ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET SUR LE FONCTIONNEMENT ET LES DROITS DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

ANSAMBLE

Entre

La Société ANSAMBLE, située au PIBS - Allée Gabriel Lippmann, 56000 VANNES
SIREN 334 159 472, APE 5629B , CCN du personnel des entreprises de restauration de collectivités
Représentée par François BESNARD, Directeur Exécutif chargé des fonctions supports

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales :

- La C.F.D.T. représentée par Lydie DESFONTAINE
- La C.G.T. représentée par Johann KERGOSIEN
- FO représenté par Francis MAURY
- La C.F.T.C. représentée par Gilles DUPRE
- La C.F.E.-C.G.C. représentée par Denis DESBLES

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :
La Société ANSAMBLE réaffirme sa volonté de développer les relations avec l'ensemble des partenaires sociaux, dans la vie de l'entreprise.

Ainsi la Société ANSAMBLE et les organisations syndicales signataires décident de mettre en place des règles spécifiques s'inscrivant dans un nouveau contexte économique et social et visant à améliorer et organiser en tant que besoin les dispositions légales.

De même, les signataires du présent accord réaffirment la nécessité de favoriser l'information et la formation à tous les niveaux de l'entreprise. Ils réaffirment leur attachement au rôle joué par les instances représentatives du personnel (IRP) dans le respect des prérogatives de chaque institution représentative mais aussi du pouvoir de Direction de l'employeur et de son nécessaire pouvoir de gestion propre à assurer la pérennité de l'entreprise.

En outre les parties signataires s'engagent à respecter et à se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord dans un délai de six mois à compter de la date de signature.

Consulté par DUPRE GILLES le 11.10.2017 à 11:49:14

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux représentants du personnel de l'Entreprise ANSAMBLE, et de ses établissements.

Il s'applique à toutes les institutions représentatives du personnel telles que définies par le code du travail et légalement constituées.

CHAPITRE 1
DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

ARTICLE 2 - CREDITS MENSUELS D'HEURES DE DELEGATION

Le crédit d'heures mensuel des institutions représentatives du personnel est défini conformément aux dispositions du code du travail et de la convention collective.

Toutefois, afin de permettre aux représentants du personnel titulaires d'exercer au mieux leur mission, l'entreprise leur accorde un supplément de crédits d'heures mensuels pour certains mandats, comme suit :

Effectif	Comité d'Etablissement	Délégués Syndicaux d'Etablissement	Délégués Syndicaux Centraux
< 200	0	+5 heures	50 heures/mois les six premiers mois puis 30h trimestre
>= 200	+5 heures	+12 heures	

ARTICLE 3 - DEPLACEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

3.1 Délégués syndicaux
La direction décide d'attribuer un véhicule de service à chaque délégué syndical présent dans l'entreprise.

Ce véhicule permettra au délégué de faire tous les déplacements qu'il juge utile dans le cadre de ses mandats.
Il ne pourra pas être utilisé à titre privé.

Le véhicule sera utilisé conformément au règlement d'utilisation (annexe) qui sera remis et signé par le délégué, sous réserve de démontrer qu'il est en possession de son permis de conduire.

Le délégué pourra choisir entre le véhicule de service ou l'utilisation de son véhicule personnel dans les limites de l'article 3.2. du présent accord.

3.2 Frais de déplacement des autres représentants
Afin de permettre aux représentants du personnel d'accomplir leur mission dans de bonnes conditions matérielles la Direction prend en charge le remboursement des frais de

Constaté par DUPRE GILLES le 11.10.2017 à 11:49:14

déplacements occasionnés par l'exercice de leur mandat, pendant les heures de délégation, lorsque ce déplacement se fait dans l'entreprise.

Cet article ne peut déroger aux prérogatives accordés au CHSCT par la code du travail.

Pour obtenir le remboursement, le représentant du personnel remet au service comptable, après validation de la direction régionale, les notes de frais de déplacement en précisant le lieu de départ et le lieu d'arrivée, les frais de repas ou d'hôtel avec l'ensemble des justificatifs des dépenses.

Les frais de déplacement occasionnés par les réunions organisées à l'initiative de l'employeur sont également pris en charge par la société.

Les déplacements seront à faire avec les véhicules de service, dans la mesure du possible.

Il est rappelé aux Représentants du personnel que des véhicules de services sont à disposition, sous réserve de disponibilité, au siège social de l'entreprise, sur site, sur agence ou cuisine centrale.

Dans l'hypothèse où aucun véhicule de service n'est disponible, le représentant du personnel pourra louer un véhicule de location auprès d'une agence de location, selon les modalités définies pour les collaborateurs.
Dans ce cas, l'entreprise prend en charge le coût de cette location.
Le temps de déplacement entre le domicile ou le lieu de travail et l'agence de location sera payé comme du temps de travail.

