ACCORD SUR L’EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

ENTRE

La Société Des Nouveaux Hypermarchés représentée par …, Directeur Régional,

D'une part,

ET

Les Organisations syndicales ci-dessous désignées

**LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représentée par …, Délégué Syndical Central de la Société Des Nouveaux Hypermarchés, dûment habilité,

**LE SYNDICAT NATIONAL FORCE-OUVRIERE CARREFOUR SDNH (F.O)**

Représentée par …, Délégué Syndical Central de la Société Des Nouveaux Hypermarchés, dûment habilité,

**LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC de l’encadrement du Groupe Carrefour (SNEC CFE-CGC Agro)**

Représenté par …, Délégué Syndical Central de la Société Des Nouveaux Hypermarchés, dûment habilité,

D'autre part,

**Préambule**

La Direction et les partenaires sociaux se sont rencontrés le 29 octobre 2019 dans le cadre d’une nouvelle négociation destinée à adapter, suite à la mise en place des CSE d’établissement et du CSE Central de la Société des Nouveaux Hypermarchés, les moyens permettant aux organisations syndicales représentatives, à leurs élus et leurs représentants, de réaliser leurs missions.

Par la négociation de ce nouvel accord, la Direction s’inscrit dans la continuité de sa pratique du dialogue social.

En effet, de nombreuses dispositions en ce sens ont déjà fait l’objet de négociation, notamment dans le cadre des précédentes négociations annuelles obligatoires et de l’accord sur l’exercice du droit syndical du 31 octobre 2017.

Elle réaffirme ainsi l’importance qu’elle porte au bon fonctionnement des instances représentatives du personnel qui est un des facteurs d’équilibre essentiel des rapports sociaux au sein de l’entreprise.

Les parties rappellent également que les salariés ne peuvent faire l’objet d’aucune discrimination en raison de leur affiliation ou de leur appartenance à une organisation syndicale, ni en raison de l’exercice d’un mandat représentatif électif ou désignatif.

En outre, l’exercice d’un mandat, qui constitue un engagement personnel, ne doit pas être un frein au déroulement de la carrière d’un représentant du personnel et la détention d’un mandat ne doit pas empêcher un salarié d’avoir un emploi correspondant à ses compétences.

L’évolution professionnelle des salariés disposant d’un mandat (désignatif et/ou électif) dépend, comme pour l’ensemble des salariés, des postes à pourvoir d’une part et des compétences et aptitudes professionnelles d’autre part.

Enfin, l’évolution de la rémunération des salariés mandatés s’appuie sur les mêmes principes de base que celle de l’ensemble des autres salariés, assurant une égalité de traitement par rapport aux postes de qualification similaire.

Pour conclure, il est rappelé que la Société Des Nouveaux Hypermarchés entre également dans le champ d’application de l’accord collectif de Groupe sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d’un mandat syndical, signé le 7 juillet 2017.

Le présent accord se substitue en intégralité à tout usage, accord ou disposition ayant le même objet actuellement en vigueur au sein de l’entreprise.

**Article 1 – Avance permanente sur frais**

Il est mis en place une avance permanente sur frais pour les Délégués Syndicaux Centraux et les membres du Comité Social et Economique Central (titulaires, suppléants et Représentant Syndicaux), amenés à se déplacer aux réunions nationales à l’initiative de la Direction et dans les conditions suivantes :

- Délégué Syndical Central : 1 000 €

- Membre du Comité Social et Economique Central : 500 €

En cas de multi-mandats, le montant le plus avantageux est attribué.

Il est expressément convenu que ce dispositif ne remet pas en cause l’obligation pour les bénéficiaires de cette avance de justifier des frais engagés qui seront remboursés sur la base de la procédure « voyages et déplacement » en vigueur dans l’entreprise.

Il est précisé que les réservations relatives à ces déplacements, et plus généralement tous ceux réalisés dans le cadre d’une réunion à l’initiative de la Direction, devront obligatoirement être opérées à partir de l’outil de réservation de l’entreprise dédié à cet effet.

