ACCORD NATIONAL RELATIF AUX MOYENS DE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE DALKIA

ENTRE:

DALKIA représentée par
Madame **Florence SCHREIBER**, Directrice des Ressources Humaines,

D'UNE PART,

ET

La Confédération Française de l'Encadrement - C.F.E-C.G.C - Fédération des Industries du Pétrole et d'Activités Energétiques - Syndicat National du Chauffage et de l'Habitat, représentée par :

Monsieur Patrick DESWARTE et **Monsieur Christophe MARCHAND**, délégués syndicaux

La Confédération Générale des Travailleurs - C.G.T - Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction, représentée par :

Monsieur Jacques BLANC et **Monsieur Patrick MOIOLI**, délégués syndicaux

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction, représentée par :

Monsieur Norbert BATTISTELLO et **Monsieur Hafid TAGNAOUTI**, délégués syndicaux

La Confédération Française Démocratique du Travail – C.F.D.T – Fédération Nationale des salariés de la Construction et du bois représentée par :

Monsieur Bruno PRIEUR et **Monsieur Georges SERRE**, délégués syndicaux

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes – U.N.S.A, représentée par :

Monsieur Serge BOURBON et **Monsieur Patrick DUPUCH**, délégués syndicaux

D'AUTRE PART,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit.

PREAMBULE

Un précédent accord national relatif aux moyens de fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel et à l'exercice du droit syndical au sein de l'entreprise a été conclu le 7 février 2012.

Le présent accord annule et remplace dans toutes ses dispositions l'accord précité.

Les parties affirment que la pratique d'un dialogue social constant et de qualité est un facteur d'équilibre des rapports sociaux au sein de l'entreprise et participe pleinement à son développement.

Elles s'entendent sur la nécessité de favoriser les conditions d'un échange loyal et d'une concertation constructive pour assurer le respect mutuel des intérêts des salariés et de l'entreprise.

L'objet du présent accord est, par conséquent, d'assurer un meilleur exercice des fonctions des détenteurs de mandats représentatifs au plan national, dans le respect tout à la fois de leurs prérogatives et du pouvoir de direction et de gestion de l'employeur.

Conscientes que le dialogue social repose sur la prise en considération réciproque des missions et responsabilités de chacun, tant de la part de la Direction que de celle des détenteurs de mandats représentatifs, les parties rappellent leurs droits et devoirs et s'engagent, notamment, à :

Concernant la Direction :

- respecter l'ensemble des dispositions du présent accord ;
- assurer aux détenteurs de mandats représentatifs un traitement équivalent à celui des autres collaborateurs ;
- assurer la libre circulation des détenteurs de mandats représentatifs dans l'entreprise dans le cadre des heures de délégation et dans le respect des règles en vigueur ;
- respecter le droit inaliénable de tout salarié, à se syndiquer auprès de l'Organisation Syndicale de son choix.

De plus, la Direction sera particulièrement attentive à la gestion de la carrière des représentants du personnel.

Concernant les détenteurs de mandats représentatifs :

- respecter l'ensemble des dispositions du présent accord ;
- utiliser les crédits d'heures de délégation conformément à leur objet ;
- ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail ;
- préserver la confidentialité des informations présentées comme telles par la Direction ou dont ils auraient à connaître dans le cadre de leur mandat.

Les parties conviennent que la référence dans cet accord aux « Organisations Syndicales Représentatives » s'entend au sens de l'article L. 2121-1 du Code du travail.

Les dispositions prévues par le présent accord reconnues plus favorables se substituent à celles, de même nature, prévues par l'article 6 de la Convention Collective des Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du 7 février 1979 de la FEDENE ainsi qu'à celles prévues par l'article 6 de la Convention Collective des Cadres de la FEDENE et toutes celles de même nature prévues par cette convention ou tout autre accord au niveau de la Branche ou du Groupe.

CHAPITRE 1 - MANDATS AU SEIN DE DALKIA

ARTICLE 1 – MANDATS DESIGNATIFS

1.1 Les mandats nationaux

Chaque Organisation Syndicale Représentative sur le plan national a la faculté de désigner un Délégué Syndical Central et un Délégué Syndical National, étant entendu que les deux mandats ne peuvent se cumuler.