Si aucun véhicule n'est disponible et en dernier lieu, il est possible d'utiliser son véhicule personnel, en privilégiant, le covoiturage.

Dans ce cas , les frais kilométriques seront remboursés sur la base du barème suivant fixé par l'entreprise, et par mandat :

- délégués du personnel : 4 000 km par an
- membre CE, CCE : 4 000 km par an (pas de cumul si deux mandats)
- délégué syndical sans voiture de service : 6 000 km par an

Un bilan annuel de l'utilisation des Indemnités kilométriques sera réalisé.

Les déplacements en train seront pris en charge d'après les tarifs SNCF 2ème classe.

Lorsqu'un représentant du personnel n'a pas le permis de conduire, il bénéficiera d'une prise en charge totale des frais engagés dans les transports en commun au titre de l'exercice de son mandat.

3.3 Repas
Pour les repas, il est demandé aux Représentants du personnel de privilégier la prise de repas sur les restaurants gérés par l'entreprise.

Si cela n'est pas possible, les frais de repas seront remboursés à hauteur des dépenses réelles plafonnées à 22€/repas maximum.

Consulté par : DUPRE GILLES le 11.10.2017 à 11:49:14

3.4 Hébergement
Les frais d'hôtel et petit déjeuner seront remboursés à hauteur des dépenses réelles, dans les hôtels référencés par l'entreprise (liste en annexe).

3.5 Prise en charge des frais
Lors des réunions organisées par la direction ou déplacement lors des heures de délégation, la société prend en charge directement les frais d'hôtel et les frais de déplacement autres que les indemnités kilométriques.

3.6 Remboursement des frais des représentants du personnel
Un déblocage de fonds est fait auprès des directeurs régionaux, afin de permettre aux représentants de se faire rembourser leur note de frais dans la semaine qui suit sa remise à la direction.

ARTICLE 4 - HEURES DE DELEGATION - INFORMATION EMPLOYEUR

Dans le but d'organiser la bonne marche de l'entreprise et de pouvoir comptabiliser les heures de délégation effectivement prises en cours de mois, les représentants du personnel élus ou mandatés pourront prévenir de leurs heures de délégation par deux moyens :

1ère/ un planning établi à titre indicatif par quinzaine remis au supérieur hiérarchique la semaine précédent la quinzaine en question.
Des modifications en cours pourront être apportées en cours de période.

2ème/ ou des bons de délégation qui seront complétés et remis au supérieur hiérarchique si possible 48 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence ou circonstances exceptionnelles.

Les représentants du personnel, élus et mandatés, devront prévenir au plus tard au moment du départ.

L'utilisation des bons de délégation est applicable à toutes les instances (CE, DP, DS et CHSCT).
Dans tous les cas, et afin de pouvoir décompter les heures, les représentants cumulant plusieurs mandats, s'engagent à préciser le mandant utilisé lors de l'utilisation du crédit d'heures.

L'utilisation des bons de délégation sera rappelé lors des prochaines réunions des différentes instances.

En cas de contestation sur l'utilisation des heures par l'employeur, la direction transmettra, après paiement des heures, un courrier à l'intéressé lui demandant des précisions sur l'utilisation des heures.

ARTICLE 5 - COMMUNICATIONS DES CE

Une boîte mail ANSAMBLE est attribuée à chaque élus titulaires des Comités d'Etablissement leur permettant de communiquer avec la direction et les salariés.

Consulté par DUPRE GILLES le 13.10.2017 à 11:49:14

Elle servira pour la diffusion des procès-verbaux, et les communications des activités sociales et culturelles proposées par les CE.

Il est rappelé que les CE doivent respecter la législation relative à la presse, à savoir l'interdiction des injures et diffamations publiques.

Les envois collectifs de message autres que ceux évoqués au paragraphe 2 du présent article (PV et communications des activités sociales et culturelles) sont interdits.

ARTICLE 6 - LOCAL CE et DP

La direction met à disposition de chaque CE un local (qui sera commun aux DP).

Ce local sera équipé de la manière suivante :

- un bureau et des chaises
- une armoire fermant à clé pour le CE
- un téléphone
- un ordinateur
- une imprimante télécopieur (XEROX Phaser 6128)
- une armoire fermant à clé pour les DP

Le CE aura accès à l'Internet et à l'Intranet.

CHAPITRE 2
FONCTIONNEMENT DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

ARTICLE 7 - REUNIONS DU CCE

Il y aura au minimum deux réunions obligatoires par an.