Cette avance permanente sur frais, attribuée en une seule fois, sera déduite directement du bulletin de paie du mois suivant la perte de mandat du salarié concerné, ou sur le solde de tout compte en cas de départ de l’entreprise.

Toutefois, le salarié qui en fait la demande par écrit pourra bénéficier d’un échéancier lui permettant de rembourser son avance sur un maximum de 6 mois, sauf en cas de départ de l’entreprise.

Le salarié concerné par la procédure d’attribution de l’avance permanente doit donner son accord écrit pour l’obtention de l’avance, et donnera lieu à la signature d’une attestation sur l’honneur par le salarié.

**Article 2 – Budget de contribution à la concertation sociale**

**2.1 – Moyens financiers**

Il est créé un budget par lequel l’entreprise entend apporter une contribution financière pour favoriser la concertation sociale.

Chaque organisation syndicale représentative dans l’entreprise pourra bénéficier, chaque année civile, d’une dotation calculée sur la base du nombre de représentants titulaires élus aux Comités Sociaux et Economique d’établissements qu’elle a obtenu lors des élections professionnelles organisées dans l’entreprise.

Le montant de la dotation par année civile est de 4 000 € par tranche de 7 élus titulaires au sein des Comités Sociaux et Economique d’établissement dans la limite sur les 2 premiers paliers et se calcule comme suit :

De 1 à 7 élus, la dotation s’élève à 4 000 €

De 8 à 14 élus, la dotation s’élève à 8 000 €

Au delà de 14 élus, la dotation se calcule à l’unité et est de 250 € par élu titulaire au sein des Comités Sociaux et Economique d’établissement.

*Exemple 1 : Une organisation syndicale qui compte 36 représentants titulaires élus aux comités sociaux et économique d’établissements au 31 décembre, bénéficiera d’une dotation de 13 500 €.*

*Le calcul est le suivant :*

*La première partie de la dotation est de 8 000 €, car le nombre de représentants se situe au niveau du second palier*

*La seconde partie de la dotation est de 5 500 € (36 représentants au total – 14 représentants du second palier = 22 x 250)*

*Soit une dotation totale de 8 000 € + 5 500 € = 13 500 €*

*Exemple 2 : Une organisation syndicale qui compte 11 représentants titulaires élus aux comités sociaux et économique d’établissement au 31 décembre, bénéficiera d’une dotation de 8 000 €.*

Cette dotation est calculée en janvier de chaque année, par organisation syndicale représentative sur l’ensemble de l’entreprise, sur la base du nombre d’élus titulaires aux comités sociaux et économique d’établissements constatés au 31 décembre de l’année précédente.

Cette dotation est réglée par chèque au plus tard courant février à chaque organisation syndicale représentative concernée.

*Ce qui induit que la première dotation versée en application du présent article se fera en février 2020 au titre des élus CSE d’établissement titulaires constatés au 31/12/2019 et que le dernier versement correspondra à celui de février 2023 au titre des élus CSE d’établissement titulaires constatés au 31 décembre 2022.*

**2.2 – Moyens matériels**

Dans le cadre de son fonctionnement et de façon à pouvoir faciliter les missions, notamment de négociation qui lui sont dévolues, chaque organisation syndicale représentative dans l’entreprise se voit attribuer un budget national de 800 €, pour la durée de l’accord, qui couvrira l’ensemble des dépenses de fonctionnement telles que, par exemple :

ordinateur portable,

imprimante multifonction,

téléphone,

accès internet,

…

Le matériel ainsi acquis dans le cadre de l’utilisation de ce budget national, reste la propriété de l’organisation syndicale.

Les produits consommables (papier, recharges encres...) et coûts liés aux communications téléphoniques (fax, téléphone….) restent à la charge de chaque organisation syndicale représentative.

Le budget national prévu au présent article sera versé sur demande écrite de chaque organisation syndicale représentative adressée à la Direction des Relations Sociales.

**Article 3 – Création d’un crédit d’heures spécifique annuel**

Il est créé un crédit d’heures spécifique et distinct des heures passées aux réunions de négociation à l’initiative de la Direction et également distinct du crédit d’heures de délégation de chaque représentant du personnel élu ou désigné.