Conformément aux règles légales relatives à la représentativité, le syndicat qui désigne le Délégué Syndical Central et/ou National doit remplir l'ensemble des critères listés par l'article L2121-1 du Code du travail au niveau de Dalkia et notamment avoir recueilli 10 % des voix au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Etablissement une fois les suffrages de tous les Etablissements additionnés[1].

1.1.1 Le Délégué Syndical Central (DSC)

Le Délégué Syndical Central a plus particulièrement pour mission d'assurer l'interface et la coordination avec les Délégués Syndicaux d'Etablissement.

Il est en relation étroite avec le Délégué Syndical National.

Le principe de sa participation aux réunions de négociations nationales organisées par l'employeur est acquis.

Le Délégué Syndical Central n'est pas nécessairement Délégué Syndical d'Etablissement.

1.1.2 Le Délégué Syndical National (DSN)

Le Délégué Syndical National a plus particulièrement pour mission d'assurer l'interface et la coordination avec son Organisation Syndicale.

De ce fait, le principe de sa participation aux instances paritaires nationales et aux réunions statutaires de son Organisation Syndicale est acquis.

Le principe de sa participation aux réunions de négociations nationales organisées par l'employeur est acquis.

Le Délégué Syndical National participe à ces instances sur invitation de son Organisation Syndicale et en informe l'employeur.

La désignation du Délégué Syndical National intervient obligatoirement parmi les Délégués Syndicaux d'Etablissement.

1.2 Les mandats régionaux

Les Organisations Syndicales Représentatives au sens des articles L.2121-1 et L.2122-1 du Code du travail, au sein de l'établissement peuvent désigner un Délégué Syndical supplémentaire dit catégoriel dans les conditions prévues à l'article L.2143-4 du Code du travail qui dispose que :

« Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

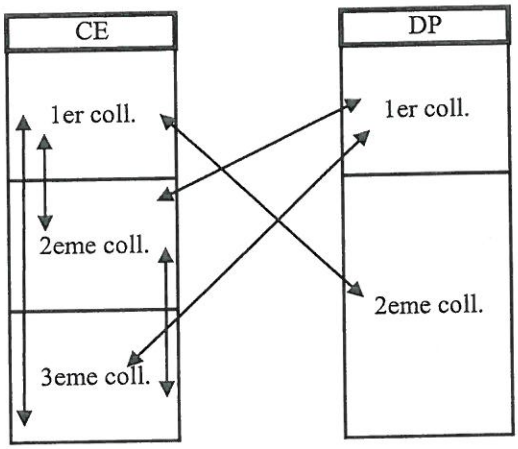
Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. »

[1] *Les parties rappellent que l'audience des syndicats catégoriels est mesurée dans les seuls collèges dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats.*

Par dérogation à ces dispositions légales il est convenu des conditions suivantes de désignation du Délégué Syndical supplémentaire :

L'Organisation Syndicale Représentative devra justifier d'au moins 2 élus, dont au moins un élu au Comité d'Etablissement, dans 2 collèges distincts qu'il s'agisse de membres du Comité d'Etablissement ou de Délégué du Personnel.

Les combinaisons permettant la désignation de ce délégué supplémentaire sont précisées dans le tableau ci-dessous, chacune des flèches représentant une combinaison possible :



Ces mesures d'assouplissement sont exclusivement réservées aux établissements de l'entreprise dont l'effectif est inférieur à 1000 salariés en moyenne sur une période de six mois consécutifs, l'effectif étant exprimé en Equivalent Temps Plein conformément aux dispositions de l'article L.1111-2 du Code du travail.

Pour tout établissement dont l'effectif viendrait franchir ce seuil, les parties conviennent que les Organisations Syndicales, pouvant procéder, dans les conditions de droit commun, à la désignation d'un second Délégué Syndical de droit commun, ne pourront plus bénéficier de ces mesures d'assouplissement. La désignation du Délégué Syndical Supplémentaire dit catégoriel étant alors soumise aux conditions de droit commun.

Dès lors ce mandat, s'il existait au sein d'un établissement grâce aux mesures d'assouplissement prévues au présent article, serait automatiquement considéré comme caduc au jour de la désignation par l'Organisation Syndicale de son second Délégué Syndical de droit commun.

