ACCORD RELATIF AU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA SOCIETE SIDEL BLOWING & SERVICES

Entre

La société SIDEL BLOWING & SERVICES, dont le siège social se situe avenue de la Patrouille de France – 76930 OCTEVILLE / MER, prise en la personne de Monsieur Pascal RENAUD, Président de la société SIDEL Blowing & Services.

D'une part

Et

Les Organisations Syndicales représentatives ci-après

L'organisation syndicale représentative **CFDT**, représentée par Monsieur Eric CHOUQUET en sa qualité de Délégué Syndical

L'organisation syndicale représentative **CFE CGC**, représentée par Monsieur Xavier OUDAR en sa qualité de Délégué Syndical

L'organisation syndicale représentative CGT, représentée par Monsieur Reynald KUBECKI et Monsieur Manuel RODRIGUEZ en leur qualité de Délégués Syndicaux

D'autre part

Sidel

PREAMBULE

Les relations sociales au sein de la société SIDEL Blowing & Services s'inscrivent dans le cadre d'une pratique constante et soutenue du dialogue social, qui a permis la conclusion de nombreux accords collectifs.

La nécessité du dialogue social se trouve certainement renforcée depuis quelques années dans la mesure où les parties au présent accord font le constat que l'entreprise doit s'adapter continuellement afin de trouver des voies de développement durable dans un contexte de compétitivité forte.

La pratique du dialogue social et le souci du bon fonctionnement des instances représentatives du personnel sont des facteurs d'équilibre des rapports sociaux et participent à l'adaptation continue recherchée.

Afin que le dialogue social existant se poursuive, les parties au présent accord ont souhaité offrir, tant aux instances qu'aux collaborateurs qui s'investissent dans des mandats électifs ou désignatifs, les moyens et garanties qui suivent.

TITRE 1 : LA COMMUNICATION

Article 1 : Les réunions syndicales

Sans préjudice des dispositions de l'article L.2142-10 du Code du travail, les parties aux présentes ont souhaité créer au bénéfice des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise la possibilité d'organiser des réunions d'information du personnel.

Ces réunions d'informations syndicales pourront se tenir dans les conditions suivantes :

- crédit annuel de 6 heures maximum, à répartir selon le souhait de l'organisation syndicale. Ce crédit est accordé à chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de l'entreprise.

  Les Organisations Syndicales Représentatives restent libres de faire usage ou de ne pas faire usage de ce crédit.

RK

Sidel

Les Organisations Syndicales pourront faire le choix de mutualiser le crédit dont elles disposent si elles souhaitent organiser des réunions en commun.

Ce crédit n'est cependant pas cumulable et reportable d'une année sur l'autre, en cas de non utilisation de tout ou partie du crédit au titre d'une année donnée.

- La Direction mettra à disposition de l'Organisation Syndicale qui en fait la demande auprès du service des Ressources Humaines une salle de réunion.

  Pour ce faire, l'Organisation Syndicale devra communiquer au service Ressources Humaines la date envisagée de la réunion au plus tard une semaine avant cette date, et le nombre envisagé de participants. Le service des Ressources Humaines communiquera quelques jours avant la date envisagée de la réunion la salle mise à disposition.

- Dans la mesure où la réunion organisée par une Organisation Syndicale Représentative le serait sur le temps de travail d'un salarié, celui-ci sera autorisé à s'absenter pour s'y rendre. Dans la limite de 6 heures maximum par an, ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et est donc rémunéré.

Article 2 : La communication par le biais des nouvelles technologies

L'article L.2142-6 du Code du travail ouvre la possibilité à un accord d'entreprise d'autoriser l'utilisation des moyens de communication informatique de l'entreprise aux fins de communication syndicale auprès des salariés.

Compte tenu de l'évolution des modes de communication au sein de la société SIDEL Blowing & Services, les parties aux présentes ont souhaité offrir la possibilité aux Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise d'utiliser des moyens de communication issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication, dans les conditions qui suivent.