ARTICLE 8 - TEMPS DE REUNION PREPARATOIRE CCE

Le temps de réunion préparatoire aux réunions obligatoires du CCE ne sera pas décompté du crédit d'heures mensuel des membres, et sera considéré comme du temps de travail effectif.

ARTICLE 9 - COMMUNICATIONS DU CCE

Le secrétaire et le secrétaire adjoint disposeront d'une boîte mail leur permettant de communiquer avec la direction et les salariés, et entre les salariés et le CCE.

Les communications éventuelles du CCE relevant de ses attributions pourront être envoyées par ces boîtes mail ou par courrier.

Il est rappelé que le CCE doit respecter la législation relative à la presse, à savoir l'interdiction des injures et diffamations publiques.

Consulté par : DUPRE GILLES le 11.10.2017 à 11:49:14

L'ensemble des procès-verbaux du CCE sera diffusé par Intranet par le secrétaire par la boîte mail, et sera affiché sur tous les sites.

Les envois collectifs de message autres que ceux évoqués dans cet article (PV et communications relevant des attributions du CCE) sont interdits.

L'accès à ces boîtes mail se fera depuis les locaux de chaque CE.

ARTICLE 10 - COMMUNICATIONS SPECIFIQUES

Le CCE recevra une fois par an les documents comptables de la société Amaltéa.
Le CCE sera également informé de tout changement important pouvant intervenir dans cette société.

CHAPITRE 3
DROIT DES DELEGUES SYNDICAUX

ARTICLE 11 - LOCAL

Article 11.1 Fourniture d'un local

Conformément aux dispositions légales, chaque établissement distinct, tel que cité dans l'article 1 du présent accord, sera équipé d'un local commun à toutes les sections syndicales présentes dans l'établissement.

En raison de la configuration géographique de l'entreprise, les délégués syndicaux d'établissement qui ne peuvent pas accéder facilement au local (minimum 100 km aller entre le lieu de travail et le local) pourront demander à bénéficier d'un ordinateur portable, moyens qu'ils jugeront plus appropriés, et à condition que TOUS les délégués syndicaux de l'établissement soient d'accord.

La demande devra être adressée au Directeur exécutif par courrier signé de tous les délégués syndicaux de l'établissement, dans un délai de 3 mois à compter de la signature du présent accord.
Dans ce cas, le délégué syndical concerné bénéficiera des dispositions de l'article 11-3.

En cas de désignation d'un nouveau délégué syndical, la demande devra être adressée dans les mêmes conditions dans un délai de 3 mois à compter de la désignation.

Article 11.2 Equipement du local

Afin de permettre aux sections syndicales d'exercer leur mission, le local sera équipé de la manière suivante :

- un bureau et des chaises
- une armoire fermant à clé par section syndicale
- un téléphone
- un ordinateur
- une imprimante télécopieur (XEROX Phaser 6128)

Consulté par : DUPRE GILLES le 11.10.2017 à 11:49:14

- des fournitures de bureau forfaitisées à 150€ annuel pour chaque section syndicale de l'établissement.

Les règles de partage des équipements seront édictées par les sections syndicales présentes dans l'établissement.

Article 11.3. Substitution du local à des ordinateurs portables
En raison de la configuration géographique de l'entreprise, les délégués syndicaux d'établissement pourront demander la substitution du local à des ordinateurs portables, moyens qu'ils jugeront plus appropriés.

Dans ce cas, et à la condition que TOUS les délégués syndicaux de l'établissement soient d'accord, il n'y a pas de local syndical.

A la place et afin de permettre aux sections syndicales d'exercer leur mission, les délégués syndicaux recevront :

- un téléphone portable
- un ordinateur portable
- une clé 3G+
- une imprimante
- des fournitures de bureau forfaitisées à 150€ annuel pour chaque section syndicale de l'établissement.

La demande devra être adressée au Directeur Exécutif par courrier signé de tous les délégués syndicaux de l'établissement, dans un délai de 3 mois à compter de la signature du présent accord.
Ce choix sera se fera au minimum pour une période de deux ans.

Dans le cas d'une nouvelle désignation d'un délégué, une nouvelle demande de substitution devra être faite dans un délai de 3 mois à compter de cette désignation.

Afin de pouvoir recevoir les salariés dans de bonnes conditions, les délégués syndicaux pourront utiliser les salles de réunions disponibles dans les sièges ou agences lorsqu'elles sont disponibles.

Dans le cas où les délégués syndicaux souhaitent TOUS revenir sur leur choix, et bénéficier d'un local, ils devront faire connaître leur décision à l'employeur en respectant un délai d'information de quatre mois minimum.

