



lc-france

Réunion de négociations relative au droit d'exercice syndical

Réunion n°2 du 25 juin 2015 2014 à 10h00

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2232-16, la Société LC-FRANCE, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est situé 79 avenue Edouard Vaillant 92100 Boulogne Billancourt, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 419 892 336, a régulièrement convié les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise à participer à une 2ème réunion de négociation collective relative à l'exercice du droit syndical, organisée le 25/06/2015 à 10h00 (en visioconférence après accord des parties, à partir du site Téléport 2 – 6 Boulevard Nicephore Niepce 86963 Chasseneuil).

Le présent document expose les revendications syndicales présentées et une note préalable de position de l'employeur en la matière

Il est communiqué aux représentants désignés ci-dessous des 4 délégations syndicales participant à la négociation et est soumis à l'obligation de confidentialité de leur part :

Les Délégations syndicales

CFDT	Laurent PELLEFIGUE	Délégué(e) syndical(e)
	Marie-Nicole COTCHE	Délégué(e) syndical(e)
	Chantal RINGOT	Délégué(e) syndical(e)
	Juliette TIBERGHEN	Délégué(e) syndical(e)
CFE CGC	Corinne BERNARD	Délégué(e) syndical(e)
	Célia TRABALLONI	Délégué(e) syndical(e)
	Jérôme du CAMP D'ORGAS	Délégué(e) syndical(e)
CFTC	Valérie GUIBRAY	Délégué(e) syndical(e)
	Sofia DJAID	Délégué(e) syndical(e)
	Stéphane MULLER	Délégué(e) syndical(e)
	Gurvan VIEL	Délégué(e) syndical(e)
CGT	Julien HEMON	Délégué(e) syndical(e)
	Virginie ROY	Délégué(e) syndical(e)
	Olivier PORTAIN	Délégué(e) syndical(e)
	Alexandre MILLET	Délégué(e) syndical(e)
SUD	Isabelle ANDROUIN	Délégué(e) syndical(e)
	Louisa NEMMICHE	Délégué(e) syndical(e)
	Blandine SIMON	Délégué(e) syndical(e)
	Stéphanie TANGUY	Délégué(e) syndical(e)

1. REVENDICATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

1.1 Revendication de la Délégation CFDT

Temps de délégation :

Pour les délégués du personnel :

- 20 heures par mois, qu'ils peuvent donner à leurs suppléants, même s'ils sont présents dans l'entreprise.
- 5 heures par mois pour les élus suppléants.
- Seraient accordées 5 heures supplémentaires pour la préparation des réunions.

Pour les élus au CHSCT :

- 20 heures par mois, qu'ils peuvent donner à leurs suppléants, même s'ils sont présents dans l'entreprise.
- Seraient accordées 8 heures supplémentaires pour la préparation des réunions.
- Tous documents faisant partie d'une délibération seront envoyée 15 jours avant la délibération.
- 10 heures par mois pour les RS au CHSCT.

-Pour les élus au comité d'entreprise :

- 20 heures par mois, qu'ils peuvent donner à leurs suppléants, même s'ils sont présents dans l'entreprise.
- 5 heures par mois pour les élus suppléants
- 8 heures supplémentaires pour les secrétaire et trésoriers, qu'ils peuvent donner à leurs suppléants, si ceux-ci en ont besoin, par exemple, pour faire les PV ou Comptes.
- Seraient accordées 8 heures supplémentaires pour la préparation des réunions ordinaires.
- Seraient accordées 5 heures supplémentaires pour la préparation des réunions extraordinaires
- 5 Heures par mois pour les élus membres d'une commission obligatoire ou pas.

Pour les Délégués syndicaux :

- 30 heures par mois, qu'ils peuvent donner à leurs suppléants, même s'ils sont présents dans l'entreprise.
- Pour les invités des Délégués syndicaux aux réunions : 5 heures par réunion pour la préparation.
- Les Délégués syndicaux pourront participer aux réunions DP, et le temps passé en réunion sera considéré comme du temps de travail effectif.

Pour les élus au comité de groupe :

- 20 heures par an.
- 1 réunion trimestrielle sera programmée.

Pour tous les IRP occupant des postes à responsabilités, tels Superviseurs, RP, etc., prévoir un remplacement lors de prise de délégation dès lors que l' élu aura prévenu sa hiérarchie 24 heures avant.