1.3 La Négociation Collective au niveau national

En ce qui concerne la négociation collective d'accords au niveau national (hors délégation salariale de quatre personnes lors des Négociations Annuelles Obligatoires), la délégation d'une Organisation Syndicale Représentative au niveau de Dalkia est composée de trois membres comprenant au moins le Délégué Syndical Central et le Délégué Syndical National.

Les parties conviennent que la présence du Délégué Syndical Central et du Délégué Syndical National aux réunions de négociation est un gage de la continuité du dialogue social. Aussi ils s'efforceront dans la mesure du possible d'y assister en personne.

Le troisième participant de la délégation doit détenir un mandat désignatif ou représentatif au sein de l'Entreprise. Toutefois exceptionnellement en fonction des thèmes de négociation, les Organisations Syndicales en accord avec la Direction pourront proposer la présence d'un salarié « expert » en lieu et place de la troisième personne de la délégation.

En tout état de cause la délégation ne saurait dépasser trois personnes, Délégué Syndical Central et Délégué Syndical National inclus.

ARTICLE 2 – MANDATS ELECTIFS : ICCHSCT

Dans le cadre de la mise en place de l'Instance nationale de Coordination des CHSCT, il est convenu que les secrétaires de chacun des CHSCT, concernés par un projet soumis à cette instance, sera membre de celle-ci.

Dès lors, conformément aux dispositions légales, lorsqu'un projet, soumis à l'Instance, concernera les 7 établissements de l'entreprise, seront convoqués aux réunions de celle-ci, les 2 premiers membres désignés par le CHSCT de l'Etablissement pour y siéger et les secrétaires des 7 CHSCT.

Lorsqu'un projet ne concernera pas l'entreprise dans son ensemble et donc moins de 7 établissements, seront alors convoqués les 3 membres, désignés et le secrétaire du CHSCT de chacun des établissements concernés par le projet sou mis à l'Instance.

CHAPITRE 2 - CARRIERES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

ARTICLE 1- NON DISCRIMINATION SYNDICALE

Aucun représentant du personnel ou salarié ne doit être inquiété pour l'exercice d'une activité syndicale, ni faire l'objet de discrimination à quelque titre que ce soit.

Les parties rappellent que le mandat désignatif ou électif coexiste avec le contrat de travail. Par conséquent, elles reconnaissent que l'existence d'un mandat désignatif ou électif :

- ne doit pas faire obstacle à l'exécution loyale du contrat de travail ;
- ne doit pas constituer un obstacle à l'évolution salariale et professionnelle.

ARTICLE 2- EVOLUTION SALARIALE

L'évolution salariale des représentants du personnel est déterminée, comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé.

A minima les représentants du personnel dont la durée totale de leurs crédits d'heures atteint ou dépasse 30% de leur durée de travail contractuelle, bénéficient d'une évolution de leur rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles des salariés ayant des fonctions similaires, relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable.

A défaut d'un panel de comparaison suffisant, ils bénéficieront des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles accordées dans l'entreprise.

Chaque Direction des Ressources Humaines Régionale porte une attention particulière sur la situation des représentants du personnel détenteur de plusieurs mandats et dont la durée d'exercice de ces mandats (heures de délégation et heures de réunion à l'initiative de l'employeur) couvre la quasi-totalité du temps prévu au contrat de travail.

ARTICLE 3- GESTION DE CARRIERE

3.1 Entretien de prise de mandat

Lors de chaque renouvellement des institutions représentatives du personnel, la hiérarchie de tout salarié nouvellement élu, mandaté ou renouvelé dans ses fonctions reçoit le salarié au cours d'un entretien, indépendant de l'entretien professionnel annuel, qui a pour objet :

- De rechercher, si besoin, les modalités d'organisation du travail permettant la meilleure compatibilité entre activité professionnelle et exercice du ou des mandats de représentation du personnel,
- De permettre, si nécessaire, une adaptation du poste de travail qui ne réduise pas l'intérêt du poste, qui autorise le maintien des compétences et les possibilités d'évolution professionnelle,
- De fixer les objectifs attendus et de déterminer la charge de travail.

Le représentant du personnel peut, s'il le souhaite, se faire accompagner, lors de cet entretien, par un salarié de l'entreprise.

