

# ACCORD INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

## PREAMBULE

Entre la Direction Générale de Photo Service et de Color Photo France et les Organisations Syndicales représentatives soussignées, il a été convenu ce qui suit:

Les parties considèrent qu'une Unité Economique et Sociale doit être mise en oeuvre, intégrant, à ce jour, Photo Service SA, Color Photo France SA, Photo Points SA et Photo Station SA.

Dans ces conditions elles se rapprocheront des Directions Générales concernées Pour examiner avec elles les modalités de mise en oeuvre de cette UES qui, dans leur esprit, compterait deux établissements, le premier regroupant les enseignes Photo Points SA et Photo Station SA, le second regroupant les enseignes Photo Service SA et Color Photo France SA.

Dans cette logique, il est décidé de la création d'un seul Comité d'Etablissement pour Photo Service SA et Color Photo France SA.

Ce Comité comptera 3 sièges de plus que la base légale, 1 siège de plus étant réservé au deuxième ou troisième collègue.

Par ailleurs, pour les Délégués du Personnel, il n'y aura qu'un établissement unique et national avec 2 sièges de plus que la base légale.

Le présent accord a pour but de fixer les règles de fonctionnement des institutions représentatives du personnel au sein de l'établissement PHOTO SERVICE SA, COLOR PHOTO FRANCE SA:

- Délégués du Personnel
- Sections Syndicales, Délégués Syndicaux et Représentants Syndicaux
- Comité d'Etablissement
- Commissions du Comité d'Etablissement
- Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail d'Etablissement

Ces modalités, considérées comme s'appliquant à un ensemble unique et national, représentent des améliorations substantielles par rapport à ce qui est prévu par la loi en tenant compte des implantations de l'Etablissement.

## **Article 1 - DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION.**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité de le dénoncer en tout ou partie, avec préavis de trois mois .

Après la dénonciation de l'une ou l'autre des parties, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de tout ou partie de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

## **Article 2 - SITUATION PROFESSIONNELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.**

a) Pour que les Représentants du Personnel soient à même de remplir effectivement leurs fonctions, il apparaît nécessaire qu'une véritable politique soit mise en oeuvre à leur égard.

L'acceptation par un salarié de ce type de responsabilité est une étape normale. Elle ne doit pas constituer une entrave à son épanouissement professionnel ni un frein à sa progression de carrière.

b) Le mandat détenu par un membre du personnel doit être exercé conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

L'Établissement veillera au strict respect de la réglementation et du présent accord afin que l'exercice d'un ou plusieurs mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical ne porte pas atteinte à la situation présente ou future de l'intéressé.

c) Les parties signataires s'engagent à veiller à l'application de l'obligation générale de non discrimination à l'encontre des représentants du personnel.

La direction générale et les responsables hiérarchiques concernés s'emploieront à adapter, si nécessaire, compte tenu des temps de délégation, les postes de travail des intéressés en concertation avec eux, ainsi que l'organisation et les moyens de l'équipe à laquelle ils appartiennent.

d) La direction générale et les responsables hiérarchiques concernés veilleront également à ce que l'exercice du mandat des intéressés n'influe pas sur l'appréciation des résultats de l'équipe à laquelle ils appartiennent.

De leur côté, dans l'utilisation de leurs crédits d'heures, les intéressés s'efforceront de concilier les impératifs de la mission qu'ils exercent avec les nécessités de leur emploi.

e) Tout nouveau titulaire de mandat pourra bénéficier, à sa demande et, éventuellement accompagné d'un Délégué Syndical, d'un entretien avec son responsable hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines pour examiner les meilleures conditions d'application de ces dispositions.

Cet entretien devra tenir compte, notamment, de la nature du mandat exercé et de la moindre disponibilité professionnelle liée au temps consacré à l'exercice du dit mandat.

f) L'évolution de carrière (rémunération - classification) des salariés élus ou désignés fera l'objet de la part de leur responsable hiérarchique et de la Direction des Ressources Humaines d'un suivi annuel adapté à leurs fonctions spécifiques.

Le responsable hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines s'assureront que l'évolution des situations individuelles ne présente pas d'anomalie par rapport aux règles et principes appliqués dans l'entreprise à l'égard des salariés relevant de la même classification.

Dans le cadre de cet entretien annuel, une attention toute particulière sera portée par le responsable hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines aux Représentants du Personnel dont les mandats dépassent en moyenne 50 Heures par mois.

g) Dans un délai maximum de 3 mois à compter de la date de signature du présent accord, il sera procédé à une comparaison de l'évolution des appointements, des classifications, des promotions et de la formation de l'ensemble des salariés concernés.

Pour les augmentations dites au "mérite" la comparaison devra prendre en compte l'augmentation du salaire perçu dans ce cadre par l'intéressé et la moyenne de sa classification.

Le minimum que peut obtenir un représentant du personnel est cette moyenne. Si cette moyenne est supérieure un réajustement sera effectué.