Pour tous les IRP, faire une évaluation du temps mensuel, consacré à la représentation syndicale en prenant compte de :

- les heures de délégation
- les temps passés en réunion
- les temps de déplacement
- le temps consacré à la formation syndicale

Ceci pour en informer les N+1 et que les élus n'aient plus la sensation de devoir se justifier de leur absence à leur poste de travail.

Egalement pour pouvoir fixer les objectifs des conseillers et superviseurs en fonction de leur temps de prod.

Bons de délégation :

Mise en place d'un outil informatique pour informer des heures.

Déplacements :

- Le temps de déplacement sera considéré comme du temps de travail, quel que soit le motif du déplacement, s'il entre dans le cadre de l'exercice du mandat de l' élu.
- Ainsi, pour un élu Délégué syndical, devant se rendre sur un autre site, le temps de trajet sera considéré comme du temps de travail.
- Les déplacements, dans le cadre du mandat, seront pris en charge par l'entreprise, ainsi que l'hébergement.

Moyens matériels :

L'entreprise veillera à ce que chaque site dispose d'un bureau syndical, à disposition des délégués syndicaux et RSS.

Chaque bureau sera pourvu du matériel prévu (bureau, PC, téléphone, ..). De plus, chaque organisation syndicale aura droit à une armoire fermant à clef.

Pour chaque bureau, l'entreprise mettra à disposition une ligne téléphonique indépendante du réseau ainsi qu'un accès internet indépendant.

Formation des élus :

- L'entreprise garantira un maintien de salaire pour tous les élus étant en formation syndicale, et se fera remboursée par les syndicats dans le cadre de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 qui a créé le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales. Ce fonds est désormais chargé d'assurer la prise en charge de la rémunération des salariés en congé de formation économique, sociale et syndicale.
- Après chaque élection, l'entreprise s'engage à former les élus CE et CHSCT dans la limite de 6 mois après les élections.
- Elle s'engage également à prendre en charge la formation des élus DP dans le même délai.

Communication :

- L'entreprise mettra à la disposition des organisations syndicales de l'entreprise un espace dédié sur l'intranet.
- Les élus au comité d'entreprise auront la liberté d'envoyer des mails aux salariés dans le cadre des ASC.
- La distribution de tracts par les OS pourra se faire à l'entrée des bâtiments, à l'intérieur, en cas de mauvais temps.
- Des panneaux syndicaux seront présents dans toutes les salles de pause, à un endroit visible par tous.
- L'entreprise mettra à disposition de chaque élu une tablette afin de pouvoir communiquer par mail.

Evolution professionnelle et rémunération des élus :

- Lors de l'entretien annuel, possibilité pour l' élu de mettre dans le dossier personnel (E-tentation) ses évolutions dans le cadre de ses mandats (exemple : les formations syndicales.
- Les élus pourront prétendre aux mêmes évolutions que les autres salariés, sans aucune discrimination.
- Pour les NDS, le temps passé dans l'exercice de ses mandats ne sera pas proratisé.
- Pour les primes de challenges, les élus percevront la moyenne de la prime versée sur l'activité sur laquelle ils sont affectés.

1.2 Revendication de la Délégation CFTC

En préambule de ces nouvelles négociations d'un accord sur l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, la CFTC tiens à rappeler un certains nombres d'éléments qui nous apparaissent comme fondamentaux.

Ainsi que nous l'avons exprimé lors des négociations de l'an passé, la CFTC persiste dans son positionnement : nous ne trouvons aucun intérêt à réécrire ce que contient déjà le code du travail. Que cela soit clair dès à présent : Il n'est aucunement envisageable pour nous de s'engager dans un accord composé de redites de la loi et qui ne serait pas mieux disant que la stricte application du minimum légal et des usages déjà en vigueur.

Le bon sens, le sens des responsabilités, le respect des engagements, valeurs ô combien chères à la CFTC, n'ont de sens que si elles sont partagées des deux cotés de la table et que tous les négociateurs acceptent de traiter d'égal à égal le temps de construire ensemble un accord profitable à toute l'entreprise.

Défendre l'entreprise, défendre notre entreprise, ne se résume pas à optimiser son bilan comptable. Car la première ressource de l'entreprise, sa composante essentielle, ce sont ses employés.