Un compte-rendu écrit et signé des deux parties sera établi à l'issue de l'entretien.

3.2 Entretien professionnel annuel

Chaque année, comme tout salarié, le salarié, représentant du personnel, bénéficie d'un entretien professionnel annuel. Celui-ci a pour objectif de faire le point sur les compétences, les qualifications, la situation et les perspectives d'évolution professionnelle du collaborateur, au regard des besoins de l'entreprise. Il est réalisé sur les seules activités liées au poste et hors celles liées aux mandats

Pour les représentants du personnel dont le temps consacré aux mandats correspond au moins à 80 % de leur temps de travail contractuel, ils bénéficieront, chaque année, d'un temps d'échange avec la Direction des Ressources Humaines. Il doit notamment être l'occasion d'identifier les difficultés rencontrées, les conditions d'exercice du ou des mandats ainsi que les compétences développées.

3.3 Entretien de fin de mandat

Comme à la prise d'un mandat, le représentant du personnel en fin de mandat peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien permettant notamment de recenser les compétences acquises au cours de l'exercice du ou des mandats et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Sur ce dernier point, il peut, par exemple, s'agir de la mise en place d'un Bilan de Compétences ou d'un processus de Validation des Acquis de l'Expérience.

Cet entretien a également pour objet de faciliter la reprise d'une activité professionnelle à plein temps et en déterminer les modalités.

Un compte-rendu écrit et signé des deux parties sera établi à l'issue de l'entretien.

CHAPITRE 3 - MOYENS DE FONCTIONNEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les représentants du personnel bénéficient des moyens de fonctionnement suivants dans les conditions définies ci-après et dans la configuration actuelle de la carte sociale de Dalkia à savoir un Comité d'Etablissement, une instance de Délégués du personnel et un CHSCT par Etablissement ainsi qu'un Comité Central d'Entreprise.

SECTION 1 - CREDIT D'HEURES

ARTICLE 1 - REGLES COMMUNES

1.1 Utilisation des crédits d'heures par les représentants du personnel

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées à échéance normale de la paye.

Il est convenu que le temps passé en réunion, sur convocation de la Direction, ne s'impute pas sur les crédits d'heures définis à l'article 2 de la présente section.

Les parties rappellent le caractère strictement individuel et mensuel de l'attribution des crédits d'heures. Le transfert d'heures entre représentants du personnel n'est autorisé que dans les cas spécifiquement précisés par la loi.

1.2 Utilisation des bons de délégation

Les absences au poste de travail et les déplacements résultant de l'exercice du mandat électif ou syndical doivent, dans une perspective d'organisation du service et de sécurité, donner lieu à information préalable du responsable direct du salarié concerné par le bon de délégation, pouvant prendre la forme d'un bon « papier » ou d'un e-mail à la hiérarchie, ou le planning prévisionnel en fonction des accords ou usages locaux.

Ils ne constituent en aucun cas ni une demande préalable d'absence ni un mode de contrôle de l'utilisation des heures de délégation. Ils ne valent pas, pour autant, reconnaissance de leur utilisation conformément à leur objet.

Ces bons de délégation sont utilisés pour tout départ du poste de travail motivé par l'exercice d'un mandat, que la mission s'exerce dans ou hors de l'Etablissement.

Le bon de délégation est complété par le salarié à son départ et à son retour à son poste de travail, et remis à son responsable hiérarchique ou en son absence, son supérieur hiérarchique le plus proche sous 48h ouvrés sauf circonstances exceptionnelles justifiées par le salarié ou par l'Organisation Syndicale.

Les parties conviennent que les heures de délégation qui peuvent l'être, seront planifiées dans la mesure du possible et au maximum dans le délai de 48 heures ouvrées sauf urgence justifiée.

ARTICLE 2 - REGLES APPLICABLES A CHAQUE INSTITUTION REPRESENTATIVE

Les parties conviennent d'un volume d'heures de délégation plus favorable à celui prévu par la loi.

Compte tenu du volume d'heures conventionnellement prévu par le présent accord, il est convenu entre les parties que les heures conventionnelles ne seront accordées au représentant du personnel qu'à compter de la date où son élection ou sa désignation sera purgée de tout vice.