Les heures incluses dans ce crédit d’heures spécifique sont rémunérées comme du temps de travail.

Ce crédit d’heures est géré par le Délégué Syndical Central (DSC) qui décide de la destination de ce crédit d’heures spécifique et le répartit librement entre les différents membres ayant un mandat de représentant élu au sein d’un établissement de la société SDNH ou ayant un mandat de :

* Délégué Syndical,
* Représentant de Section Syndicale,

de la même Organisation Syndicale Représentative.

Il est précisé que le DSC peut également s’attribuer une partie de ces heures.

Ce crédit d’heures spécifique doit permettre de soutenir et renforcer le travail des membres des organisations syndicales représentatives, notamment dans le cadre des préparations des commissions et des négociations ou de toute réunion paritaire ou non. A ce titre, il peut également permettre une meilleure information et formation des membres des organisations syndicales représentatives.

Ce crédit d’heures spécifique est de 338 heures par an pour l’ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la Société Des Nouveaux Hypermarchés.

La répartition de ce crédit d’heures spécifique est faite chaque année, entre les organisations syndicales représentatives, sur la base du nombre d’élus titulaires aux CSE d’établissements constatés au 31/12 de l’année précédente *(Le nombre total d’heures allouées pourra être éventuellement légèrement supérieur du fait des arrondis à l’entier supérieur le cas échéant).*

L’ensemble des heures composant ce crédit d’heures spécifique ne pourra pas être dépassé. Il devra ainsi être utilisé conformément aux règles en vigueur dans l’entreprise et dans le cadre des missions du bénéficiaire.

Le DSC adresse au plus tard le dernier jour du mois précédant leur utilisation aux établissements concernés le document « Suivi du crédit d’heures spécifique annuel 20xx » annexé au présent accord (Annexe 1) avec copie à la Direction des Relations Sociales.

Ce document ne constitue pas un moyen de contrôle de l’activité syndicale ou de l’activité du représentant du personnel. Il doit permettre d’une part, aux titulaires de mandat d’exercer totalement leurs prérogatives et, d’autre part, à la Direction d’assurer la gestion administrative des heures de délégation et, en particulier, d’en garantir le paiement.

*Exemple : Si la société compte 58 élus titulaires au CSE au 31 décembre et qu’une organisation syndicale représentative compte 36 élus et les 2 autres 11 élus alors la répartition sera de 210h sur l’année pour la première organisation syndicale et de 65h pour chacune des deux autres.*

*Le calcul est le suivant :*

*Pour l’OS ayant 36 élus titulaires au CSE : (338h / 58) x 36 = 209.79h arrondi à 210h.*

*Pour l’OS ayant 11 élus titulaires au CSE : (338h / 58) x 11 = 64.10h arrondi à 65h.*

Ainsi, le premier crédit d’heures spécifique annuel sera attribué à chaque organisation syndicale représentative du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020 au titre des élus CSE d’établissement titulaires constatés au 31/12/2019 et le dernier crédit d’heures spécifique annuel sera attribué du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023 au titre des élus CSE d’établissement titulaires constatés au 31 décembre 2022.

**Article 4 – Désignation du délégué syndical central**

Par dérogation au premier alinéa de l’article L.2143-5 du Code du travail, le seuil d’effectif pour la désignation par une organisation syndicale représentative d’un délégué syndical central est ramené au sein de la société SDNH de 2 000 à au moins 1 000 salariés.

Il est précisé que le nombre de « salariés » précité s’entend en équivalent temps plein et se calcule conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et suivants du code du travail.

**Article 5 – Transposition de dispositions conventionnelles**

Les dispositions conventionnelles des articles 7.2 « Réunion nationale à l’initiative de la Direction » et 7.2.1 « Réunion préparatoire du Comité Central d’Entreprise » de l’accord NAO du 1er avril 2015 sont réécrites comme suit afin de pouvoir les transposer aux CSE central et aux commissions qui y sont attachées.