Défendre les salariés c'est donc défendre l'entreprise, et le fait que nous n'en partagions pas la même vision, que nous n'en partagions pas la même expérience au quotidien n'en rend que plus crucial la présence du dialogue social.

Or, il faut se rendre à l'évidence, le dialogue social se meurt chez lc-france... La rengaine usée de « la restructuration des TelCo » ; « la fragilité financière de l'entreprise »... Tout cela nous a été rabâché jusqu'à écoëurement par la Direction et reste encore le prétexte favori à toutes les limitations, toutes les restrictions... La multiplication des PV de désaccords de ces dernières années sur plusieurs projets en atteste. La Direction écoute peut être, mais n'entend plus ses employés.

Vous ne pouvez déceimment demander plus d'investissement des salariés en leur donnant comme seul retour des promesses de sanctions, un cadre de plus en plus rigide et en vous cachant derrière des arguments surannés pour leur refuser toute amélioration de leur conditions de vie.

La CFTC entend continuer le dialogue social, à défendre les conditions de travail, à défendre le bien être dans l'entreprise, à défendre l'intérêt des salariés, et par extension à défendre l'entreprise, quitte, s'il le faut, à la défendre contre elle-même.

La CFTC, renouvelle ses attentes supra-légales issues des dernières négociations :

- Formation des nouveaux élus DP (CE et CHSCT prévus par la loi)
- CFESS : octroyer une prise en charge égalitaire du taux légal X 5
- Autorisation de tracter et de déposer enquêtes et autres supports syndicaux dans les salles de pause réservées aux salariés
- Déplacer les panneaux syndicaux sur de vrais lieux de passage définis ensemble / site
- Local syndical / site (à partager entre OS sur les sites autres que Poitiers.
- Locaux IRP : accès libre à Internet
- Intranet : créer un espace OS dans « vie d'entreprise » présentant chaque OS présente dans l'entreprise et les noms des représentants désignés par celles-ci, ainsi que les coordonnées de contact
- Messagerie : une adresse générique pour chaque OS aux accès contrôlés par lesdites OS : les sections syndicales mais aussi les autres mandats, pourront adresser et recevoir des messages électroniques à destination et en provenance de l'extérieur de l'entreprise dans le cadre de leurs attributions. Tout message devant être signé de son auteur. Le secrétaire du CE peut envoyer un courriel d'information à toute l'entreprise. Les courriels ne peuvent être limités en nombre, ni

leur PJ en poids. Quel que soit le canal de diffusion, le contenu de la communication est sous la responsabilité totale de l'OS pour ce qui les concerne, ou de son auteur pour les autres mandats : il leur appartient de veiller au strict respect de la législation.

- Déplacements : maintien du principe actuel ; la charge économique incombant aux déplacements des OS dans l'entreprise est insignifiante et ne peut servir de prétexte à leur réduire ce droit en leur limitant les moyens. De même pour le temps de déplacement nécessaire au secrétaire ou au trésorier du CE.
- Temps supplémentaire : 5H pour le secrétaire et le trésorier du CE ; 2H / membre des délégations déclarées pour les négociations collectives. Possibilité de transférer de tout ou partie du temps de délégation d'un titulaire à son suppléant en cas d'empêchement d'exercer son mandat.

Et y ajoute la revendication suivante :

- Toute négociation avec les partenaires sociaux doit s'ouvrir sur l'envoi bilatéral d'une note d'intention qui reprend les principales attentes et demandes de chacune des parties, au plus tard 7 jours avant la première réunion de négociations (hors réunion préalable, qui fixe le calendrier). Ça n'est que sur la base d'une connaissance des attentes de chacun que nous pourrions établir les points de discussion qui construiront le projet d'accord.

Ces quelques apports supra-légaux souligneraient la volonté de l'entreprise d'aller vers le « mieux disant » et démontreraient sa confiance qu'elle doit placer dans ses représentants avec lesquels elle doit construire le dialogue social nécessaire à la vie collective et à la défense du bien commun, cher à la CFTC.

1.2 Revendication de la Délégation SUD

Section syndicale :

- La délégation **SUD** demande un pot supplémentaire de 20 heures de délégation par mois pour chaque syndicat ou section syndicale représentative, à partager entre ses élus, pour participer et s'investir dans leurs tâches syndicales.

- 10 heures par mois pour un salarié syndiqué non élu de chaque organisation syndicale représentative. Ce dernier bénéficiera de la protection juridique, et ces heures seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées.