2.1. Moyens

Pour la diffusion des publications et communications syndicales, et sous réserve que préalablement à leur diffusion un exemplaire des documents, textes ou images ait été transmis à la Direction des Ressources Humaines, chaque Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise pourra utiliser le réseau informatique INTRANET de la société SIDEL Blowing & Services dans les conditions suivantes :

RK

- Chaque Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise disposera d'une page dédiée, accessible à tous les utilisateurs **et pourra utiliser le pushmail (sur une base de rythme hebdomadaire).Des représentants de chaque organisation syndicale seront formés à l'utilisation de l'outil.**

- Les Organisations Syndicales conviennent de n'utiliser le portail et le réseau INTRANET de la société SIDEL Blowing & Services que pour des publications à caractère syndical.

Il est en outre rappelé que la messagerie d'entreprise n'a pas vocation à être utilisée pour procéder à la diffusion de communications syndicales auprès des collaborateurs de SIDEL Blowing & Services.

2.2. Conditions d'utilisation

Les Organisations Syndicales représentatives disposant d'une page sur le réseau INTRANET s'engagent à respecter les termes de la charte informatique en vigueur au sein de la société SIDEL Blowing & Services.

Il est en outre précisé :

- Que le contenu des communications qui seront publiées sur les pages dédiées à chaque Organisation Syndicale Représentative devra respecter les règles généralement applicables à l'expression syndicale et notamment celles relatives à la presse ;
- Que les Organisation Syndicales restent responsables du contenu des communications qu'elles décident de publier sur la page qui leur est propre.

TITRE 2 : LES MOYENS

Article 3 : Les moyens matériels

La mise à disposition de moyens matériels (locaux et fournitures) par la société SIDEL Blowing & Services aux sections syndicales et aux institutions représentatives du personnel s'effectue dans le cadre des dispositions légales.

Article 4 : Les moyens en temps

Les représentants du personnel disposent des crédits d'heure dont le volume est fixé par les dispositions légales et règlementaires.

RK

Les parties aux présentes ont cependant souhaité octroyé un crédit d'heure supplémentaire de 2 heures par mois au Secrétaire, au Trésorier du comité d'entreprise et au secrétaire du CHSCT. Ce crédit viendra s'ajouter au crédit dont ils disposent en qualité d'élu du comité d'entreprise ou du CHSCT.

Ce crédit bénéficie uniquement au Secrétaire (CE ou CHSCT) et au Trésorier titulaire et en aucun cas aux Secrétaires et Trésoriers suppléants que le comité ou CHSCT pourraient désigner.

Le cas échéant, en cas d'indisponibilité du titulaire (Secrétaire ou Trésorier) ce crédit pourra bénéficier à son suppléant désigné. En ce cas, le Secrétaire et le Trésorier titulaire devra en informer la Direction des Ressources Humaines par tout moyen écrit.

Ce crédit d'heure supplémentaire réservé au Secrétaire Titulaire (CE et CHSCT) et au Trésorier Titulaire du Comité d'entreprise est mensuel et ne pourra être reporté d'un mois sur l'autre.

Le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint du Comité d'entreprise bénéficieront d'un crédit d'heure individuel spécifique d'une heure par mois selon les mêmes modalités que le secrétaire et le trésorier.

Les délégués syndicaux bénéficieront d'un crédit d'heure spécifique d'une heure par mois.

Les représentants syndicaux CHSCT bénéficieront d'un crédit d'heure équivalent aux élus CHSCT (20 heures par mois).

Les usages SIDEL Blowing et Services concernant les crédits d'heure DP titulaires et suppléants sont confirmés.

Article 5 : les formations

5.1. Congé de formation économique sociale et syndicale

Les articles L. 3142-7 et suivants du Code du travail prévoient la possibilité sous certaines conditions que tout salarié qui le souhaite puisse participer à des stages ou session de formation économique et sociale ou de formation syndicale.

Il est notamment prévu que la participation à ces stages donne lieu à une rémunération fixée par voie réglementaire.

RK

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent que la rémunération des salariés qui seront amenés à participer à ces stages sera intégralement maintenue (dès la 1ère journée).

Pour le reste, la société et les salariés participants à ces stages se conformeront aux dispositions légales et règlementaires relatives au stage de formation économique, sociale ou syndicale.