**5.1 – Réunion nationale à l’initiative de la Direction**

Tout temps passé à une réunion dite « nationale » organisée à l’initiative de la Direction comme :

- Les réunions du CSE Central SDNH,

- Les réunions de commissions obligatoires du CSE Central SDNH,

- Les réunions de négociation de la société SDNH,

sera décompté selon le régime forfaitaire suivant, à savoir 7 heures pour la journée, indépendamment du nombre ou de la durée des réunions.

Ce forfait s’entend quel que soient les éventuels temps de pause, de repas et quelle que soit la base contrat du salarié concerné.

**5.2 - Réunion préparatoire du CSE Central SDNH**

La délégation salariale au CSE Central pourra, à l’initiative de son secrétaire et/ou de chaque représentant syndical au CSE Central, organiser et tenir une réunion préparatoire dans la limite de trois par année civile.

Ces réunions préparatoires se tiendront soit la veille précédent le jour prévu de la réunion, soit le matin même et elles seront prises en compte, dans le premier cas de figure, forfaitairement à hauteur de 4h00 par demi-journée de réunion préparatoire.

La liste des participants à chacune de ces réunions sera transmise par chaque organisation syndicale à la Direction, dès le lendemain, lors de la réunion du CSE Central, pour prise en compte.

**Article 6 – Dispositions finales**

**6.1 – Conditions de validité de l’accord**

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail (*dans leur version applicable au jour de sa conclusion*).

**6.2 - Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans couvrant la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2023, sauf pour les dispositions prévues aux articles 1, 4 et 5 qui entrent en vigueur rétroactivement à effet du 17 mai 2019.

Dans tous les cas, il expirera, le 31 décembre 2023 sans autres formalités à l’issue de cette durée déterminée et ne sera pas tacitement renouvelé.

**6.3 – Clause de rendez-vous**

Il est convenu que la Direction réunisse les organisations syndicales représentatives afin d'échanger sur les éventuelles adaptations qui seraient rendues nécessaires en cas d’évolution législative ou réglementaire impactant le présent accord.

Dans tous les cas, au terme du présent accord, les parties conviennent que des négociations s’engageront dans les meilleurs délais dans le but de pouvoir conclure un nouvel accord dans les conditions prévues par la législation qui sera en vigueur.

**6.4 – Révision**

Conformément à l’article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser, à tout moment.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, par l’une ou l’autre des parties signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l’établissement d’un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord. L’avenant de révision devra être signé par au moins l’une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l’accord ou y ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

L’avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifie, conformément aux dispositions légales.

**6.5 – Adhésion**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Organisation Syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l’objet d’un dépôt par la Direction selon les mêmes modalités de dépôt que le présent accord.

**6.6 – Dépôt et publicité**

Le présent accord est notifié ce jour à l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l’ensemble des établissements concernés.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L2231-6 et D2231.2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des deux parties et une version sur support électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi d’Evry et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de Prud’hommes d’ Evry.

Les parties conviennent que l’accord donnera lieu à publication sur la base de données nationale dans les conditions prévues aux articles L 2231-5 et suivants et R 2231-1 et suivants du Code du Travail de manière anonyme, ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

A Evry, le 20 novembre 2019

Pour la Direction,

M. …

|  |
| --- |
| Pour la Confédération Générale du Travail (CGT)M. …Pour le syndicat national FO Carrefour SDNH (FO)M. …Pour le syndicat national CFE CGC de l’encadrement du Groupe Carrefour (SNEC CFE-CGC Agro)M. …**Annexe 1** |

**SUIVI DU CREDIT D’HEURES SPECIFIQUE ANNUEL 20xx - SDNH**

**MOIS DE \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Nom du DSC : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Organisation syndicale : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Crédit d’heures annuel : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Après le premier mois d’utilisation, indiquer le report du crédit d’heures restant  (A) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_**



**Nombre d’heures à reporter le mois suivant (A-B) : \_\_\_\_\_\_ heures**

**Signature du DSC** :

***Document à transmettre par mail à tous les directeurs de magasins des salariés qui bénéficient des heures de délégation ainsi qu’à la Direction des Relations Sociales Hypermarchés, au plus tard le dernier jour du mois précédant leur utilisation.***