- **SUD** propose que chaque organisation syndicale puisse réunir les salariés sur leur temps de travail, en réunion d'information syndicale dans la limite de 4 heures par an dans l'enceinte de l'entreprise. Chaque réunion fera l'objet d'une information préalable (7 jours à l'avance) à la direction de l'entreprise sur le jour et les heures proposés.

L'heure et le lieu seront négociés avec le responsable des ressources humaines. Sauf circonstances particulières il s'agira du bureau syndical ou d'une salle de réunion. La réunion sera organisée en début de matinée ou en fin d'après-midi afin de ne pas perturber l'organisation du service.

- Afin de participer aux réunions statutaires de leurs organisations syndicales ou aux congrès fédéraux, etc..., les adhérents des syndicats représentatifs bénéficieront de 4 jours d'absences rémunérées par an.

Représentants syndicaux :

Chaque représentant syndical bénéficiera de 20 heures de délégation mensuelle et celles-ci seront considérées comme du temps de travail effectif et payées.

Délégués Syndicaux :

SUD demande un délégué syndical supplémentaire, soit au nombre de 5.

Moyens des instances représentatives du personnel :

- Locaux, Équipement informatique et communication :

L'entreprise mettra à disposition un local pour chaque organisation syndicale représentative à l'espace Air au Futuroscope et un local syndical commun sur chacun des sites qui seront équipés d'une table, de chaises, d'un ordinateur fixe avec une connexion intranet et internet, du pack office (bureautique), d'un téléphone, d'une armoire fermée à clé et d'un caisson.

- La messagerie électronique interne :

Les IRP ont accès à la messagerie électronique de l'entreprise. De ce fait l'usage de messages électroniques doit se concevoir comme un outil de travail entre « instances » ou avec la direction et non comme un outil de communication à destination de l'ensemble du personnel.

Afin de permettre une utilisation harmonieuse et conforme à son objet tant par les salariés que par les « instances », les parties conviendront que l'usage de la messagerie électronique par les « instances » sera limité à la communication avec les élus et les mandatés, avec les salariés pris individuellement pour des missions entrant spécifiquement dans le cadre de l'exercice de leurs mandats ou avec les membres de la direction.

- Utilisation d'Intranet :

Les IRP auront la possibilité de communiquer les informations qu'elles jugeront utiles. Les Procès-verbaux des CE et CHSCT ainsi que les réponses apportées par la direction aux questions des délégués du

personnel seront disponibles sur intranet. Chaque instance pourra sur demande bénéficier d'une page ou d'un site. Les organisations syndicales auront un espace où elles pourront mettre leur dernier tract.

- Fournitures :

L'ensemble des consommables (petites fournitures de bureau, papier blanc, etc...) seront fournies par l'entreprise. Elle fournira aussi un code du travail par syndicats et instance chaque année (selon la version choisie) ainsi que des conventions collectives.

- Affranchissement du courrier :

Chaque organisation syndicale aura un budget de 30€ par mois d'envoi divers payé par l'entreprise.

- Déplacements :

L'ensemble des DS et RS CE de chaque organisation syndicale auront la possibilité d'effectuer, à la charge de l'entreprise, des déplacements sur l'ensemble des sites lc-france.

Le nombre total de ces déplacements pour chaque organisation syndicale ne pourra dépasser 16.

SUD entend par prise en charge, le voyage en train ou en voiture ou en avion d'une délégation, aller-retour, entre les sites, quelle qu'en soit la distance dans le cadre des barèmes en vigueur, la prise en charge de l'hébergement et des frais de restauration.

- Panneaux d'affichage :

SUD demande que chaque panneau syndical soit installé à l'entrée de chaque bâtiment (par exemple dans le hall) et disposés, dans la mesure du possible, en ligne (sens portrait) et par ordre alphabétique afin de n'induire aucune hiérarchie entre les sections syndicales de l'entreprise. Ces panneaux devront permettre d'accueillir 4 feuilles A4 simultanément.

- Publications et tracts :

SUD souhaite pouvoir distribuer les tracts dans les salles de pause.

Compte tenu de l'amplitude horaire de la planification des salariés, l'information syndicale peut également être disponible en permanence à l'intérieur des salles de pause. Les délégués syndicaux et la direction du site conviendront ensemble du lieu et du mode de présentation de ces tracts (présentoirs à disposition des salariés...). Les tracts ne pourront pas rester plus d'une semaine dans les salles de pause.