5.2. Formation relative à l'économie et à la gestion de l'entreprise

L'accord du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie prévoit en son article 17 la possibilité pour les entreprises de la branche d'organiser une journée de formation relative à l'économie et à la gestion de l'entreprise à destination des salariés qui pour la première fois ont été élus ou ont été désignés par une Organisation Syndicale.

Toutefois, la durée de la formation pourra être allongée à 35h renouvelables tous les 4 ans selon les cas, et cette formation pourra être réalisée pendant le temps de travail et n'entraînant pas de perte de rémunération.

Les parties au présent accord ont souhaité donner toute leur effectivité à ces dispositions.

La société SIDEL Blowing & Services organisera donc, dans les conditions prévues à l'article 17 de l'accord de branche du 26 avril 2010, les formations relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise.

Ce droit se cumule avec les formations organisées par les unions ou fédérations syndicales pour les nouveaux élus ou nouveaux mandatés.

TITRE 3 : LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES DELEGUES SYNDICAUX

Les parties aux présentes réaffirment leur attachement au principe selon lequel tout salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel ou de représentant d'une Organisation Syndicale doit être en mesure d'exercer une activité professionnelle adaptée à ses compétences.

Ainsi, il est rappelé que tout salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel, Délégué Syndical ou Représentant de section syndicale ne doit faire l'objet d'aucune différence de

RK

10

traitement ni d'aucune discrimination dans l'exercice de son emploi en raison de son appartenance syndicale ou à une instance représentative.

Pour ce faire, une attention particulière doit être portée au déroulement de carrière des salariés titulaires de mandats (électifs ou désignatifs) au sein de l'entreprise.

Article 6 : Accession à des responsabilités syndicales ou de représentant du personnel

6.1. Information et sensibilisation des responsables de l'encadrement

A la suite des élections et/ou d'une désignation, un responsable du service Ressources Humaines remet au responsable hiérarchique concerné un document l'informant du ou des mandats détenus par un salarié sous sa responsabilité et des droits et des obligations respectifs tels qu'ils figurent dans le présent accord.

De plus, dans le cadre du présent accord, il est convenu que les responsables bénéficieront d'une formation de sensibilisation aux principes de non discrimination et de gestion de la carrière des

représentants du personnel, notamment par la prise en compte des compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat électif ou désignatif.

Cette formation pourra être dispensée soit par un organisme externe, soit par un membre du service Ressources Humaines de la société SIDEL Blowing & Services.

Seront formés en priorité les responsables des services dans lesquels des salariés sont titulaires d'un ou de plusieurs mandats. L'ensemble des responsables concernés auront suivi cette formation dans un délai de six mois suivant la date de signature du présent accord.

Par la suite, cette formation sera dispensée auprès de tout responsable ne l'ayant jamais suivie et dont un salarié sous sa responsabilité viendrait à acquérir un mandat ou si un salarié disposant d'un mandat était affecté au sein de son service.

6.2. Adaptation du poste de travail

Lors de son élection ou de sa désignation, le salarié titulaire d'un mandat peut rencontrer, s'il le souhaite et en coordination avec son organisation syndicale, un membre du service Ressources Humaines afin d'évaluer ensemble sa disponibilité et l'adaptation éventuelle de son poste de travail, en veillant à maintenir l'intérêt de son emploi et ses possibilités d'évolution.

A cette occasion, il pourra être également envisagé un changement de poste de travail, avec l'accord du salarié, à condition que ce changement n'ait pas pour effet de réduire l'intérêt de l'emploi et d'empêcher les possibilités d'évolution professionnelle de l'intéressé.

Article 7 : Déroulement de carrière des représentants du personnel et responsables syndicaux

7.1. Adaptation du poste de travail

Le salarié titulaire d'un mandat doit occuper un poste de travail correspondant à sa qualification professionnelle, lui permettant d'évoluer en fonction de ses compétences.