Ainsi, en cas de contestation de l'élection ou de la désignation intervenue, cette dernière sera considérée purgée de tout vice, une fois intervenue la décision définitive sur le litige de l'autorité habilitée à la prendre, qu'elle soit judiciaire ou administrative.

2.1 Crédit d'heures des représentants du personnel élus

2.1.1. Crédit d'heures accordé aux Délégués du personnel

2.1.1.1 Délégués du personnel titulaires

Le crédit d'heures légal des Délégués du personnel titulaires s'élève à 15 heures par mois.

Les parties conviennent que ce crédit d'heures est fixé à 20 heures par mois.

2.1.1.2 Délégués du personnel suppléants

En l'absence de crédit d'heures légal pour les Délégués du personnel suppléants, les parties conviennent de faire bénéficier ces derniers d'un crédit de 10 heures par mois.

2.1.2 Crédit d'heures accordé aux membres des Comités d'Etablissements

2.1.2.1 Membres titulaires d'un Comité d'Etablissement

Le crédit d'heures légal des membres titulaires du Comité d'Etablissement s'élève 20 heures par mois.

Les parties conviennent qu'il est fixé à 25 heures par mois. De plus, afin de tenir compte des missions dévolues aux secrétaires et trésoriers des Comités d'Etablissement, il est convenu que leur crédit d'heures soit porté à 35 heures mensuelles.

2.1.2.2 Membres suppléants d'un Comité d'Etablissement

En l'absence de crédit d'heures légal pour les membres suppléants d'un Comité d'Etablissement, les parties conviennent que ces derniers bénéficient d'un crédit de 10 heures par mois.

Lorsqu'ils remplacent un titulaire, leur crédit d'heures ne peut être, sur un mois supérieur, à celui du titulaire.

2.1.3 Crédit d'heures accordé aux membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Les membres du CHSCT bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 20 heures par mois et par Etablissement conformément aux dispositions légales. Ce crédit est porté à 35 heures pour les secrétaires de CHSCT.

2.1.4 Crédit d'heures accordé aux membres de l'Instance de Coordination des CHSCT

Les membres de l'Instance de Coordination, lorsqu'elle est réunie sur un projet qui lui est soumis, bénéficient d'un crédit d'heure mensuel de 10 heures.

Ce crédit s'ajoute au crédit octroyé dans le cadre du mandat de membre du CSHCT. Il est limité à la durée du projet soumis à l'Instance et ne peut être accordé plus de 4 mois consécutivement pour un même projet à compter du mois au cours duquel l'Instance est une première fois réunie sur ce projet.

Le temps passé en réunion préparatoire et en réunion plénière de l'ICCHSCT n'est pas déduit de ce crédit d'heures.

2.2 Crédit d'heures des représentants du personnel désignés

2.2.1. Représentant de la Section Syndicale (RSS)

Conformément aux dispositions légales, le Représentant de la Section Syndicale bénéficiera d'un crédit d'heures de 4 heures par mois.

2.2.2. Délégué Syndical d'Etablissement (DSE)

Le crédit d'heures accordé à tous les Délégués Syndicaux d'Etablissement est de 25 heures par mois.

En cas d'absence d'un Délégué Syndical d'Etablissement, il est convenu qu'il puisse y avoir transfert de tout ou partie des heures de délégation de ce Délégué Syndical d'Etablissement au seul profit des Délégués Syndicaux d'Etablissement appartenant au même syndicat, sous réserve de l'information de la hiérarchie.

Ces transferts d'heures seront gérés par le syndicat ou la section syndicale de l'Etablissement et devront faire l'objet d'une notification écrite au DRH de l'Etablissement, au minimum 8 jours avant le début du mois civil concerné par leur utilisation.

2.2.3 Délégué Syndical Central (DSC)

Le Délégué Syndical Central bénéficie, au titre de ce mandat, d'un crédit d'heures de délégation de 500 heures par an et par Organisation Syndicale Représentative.

La vocation de ces heures n'étant pas de permettre un cumul sur une courte période, les parties conviennent d'une utilisation lissée sur l'année.

Les heures accordées au titre de ce crédit d'heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de Délégué Syndical Central.

Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur n'est pas inclus dans ce crédit d'heures.