Un exemplaire de chaque publication syndicale devra être déposé auprès de la direction simultanément à son affichage ou par voie électronique.

Les organisations syndicales représentatives auront la possibilité de faire parvenir leur publication aux salariés absents pour une longue durée (congé parental, longue maladie, CIF ...). Pour ce faire, ils devront déposer auprès de la DRH un nombre suffisant d'exemplaires qui seront insérés avec les feuilles de paye de ces salariés.

Crédit d'heures :

Pour le bon fonctionnement de nos IRP, **SUD** propose d'améliorer certaines dispositions légales ou conventionnelles en octroyant le crédit d'heures comme suit :

- Délégué Syndical d'entreprise : 40 heures mensuelles
- Représentant Syndical CHSCT : 10 heures mensuelles
- Représentant de la Section Syndicale : 4 heures
- Membre Titulaire au CE : 20 heures + 1 journée de 7 heures de préparation par réunion
- Membre suppléant au CE : 1 journée de 7 heures de préparation par réunion
- Secrétaire et Trésorier du CE : 10 heures supplémentaires mensuelles
- Représentant Syndical au CE : 20 heures mensuelles + 1 journée de 7 heures de préparation par réunion
- Secrétaire du CHSCT : 5 heures supplémentaires mensuelles.
- Déléguée du personnel : 5 heures supplémentaires mensuelles
- Déléguée du personnel suppléant : 1 journée de 7 heures par mois.
- Participation aux congrès et assemblées statutaires et aux organisations institutionnelles de branche : 300 heures annuelles par organisation syndicale représentative à se partager entre élus.

Pour permettre un fonctionnement efficace du CE, **SUD** souhaite que les heures d'un membre titulaire non utilisées le mois concerné soient reportables le mois suivant. Les membres suppléants pourront être amenés à utiliser le crédit d'heures des membres titulaires.

Budget du Comité d'Entreprise :

SUD propose que le montant du budget des Activités Sociales et Culturelles soit de 0.60% de la masse salariale de l'entreprise.

Conditions d'exercice des mandats sur les lieux de travail :

Dans l'exercice de leur mandat, les représentants du personnel seront amenés à contacter des salariés pendant leurs heures de travail. Les IRP auront le droit de circuler librement sur le ou les sites du périmètre de leur mandat et d'y prendre tout contact nécessaire.

Pour permettre ce libre exercice de la fonction représentative mais également par souci de ne pas perturber de manière importante le fonctionnement de l'entreprise, **SUD** propose les règles suivantes :

- en arrivant sur le lieu de travail pour rencontrer le salarié, le représentant du personnel signale sa présence auprès du N+1 de ce dernier,
- le salarié pourra suspendre son activité le temps de ce contact,
- le temps de ce contact devra être d'une durée raisonnable.

Frais de déplacement des représentants du personnel :

Les frais de déplacement des représentants du personnel seront pris en charge par l'entreprise.

En cas de déplacement dans le cadre d'une convocation patronale, et dans le cadre des 16 déplacements nommés, et la journée de travail nommée, la direction prendra en charge tous les frais liés aux représentants du personnel :

- les frais de déplacement du repas du midi,
- les frais de restauration du repas du soir.
- le déplacement en train ou le cas échéant, en avion, métro, en voiture de location ainsi que si le salarié ne pourra revenir chez lui pour dormir, les frais des nuits d'hôtel.

Parcours professionnel des représentants du personnel :

1- Prise en compte du mandat dans l'exercice de la fonction :

Le mandat s'exerçant conjointement à une activité professionnelle, la direction et le salarié concerné devront s'entendre pour aménager le poste de travail du salarié afin de répondre à cette recherche d'équilibre. Pour ce faire, dans le mois qui suivra son élection ou sa désignation ou en cas de changement de fonction, le salarié titulaire d'un mandat aura un entretien avec son responsable hiérarchique et un représentant de la RH pour examiner les conditions de cet équilibre.

Cet entretien aura pour objectif d'adapter la charge de travail du salarié concerné au volume de crédit d'heure nécessaires à l'exercice du ou des mandats. Il permettra éventuellement en fonction de l'importance de ce volume d'heures d'envisager une éventuelle adaptation du poste de travail ou de la révision des objectifs fixés par le responsable hiérarchique.

