMIQUE 06
 REUNION COM. EGALITE PROFESSIONNELLE F/H 07
 REUNION COM. SOCIALE (Logement et prévoyance) 32
 REUNION COP. CONGE PARENTAL 09

PREPARATION NEGOCIATIONS 40
 Temps passé non imputés sur heures de délégation 42
 CSST - ancien article L.4614-6 43
 PREPARATION CLASSIFICATION 44
 PREPARATION CORITE DE GROUPE 1711
 DELEGATION RP 31
 DELEGATION DS 33
 DELEGATION RS CSE 34
 DELEGATION CSCT 35
 DELEGATION EUI CSE 18
 DELEGATION COMITE GROUPE 12

PREPARATION COM. LOGEMENT 23
 PREPARATION COM. ECONOMIQUE 20
 PREPARATION COM. GPIC FORMATION SENIORS 13
 PREPARATION COM. EGALITE PROFESSIONNELLE F/ 21
 COM. DES MARCHES 22
 DELEGATION FONCTIONNEMENT CSE 14
 DELEGATION ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLE 16
 DIVERS CSE (à préciser) 17
 MANDAT EXTERIEUR à l'entreprise (à préciser) 45

Signature Représentant du personnel: _____

Saisie GDT: _____

Signature Manager: _____

Signature RH: _____

TYPE DE VEHICULE: MOTO CO-VOITURAGE

Le délégué s'est vu en possession d'un permis de conduire en cours de validité. Je m'engage à signaler immédiatement à mon responsable toutes circonstances susceptibles d'affecter la validité de mon permis

Signature Représentant du personnel: _____

DISTANCES KMS INTER-SITES	
MLN	CHT
PZO Gare	10.5
MLN	17.2
CHT	1.4
TLM	22.8
MTJ	1.3

29/29
AA
a