2.2.4. Délégué Syndical National (DSN)

Le Délégué Syndical National bénéficie au titre de ce mandat, d'un crédit d'heures de délégation par Organisation Syndicale Représentative fonction de la représentativité plus ou moins importante de son Organisation Syndicale dans les établissements, qui s'ajoute au crédit d'heures de Délégué Syndical d'Etablissement :

- si l'Organisation Syndicale est représentative dans moins de 3 établissements, le crédit d'heures du Délégué Syndical National est de 420 heures par an au titre de ce mandat à savoir mensuellement 25 heures auquel s'ajoute 10 heures octroyées par la Convention Collective

- si l'Organisation Syndicale est représentative dans au moins 3 établissements, le crédit d'heures du Délégué Syndical National est de 500 heures par an au titre de ce mandat

La vocation de ces heures n'étant pas de permettre un cumul sur une courte période, les parties conviennent d'une utilisation lissée sur l'année.

Les heures accordées au titre de ce crédit d'heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de Délégué Syndical National.

SECTION 2 - BUDGET

ARTICLE 1 - RAPPEL DES REGLES LEGALES

Les parties conviennent que les dispositions législatives en vigueur sur la représentativité permettent à une Organisation Syndicale remplissant l'ensemble des critères de représentativité de l'article L. 2121-1 du Code du travail, et notamment avoir recueilli 10 % des voix au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Etablissement une fois les suffrages de tous les Etablissements additionnés et justifiant d'une influence particulière dans au moins un seul Etablissement, d'être représentative nationalement et ce même si elle n'a pas obtenu de voix dans d'autres Etablissements.

ARTICLE 2 - REPARTITION DE LA DOTATION

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de Dalkia bénéficient d'une dotation annuelle par année civile afin de couvrir l'ensemble de leurs dépenses de fonctionnement (consommables, fax, congrès, réunions statutaires, réunions d'information ...) à condition que cette Organisation Syndicale soit représentative nationalement.

Les parties s'accordent pour allouer une dotation aux Organisations Syndicales qui sont représentatives dans le plus grand nombre d'Etablissements.

Elles conviennent que la dite dotation est composée d'une partie fixe d'un montant de 7500€ (sept mille cinq cent euros) et d'une partie variable fonction du nombre d'Etablissements dans lequel l'Organisation Syndicale est représentative selon le barème suivant :

Nombre d'Etablissements où l'Organisation Syndicale est représentative	Part fixe	Part variable	Total
1	7 500 €	500 €	8 000 €
2		900 €	8 400 €
3		1 200 €	8 700 €
4		1 500 €	9 000 €
5		1 800 €	9 300 €
6		2 100 €	9 600 €
7		2 500 €	10 000 €

Dans l'hypothèse où une Organisation Syndicale serait reconnue représentative en cours d'année civile (proclamation des résultats aux élections, jugement définitif en cas de contentieux), la dotation annuelle précitée serait calculée au prorata de l'année civile restant à courir à compter de cette date, tout contentieux épuisé.

Les années où la représentativité n'a pas à être recalculée, la dotation est versée à partir du 1er janvier.

Les années où la représentativité doit être recalculée, la partie fixe de la dotation est versée au 1er janvier et la partie variable est versée trimestriellement.

Le trimestre « delta » des élections entraînera la suspension du versement trimestriel de la partie variable, le temps que la représentativité soit calculée, tout contentieux épuisé.

Les parties précisent que ce budget annuel, réservé aux seules Organisations Syndicales Représentatives au niveau de Dalkia, est à distinguer du « budget de campagne électorale », budget pouvant éventuellement être accordé au niveau de l'Etablissement aux Organisations Syndicales participant au processus électoral aux fins de financement de leur campagne dans le cadre d'accords conclus au niveau local en définissant les modalités d'octroi.

Par ailleurs, l'ensemble des Organisations Syndicales présentes au niveau de Dalkia auront à leur charge les éventuels frais de déplacement, de repas et d'hébergement concernant les réunions qu'elles organisent avec leurs représentants et/ou autres Organisations Syndicales.

ARTICLE 3 - BUDGET DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Le Comité Central d'Entreprise ne dispose pas légalement d'un budget de fonctionnement qui lui est propre.