ARTICLE 12 - COMMUNICATION AVEC LES SALARIES

Article 12.1 Principe général

Le présent accord réaffirme le principe d'une communication directe avec les salariés de l'entreprise.

Au vu de l'implantation éclatée des sites, la Direction décide d'autoriser l'utilisation d'un télécopieur, et un accès internet aux sections syndicales.

Consulté par : DUREGIS LE le 11.10.2017 à 11:49:14

Article 12.2 Communication

La direction autorise les sections syndicales à utiliser une messagerie électronique pour communiquer avec la direction et les salariés selon les conditions définies au paragraphe 12.4 ci-dessous.

Article 12.3 Accès Internet

Chaque section syndicale d'établissement a accès à Internet à partir de l'ordinateur mis à disposition dans le local syndical dans chaque établissement, ou par l'ordinateur portable le cas échéant.

Les délégations syndicales doivent pour ce faire respecter les règles d'utilisation énoncées par la charte informatique de l'entreprise, dont chacune recevra un exemplaire.

Il est rappelé que, comme pour l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et pour des raisons de sécurité informatique, les pratiques suivantes énoncées ci-dessous sont interdites :

- Les discussions et forums dits « chat »
- Le téléchargement de vidéo, d'images animées ou encore de bande son.

Article 12.4 Diffusion des tracts syndicaux

Il est rappelé que la diffusion des tracts syndicaux et informations syndicales collectives ne peut se faire que selon les modalités fixées par la loi, selon les disposition des articles L.2142-3 à L.2142-5 du code du travail.

Article 12.5 Non-respect du chapitre

Toute utilisation abusive du réseau Internet en contravention aux règles énoncées dans le cadre du présent accord sera portée dans les plus brefs délais à la connaissance de l'organisation syndicale en cause et pourra donner lieu à :

Un rappel à l'ordre de la Direction sur la bonne utilisation des NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de Communication) et de manière générale sur la bonne application de cet accord.

En cas de dysfonctionnements graves et persistants, le droit à l'accès intranet, à internet et à la messagerie professionnelle pourra être supprimé de manière définitive.

ARTICLE 13 : LIBERTE ET DEPLACEMENT ET CIRCULATION

La Direction réaffirme le respect du principe posé par l'article L.2143-20 du Code du Travail selon lequel :
« Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.
Ils peuvent également tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son

Consulté par : DUPRE GILLES le 11.10.2017 à 11:49:14

poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ».

Compte tenu de la particularité d'emplacement des restaurants dans l'enceinte des entreprises clientes, les délégués syndicaux observeront toutes les prescriptions de sécurité prévues par chaque client sans que cela puisse être considéré comme entrave à la libre circulation des délégués syndicaux.

CHAPITRE4
DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 14 - DUREE

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du lendemain de son dépôt à la Direction Départementale du travail.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une quelconque des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires.

Ce délai doit permettre l'élaboration d'un nouveau texte et pourra, avec l'accord de l'une et l'autre des parties, être prorogé, si nécessaire.

ARTICLE 15 - EFFETS DE L'ACCORD

Le présent accord se substitue à compter de son entrée en vigueur à tous les accords ou usages existants au sein de la société et ayant le même objet notamment l'accord du 18 décembre 2008 conclu au sein de la Société Ansamble Breiz Restauration.

ARTICLE 16 - REVISION

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies ci-après.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la notification de la demande de révision répondant aux conditions indiquées ci-dessus, les parties engageront une nouvelle négociation.

L'avenant portant révision du présent accord fera l'objet d'un dépôt légal dans les formes indiquées à l'article 16 ci-dessous.

Les stipulations de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celle du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord,

Consulté par : LAURE GILLES le 11.10.2017 à 11:10:14

ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'avenant, soit, à défaut, à partir de jour qui suivra son dépôt légal.

Il est entendu que dans le cadre d'une demande de révision les stipulations du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles stipulations et seront maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

ARTICLE 17 - PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord sera notifié par l'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

A l'expiration d'un délai de huit jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord sera adressé par l'entreprise en deux exemplaires au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Morbihan : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Vannes le 27 avril 2010

Pour ANSAMBLE
François BESNARD
Directeur Exécutif
Chargé des fonctions supports

Pour la C.F.D.T.
Lydie DESFONTAINE
Déléguée syndicale centrale

Pour la C.F.E. / C.G.C.
Denis DESBLES
Délégué syndical central

Pour la C.F.T.C.
Gilles DUPRE
Délégué syndical central

Pour la C.G.T.
Johann KERGOSIEN
Délégué syndical central

Pour F.O.
Francis MAURY
Délégué syndical central

Consulté par : DUPRE GILLES le 11.10.2017 à 11:40:14