Le responsable hiérarchique devra tenir compte dans l'organisation professionnelle du rythme des réunions et de convocation de la part de la direction dont le salarié ne sera pas maître et celui-ci s'efforcera, de son côté, de concilier l'utilisation de son crédit d'heures avec les impératifs et les nécessités de sa fonction.

En tout état de cause, quand un tel aménagement intervient il ne peut avoir pour conséquence la perte d'éléments de salaire qui seront appliqués aux autres salariés occupant le même poste de travail.

Cet examen de l'aménagement du poste de travail s'effectuera, ensuite chaque année au moment de l'entretien annuel.

2- Évolution salariale :

Les salariés ayant un mandat bénéficieront d'une évolution salariale comparable à celle de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

L'évolution de carrière et de rémunération de ces salariés sera déterminée, comme tous les autres salariés, au regard des caractéristiques de la fonction et des compétences professionnelles de l'intéressé.

Toutefois, elle ne doit pas être altérée par l'exercice de fonctions représentatives. Au contraire, l'entreprise devra prendre en compte les compétences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats de représentants du personnel.

3- Évolution professionnelle :

Le salarié détenteur d'un ou plusieurs mandats bénéficiera d'un entretien annuel d'évaluation.

L'entretien portera sur l'appréciation de la performance réalisée au cours de l'année passée et sur les objectifs à fixer. L'appréciation professionnelle portée sur ce salarié par son responsable hiérarchique ne peut concerner que sa prestation professionnelle sans considération pour son activité syndicale ou représentative.

Tous les ans, le salarié ayant un ou plusieurs mandats pourra bénéficier d'un entretien professionnel au cours duquel seront abordés spécifiquement les questions liées à la formation et à l'évolution professionnelle.

Il sera fait, au cours de cet entretien, un examen approfondi de l'évolution de carrière du salarié, de ses souhaits et de ses possibilités. Cet entretien permettra également d'identifier les compétences acquises par ce salarié dans le cadre de son ou ses mandats et utilisables dans le cadre de l'entreprise.

Le comité de coordination des CHSCT :

SUD souhaite la constitution d'un comité de coordination des CHSCT qui sera composée de l'employeur ou de son représentant, d'un membre des ressources humaines, d'un membre de chaque CHSCT de site et d'un RS de chaque organisation syndicale représentative.

Un secrétaire sera désigné parmi les membres CHSCT et ce dernier disposera d'un crédit d'heures spécifiques de 15 heures par réunion afin de préparer l'ODJ et de rédiger le procès verbal de la réunion.

SUD souhaite que l'entreprise octroie un crédit d'heures de 10 heures de délégation pour chaque membre chsct afin d'exercer leurs fonctions. Celui-ci se réunira deux fois par an.

Comité de groupe et Délégué Syndical Central :

Les membres élus du comité de groupe disposeront d'un crédit d'heures spécifique de 30 heures par trimestre. Le temps consacré aux réunions sera rémunéré comme du temps de travail effectif.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra désigner un délégué syndical central et un délégué syndical central adjoint. En sus de leur crédit mensuel légal de 20 heures, il sera alloué un crédit de 70 heures par mois. L'entreprise attribuera un budget pour les frais courants de fonctionnement de son organisation syndicale, dans la limite de 12000 euros par an. Une avance de 6000 euros sera versée en début d'année et devra faire l'objet de justificatifs de dépenses engagées. Le premier versement pourra être complété au fur et à mesure de la présentation des justificatifs à la DRH.

Chaque délégué syndical central (DSC) et du délégué syndical central adjoint, bénéficieront d'un local au niveau du siège social. Ce local pourra être commun avec les organisations syndicales représentatives. L'entreprise équipera le local d'une table, de chaises, d'une connexion wifi, d'une ligne téléphonique, d'un accès au réseau intranet de l'entreprise, d'un ordinateur portable pour chaque DSC et DSC adjoint équipé du pack office (bureautique).

Chaque membre du Comité de Groupe, DSC ou DSC adjoint, disposeront annuellement pour ces déplacements entre les sites lc-france et armatis au sein du groupe d'un maximum de 12 déplacements aller-retour pour les membres du comité de groupe et de 24 déplacements pour le délégué syndical central. Cela comprendra le billet de train, avion, voiture de location, métro, au même titre qu'un déplacement syndical avec la prise en charge des frais d'hôtel et de restauration.