Il appartient au Comité Central et aux Comités d'Etablissements de fixer les conditions dans lesquelles chaque Comité rétrocède une quote part de sa propre subvention de fonctionnement versée par l'entreprise. L'unanimité des Comités d'Etablissements est impérative.

Dans ces conditions, il est proposé que l'entreprise, sous réserve d'un accord unanime entre le Comité Central et les Comités d'Etablissement, contribue au financement de ce budget à hauteur de 50% du total des sommes versées par les Comités d'Etablissement dans la limite annuelle de 15 000€.

SECTION 3 - MOYENS ET LOCAL SYNDICAL

ARTICLE 1 - LOCAL SYNDICAL EN ETABLISSEMENT

Les parties conviennent que l'organisation de l'entreprise par Etablissement ne requiert pas la mise à disposition de local syndical national pour les Organisations Syndicales Représentatives lesquelles disposent d'un local en Etablissement.

Par ailleurs une salle de réunion ou un local pourra être mis ponctuellement à la disposition d'une Organisation Syndicale Représentative qui en ferait la demande sous réserve d'un délai de prévenance de 10 jours et en fonction des disponibilités.

ARTICLE 2 - MOYENS DE COMMUNICATION

2.1 Téléphonie

La Direction alloue un téléphone portable avec abonnement 3/4 G aux Délégués Syndicaux Centraux et Nationaux qui n'en seraient pas pourvus par ailleurs au titre d'un autre mandat.

La Direction prend à sa charge les frais générés par l'abonnement et les consommations téléphoniques.

Il est expressément convenu entre les parties que l'utilisation de ce téléphone est réservée aux seuls besoins du / des mandats.

En cas d'abus, les frais inhérents resteront à la charge de l'intéressé.

2.2 Messagerie électronique

Il est convenu d'un envoi trimestriel d'informations à caractère syndical au niveau national par les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise. Cette communication doit respecter les conditions suivantes :

- possibilité offerte aux destinataires de se désinscrire,
- information syndicale par fichier joint,
- contenu non diffamatoire, non injurieux,...

Au niveau des Etablissements, les modalités d'utilisation de la messagerie électronique seront à définir localement.

SECTION 4 - TRANSPORT

Le délégué désigné au niveau central/national peut utiliser son véhicule personnel, avec autorisation express de la Direction de son Etablissement, ou de service ou de fonction pour les besoins de son mandat.

S'il ne dispose pas d'un véhicule dans le cadre de ses fonctions, il pourra bénéficier d'un véhicule de location ou de prêt de catégorie moyenne auprès de la DRH d'Etablissement. Les éventuelles difficultés seront remontées à la DRH nationale.

Pour les déplacements fréquents en train, les modalités d'abonnement sont étudiées.

SECTION 5 - REUNION D'INFORMATION SYNDICALE DE LA SECTION SYNDICALE

Conformément à l'article 6.2.2. de la Convention Collective de la FEDENE, les modalités de tenue des réunions syndicales doivent être définies par accord entre l'Organisation Syndicale concernée et la Direction de l'Etablissement.

Ces réunions syndicales sont ouvertes aux salariés réputés adhérents des syndicats ou sections syndicales.

Il est entendu que les salariés ne sauraient se prévaloir d'adhésions à plusieurs syndicats ou sections syndicales pour cumuler les heures de réunion syndicale.

Ces réunions peuvent se dérouler à l'intérieur de l'entreprise dans des locaux appropriés, mais en dehors des postes de travail, ou à l'extérieur de l'entreprise.

Il est convenu que ces réunions peuvent se tenir pendant le temps de travail dans la limite d'une heure par mois, cette heure étant alors considérée comme du temps de travail effectif et rémunérée comme telle. Cette heure pourra être cumulable sous réserve de l'accord express préalable du Directeur des Ressources Humaines de l'Etablissement au cours de l'année civile ou sur 12 mois glissants si ce dernier l'accorde expressément.

Pour les sections syndicales créées en cours d'année civile, l'acquisition et le cumul des heures de réunion au cours de l'année civile se feront au prorata de la date d'existence de la section. Par exemple, si une section se crée au mois de mars et que la réunion a lieu au mois de mai, il ne pourra y avoir cumul que des seules heures acquises au titre des mois de mars, d'avril et de mai à savoir trois heures et non cinq heures à compter du 1er janvier.