Pour tenir compte de son ou ses mandats et, afin de pouvoir effectivement exercer son emploi, le représentant du personnel et / ou d'une Organisation Syndicale peut demander à tout moment au cours de l'exercice de son mandat, à rencontrer un responsable du service des Ressources Humaines afin de lui faire part des difficultés qu'il rencontre dans la conciliation de l'exercice de son ou ses mandat(s) et de son activité professionnelle. A cette occasion pourra être évoqué :

-

- L'aménagement de son poste de travail en accord avec le responsable Ressources Humaines et le manager ;

- Un changement de poste de travail, avec l'accord du salarié, à condition que ce changement n'ait pas pour effet de réduire l'intérêt de l'emploi et d'empêcher les possibilités d'évolution professionnelle de l'intéressé

De plus, au-delà de cette faculté offerte à tout représentant du personnel et/ou d'une Organisation Syndicale, la question de la conciliation entre exercice du ou des mandats et l'activité professionnelle sera évoquée lors des entretiens individuels annuels. En cas de besoin les solutions ci-dessus évoquées (aménagement ou changement de poste de travail) pourront être envisagées.

7.2. Evaluation annuelle des représentants du personnel

Comme tout salarié, chaque représentant du personnel sera reçu par son supérieur hiérarchique au moins une fois par an pour faire le point sur son évolution salariale et professionnelle. A sa demande un membre du service des Ressources Humaines pourra être présent lors de cet entretien.
Il est rappelé que l'exercice d'un ou de plusieurs mandats de représentants du personnel ne peut être pris en compte dans l'appréciation de la qualité de la prestation professionnelle.

RK

Sidel

7.3. Gestion de la rémunération

Au sein de la société SIDEL Blowing & Services l'évolution de la rémunération s'opère :

- au travers des augmentations collectives de la rémunération de base ;
- au travers des augmentations individuelles de la rémunération de base ;
- au travers de l'attribution d'une part variable de rémunération.

Par principe, l'exercice d'un mandat ne doit pas être pénalisant vis à vis des évolutions salariales individuelles (rémunération de base ou part variable) susceptibles d'intervenir. Ainsi, l'évolution salariale s'apprécie sur les mêmes règles que pour les autres salariés.

Afin d'éviter toute discrimination indirecte sur la rémunération due à l'exercice d'un mandat, les principes suivants seront appliqués dans la gestion de l'évolution de la rémunération des salariés concernés :

- Sur les évolutions individuelles de la rémunération de base :

  Au sein de la société SIDEL Blowing & Services les évolutions individuelles de la rémunération de base s'effectuent dans le cadre de l'examen des compétences au titre de la mission permanente.

  Cet examen du bon accomplissement de la mission permanente devra être opéré en tenant compte, le cas échéant, de la part du temps consacré aux aspects professionnels et de celle consacrée aux missions du mandat électif ou désignatif.

  Cependant, pour des salariés dont l'exercice des mandats, compte tenu des crédits d'heures dont ils bénéficient (et du temps passé à l'exercice de leurs mandats, y compris en réunions), reviendrait à ce que la part consacrée à l'exercice de leurs missions professionnelles soit ramenée à un niveau inférieur ou égal au tiers de la durée du travail qui leur est applicable, l'évolution de rémunération individuelle de base sera étudiée en considérant la moyenne des augmentations individuelles au sein d'emplois et de classifications équivalents, dans le service ou secteur ainsi que dans les métiers et fonctions équivalents.

- Sur la fixation de la part variable :

  La fixation des objectifs professionnels est réalisée en tenant compte, le cas échéant, de la part du temps consacré aux aspects professionnels et de celle consacrée aux missions du mandat électif ou désignatif.

RK

Sidel

Cependant, pour des salariés dont l'exercice des mandats, compte tenu des crédits d'heures dont ils bénéficient (et du temps passé à l'exercice de leurs mandats, y compris en réunions), reviendrait à ce que la part consacrée à l'exercice de leurs missions professionnelles soit ramenée à un niveau inférieur ou égal au tiers de la durée du travail qui leur est applicable, le montant de la part variable de leur rémunération sera fixée par application d'une note égale à la moyenne des notes octroyées aux salariés au sein d'emplois et de classifications équivalents, dans le service ou secteur ainsi que dans les métiers et fonctions équivalents.

Par ailleurs l'entreprise reconnait l'acquisition de compétences liées à l'exercice du mandat et en particulier dans les domaines de la sécurité, des démarches participatives, de la gestion budgétaire, du management.... Ces compétences exercées pendant une durée minimale d'au moins 2 ans continus sont prises en compte dans l'évaluation des compétences par la hiérarchie.