Les membres du Comité de groupe, DSC et DSC adjoints pourront circuler librement à l'intérieur des différents sites du groupe en France. Leur badge d'accès sera validé pour accéder à tous les différents bâtiments et à toutes les zones où le personnel est susceptible de s'y trouver, dans le respect des règles de sécurité en vigueur.

2. NOTE PREALABLE DE POSITION DE LA DIRECTION

La Direction LC-FRANCE s'est engagée en 2015 à négocier sur le thème de l'exercice du droit syndical. Elle a ainsi invité les Organisations Syndicales représentatives à la négociation d'un accord afin de renforcer et d'encadrer le dialogue social entre les Représentants du Personnel et la Direction, en adoptant un comportement respectueux des droits et devoirs respectifs des parties et de mise en place de moyens complémentaires aux simples dispositions légales et conventionnelles.

Ainsi, la Direction réaffirme son ambition de poursuivre et d'améliorer le dialogue social, dans un environnement et un contexte d'activité où la mobilisation de chaque acteur de l'entreprise est un impératif. Un aménagement des modes de fonctionnement entre les partenaires sociaux peut y contribuer.

Cet aménagement est lié à la spécificité de LC-FRANCE (plusieurs sites dispersés sur un plan géographique), ainsi qu'à la volonté clairement affichée de la Direction de privilégier les procédures de concertation avec les partenaires sociaux face aux situations rencontrées quelles qu'elles soient.

Il importe au bon fonctionnement de l'entreprise que le droit syndical et le droit des institutions représentatives du personnel s'exercent dans la clarté et dans le respect des règles. Il importe également au bon fonctionnement des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel que l'exercice d'un mandat de représentant du personnel élu ou désigné n'affecte en rien la situation ni les perspectives de carrière de l'intéressé(e).

Dans le cadre de ces ambitions, la direction propose d'aborder les thèmes suivants à travers cette négociation :

- Les engagements réciproques au titre du dialogue social ;
- les dispositions communes à l'ensemble des IRP (attributions, mandats, non discrimination, égalité salariale et des chances, évolution professionnelle, accès à la formation, bons de délégation ...);
- les dispositions spécifiques aux Délégués du Personnel, Délégués syndicaux, Comité d'Entreprise et CHSCT.

Par ailleurs, concernant la question particulière du Comité de Groupe, la Direction rappelle la conclusion de l'accord portant sur la constitution et le fonctionnement du Comité de groupe ARMATIS-LC du 21/11/2014.

Engagement en matière de dialogue social

La Direction entend s'engager à travers cette démarche à :

- respecter l'exercice du droit syndical ;
- assurer aux représentants élus ou désignés un traitement comparable à celui de l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
- respecter la réglementation en la matière ;
- garantir des modalités de communication sur ses sites conformément à la réglementation en vigueur et aux modalités convenues.

Sujets des négociations

La Direction propose d'engager les négociations sur le sujet au travers notamment les thématiques suivantes :

1. les modalités d'utilisation des heures de délégation (Bons de délégation, modalités pratiques de prise des heures de délégation, répartition-transfert des heures de délégation) ;

2. la non-incidence des heures de délégation sur la rémunération ;
3. les modalités de réunions des représentants du personnel et de la direction ;
4. les modalités et conditions de déplacements des représentants de la direction;
5. l'adaptation du travail ;
6. l'accès à la formation et à l'information des élus ;
7. la gestion des carrières des salariés titulaires d'un mandat ;
8. les absences spécifiques (convocation des syndicats, fédération, Union locale ou départementale);
9. le congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) ;
10. les modalités de communication et d'information des représentants du personnel ;
11. l'utilisation des moyens de communication électronique.
12. les équipements et utilisation locaux des représentants du personnel et autres moyens matériels ;

Par ailleurs, la Direction rappelle :

- que l'Assemblée nationale a adopté en première lecture, le 2 juin, le projet de loi Rebsamen sur le dialogue social et l'emploi. Ce projet impacterait les modes de fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel. Ce projet de loi sera examiné au Sénat à compter du 22 juin, avec un vote solennel programmé le 30 juin 2015 ;
- que la troisième réunion de négociation collective sur ce thème est prévue le 25 août 2015 à 14h30 en visioconférence.