Les parties allant au-delà de la lettre des articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du Code du travail, dans la mesure où cette heure est rémunérée et considérée comme du temps de travail, elles conviennent que cette heure est réservée aux Organisations Syndicales Représentatives, en ce qu'elles sont appelées à informer, entre autres, sur les négociations auxquelles elles sont seules appelées à participer.

Le bénéfice de cette heure d'information syndicale rémunérée et le principe de son cumul seront toutefois étendus aux Organisations Syndicales non représentatives au sein de Dalkia au cours des six mois qui précèdent la tenue d'élections professionnelles cette période étant appréciée par rapport à la date anniversaire du premier tour des précédentes élections.

SECTION 6 - SEMINAIRE SYNDICAL

Les parties conviennent que chaque Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise puisse organiser une fois tous les deux ans une réunion de ses représentants au sein de Dalkia et de ses filiales gérées en région (détenues à 50% au moins) hors filiales de spécialité (Cesbron, OS et Verdesis à la date de signature de l'accord).

Ce séminaire pourra réunir l'ensemble des Délégués Syndicaux régionaux de Dalkia ainsi qu'un représentant élu ou mandaté de l'Organisation par filiale dès lors que ladite organisation dispose d'une représentation dans cette filiale. Hors les Délégués Syndicaux Central et National, le nombre de participants est limité à 30.

Ce Séminaire se tiendra dans les locaux du Campus Dalkia basé à Lomme (59). Il se déroulera sur 2 jours, temps de transport inclus, et un programme détaillé devra être transmis, par avance et pour information, à la Direction des Ressources Humaines de Dalkia.

Dans ces conditions les frais afférents à cet évènement (transport, hébergement et restauration) seront pris en charge par l'entreprise.

SECTION 7 - ORGANISATION DES REUNIONS DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL AU NIVEAU NATIONAL ET AU NIVEAU DES ETABLISSEMENTS

Préalablement aux réunions des instances suivantes :

- Au niveau National : Comité central d'Entreprise, Instance Nationale de Coordination des CHSCT
- Au niveau des Etablissements : Comité D'Etablissement, CHSCT

Le principe d'une réunion préparatoire est un minimum. Il peut être aménagé plus favorablement par accord d'établissement.

CHAPITRE 4 – DURÉE DE L'ACCORD – PUBLICITE – REVISION

SECTION 1 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

A l'issue de trois ans d'application, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour évaluer les conditions de mise en œuvre du présent accord et déterminer l'opportunité soit d'y apporter des compléments ou des modifications afin de tenir compte d'éventuelles difficultés d'application liées tant à l'évolution du contexte législatif qu'à la situation organisationnelle de l'entreprise depuis sa conclusion, soit de le reconduire en l'état.

SECTION 2 - DATE D'ENTREE EN APPLICATION ET PUBLICITE

Il est convenu entre les parties que la date d'application des présentes dispositions est fixée à la date de signature du présent accord .

Conformément aux articles L2231-6, D2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille et de la Direction Régionale de l'Entreprise, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi du Nord Pas-de-Calais.

SECTION 3 - CLAUSE DE REVISION

Les parties se réservent le droit, notamment en cas d'évolution législative ou conventionnelle ou en cas de modifications apportées au niveau de l'entreprise ou du Groupe, remettant en cause le contenu de tout ou partie du présent accord, d'en réviser les dispositions dans les conditions prévues à l'article L2261-7 du Code du travail.

Fait à Saint André le : 2 février 2016
En 6 exemplaires

Florence SCHREIBER

Pour la C.F.E-C.G.C
Monsieur Patrick DESWARTE

Monsieur Christophe MARCHAND

Pour la C.G.T
Monsieur Jacques BLANC

Monsieur Patrick MOIOLI

Pour FO
Monsieur Norbert BATTISTELLO

Monsieur Hafid TAGNAOUTI

Pour la C.F.D.T
Monsieur Bruno PRIEUR

Monsieur Georges SERRE

Pour l'U.N.S.A
Monsieur Serge BOURBON

Monsieur Patrick DUPUCH