7.4. Accès à la formation professionnelle continue

La formation professionnelle contribue au maintien et au développement du professionnalisme et des compétences des représentants du personnel. Elle doit ainsi leur permettre de s'adapter et d'évoluer professionnellement.

En cours de mandat, les représentants du personnel ont accès aux actions de formation professionnelle au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Le plan de formation est en outre construit en considération des besoins de développement exprimés et validés lors de l'entretien professionnel annuel.

Article 8 : Gestion de la fin de mandat

Dans les douze mois suivant la cessation du ou des mandats (arrivée à terme, démission, révocation du mandat), un entretien entre le salarié et un membre du service des Ressources Humaines sera organisé.

Conformément à l'accord du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, cet entretien pourra se tenir à l'occasion de l'entretien professionnel annuel.

Cet entretien aura pour but :

- De faire le point sur les compétences acquises dans l'exercice du mandat ;

- D'étudier les éventuels moyens de les valoriser dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle de l'intéressé ;
- De faire le point sur son évolution de carrière ;
- D'étudier l'opportunité de mettre en œuvre une action de formation professionnelle.

Dans les douze mois qui suivent la cessation de son ou ses mandats, le salarié bénéficie, à sa demande, d'une action de bilan de compétences et/ou d'une action de validation des acquis de l'expérience.

L'entreprise prendra en charge, si nécessaire, au delà des dispositifs légaux de financement, une journée par représentant entrant dans ces dispositions.

A l'issue de chaque bilan de compétences et/ou d'une action de validation des acquis de l'expérience, un entretien est organisé entre l'intéressé, sa hiérarchie et un représentant RH afin d'examiner la suite à donner.

Article 9 : Suivi des carrières et des rémunérations des représentants du personnel et responsables syndicaux

L'analyse de la gestion du personnel mandaté fera l'objet d'une réunion par an pour chaque organisation syndicale représentative.Cette réunion destinée à la gestion du personnel mandaté, organisée par la DRH **permettra d'étudier les situations individuelles des mandatés de chaque organisation syndicale représentative et de mettre en œuvre des mesures pour les situations potentiellement décalées.**

Ces réunions auront lieu après la fin du processus de Négociation Annuelle Obligatoire.Pour les cas individuels étudiés,la Direction s'engage à :

- fournir un panel de référence qui comprendra les salariés de l'entreprise embauchés la même année que le collaborateur ayant opéré la saisine, avec un coefficient équivalent, encore présents dans l'entreprise à la date d'examen et faisant apparaitre leur évolution de carrière et / ou de rémunération.

TITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES

Article 10 : Durée – Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à sa date de signature. Une commission de suivi se réunira une fois par an. Elle sera composée de 2 représentants de la Direction et de 2 représentants par organisation syndicale représentative.

RK

Sidel

Article 11 : Révision

Chaque signataire pourra, à tout moment, demander la révision des dispositions contenues dans les présentes. La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et devra indiquer le ou les articles concernés ainsi qu'être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction de ces articles.

Dans le délai d'un mois suivant réception de ladite lettre, le représentant de l'entreprise ou la personne habilitée convoque les Organisations Syndicales représentatives à la négociation de l'accord de révision.

Article 12 : Dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, en tout ou partie, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

La ou les parties opérant dénonciation du présent accord devront notifier celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires. En cas de dénonciation partielle, ledit courrier devra viser expressément les parties de l'accord faisant l'objet de la dénonciation.

Article 13 : Formalités de dépôt et de publicité

Il sera déposé par l'entreprise en 2 exemplaires, auprès de la DIRECTTE après le terme du délai d'opposition, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des prud'hommes du Havre.

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

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

RLC

FH

Sidel

Fait à Octeville, le 15 février 2012. en 7 exemplaires originaux

POUR LA SOCIÉTÉ	POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES
SIDEL Blowing & Services SAS, Monsieur Pascal Renaud, Président de la Société SIDEL Blowing & Services	La CFDT, Monsieur Eric CHOUQUET, délégué syndical, La CFE CGC, Monsieur Xavier OUDAR, délégué syndical, La CGT, Monsieur Reynald KUBECKI, délégué syndical,