En cas de situation anormale une correction rétroactive devra intervenir depuis la date du début de l'anomalie, la période de correction ne pouvant remonter au delà du 1er Janvier 1995.

h) Tous les 2 ans, la Direction Générale aura une réunion avec 2 représentants de chaque organisation syndicale au cours de laquelle sera examinée l'évolution salariale et professionnelle de leurs élus ou mandatés, durant la période écoulée.

Cette réunion donnera lieu à un compte-rendu écrit, établi par la Direction, et envoyé dans un délai d'un mois à chaque organisation syndicale participante.

i) Pour l'encadrement, le fait d'exercer un mandat de représentation du personnel ne doit en aucun cas aboutir à la suppression des prérogatives de sa fonction ( pouvoir de décision, d'organisation et de management).

Toutes les dispositions seront prises afin qu'il puisse exercer son ou ses mandats de représentant du personnel (effectif suffisant ...).

### **Article 3 - CALCUL DES PRIMES**

Les représentants du personnel perçoivent des primes identiques aux salariés de même classification et de leur lieu d'affectation.

## **Article 4 - FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

a) Avec l'aide des responsables hiérarchiques concernés et de la DRH, les délégués syndicaux et les représentants du personnel s'efforceront de maintenir leur niveau de technicité et de professionnalisme.

b) En cours de mandat, les représentants du personnel, désignés ou élus, doivent avoir accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation de l'entreprise.

c) Le secrétaire du CHSCT et le secrétaire du C. E. auront le droit, au cours de leur mandat, de suivre une formation nécessaire à l'exercice de leur fonction, d'une durée de 5 jours maximum, prise en charge par le plan de formation de l'entreprise, étant entendu que les possibilités de cumul ne sont pas possibles.

Conformément à la réglementation, les délégués et représentants syndicaux bénéficient du congé syndical.

d) En fin de mandat, pour le représentant qui disposait de plus de 50% de son temps pour l'exercice de ses mandats, un plan de formation de nature à faciliter sa réadaptation ou réorientation professionnelle lui sera proposé.

La nature et la durée de formation seront définies en concertation avec l'intéressé. En tout état de cause, il ne sera pas tenu compte de l'activité représentative pour l'affectation à un poste.

## **Article 5 - FORMATION SYNDICALE**

En Janvier de chaque année, le D.R.H. recevra les délégués syndicaux pour établir la répartition du 0,008% par syndicat et le prévisionnel des demandes de congés syndicaux.

Le 0,008% sera défini pour l'ensemble de l'Etablissement.

Les syndicats pourront financer, en complément, des formations sur leur fonds propres.

Il est accepté la tenue d'une réunion de travail annuelle de trois jours financés par le 0,008%.

Les délégués syndicaux ayant une mission de formateur ou statutaire (mandat politique) auront la possibilité de s'absenter 10 jours de plus par an que la base légale, sur attestation de leur organisation.

L'ensemble des frais, y compris les frais salariaux des intéressés, n'est pas à la charge de l'entreprise.

## **Article 6 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EXERCICE D'UNE FONCTION DE PERMANENT AUPRES D'UNE ORGANISATION SYNDICALE.**

Les salariés membres d'organisations syndicales désignés par leur confédération ou leur fédération pourront obtenir la suspension à temps plein ou à temps partiel de leur contrat de travail en vue d'exercer, pendant une durée déterminée, des fonctions de permanent à l'extérieur de l'entreprise avec réintégration garantie.

Le nombre de personnes pouvant bénéficier de cette mesure est de un par organisation syndicale.

La durée maximum de cette suspension est de quatre ans.

A l'issue de la période de suspension, les intéressés seront réintégrés dans leur emploi précédent, ou dans un emploi équivalent, dans un lieu de travail distant au maximum de 10 km en région parisienne, ou de 20 km en province, s'ils en font la demande six mois à l'avance.

Leur ancienneté acquise dans l'entreprise au moment du départ, augmentée de l'ancienneté correspondant au temps de travail passé à l'exercice des fonctions de permanent, sera prise en compte.

Cette réintégration donnera lieu à une formation adaptée.

Les salariés bénéficiant de cette suspension de leur contrat de travail demeureront inscrits à l'effectif de leur société.

La suspension de leur contrat à temps plein entraîne la suspension de tout mandat au sein de l'Établissement.

## **Article 7 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.**

Le CHSCT étant national, il sera désigné deux membres supplémentaires par rapport à l'effectif légal.

De plus il est accordé par la société aux membres du CHSCT, un voyage par mois, et dans le cadre de leur temps de délégation de 20 heures, un crédit supplémentaire de 10 heures de transport.

Ce voyage n'est ni reportable d'un mois sur l'autre, ni transmissible.

Les modalités pratiques de remboursement des frais de déplacement sont identiques aux autres représentants du personnel élus ou désignés.

Les réunions sont fixées aux mois de Janvier, Avril, Juin, et Octobre; les dates sont déterminées au cours de la réunion du mois de Janvier de chaque année.

Il reste bien évident que des réunions en dehors de ces dates pourront être décidées par les membres du CHSCT en cas d'urgence.

Il est admis que les réunions ordinaires du CHSCT pourront se faire sur un site régional de l'établissement, choisi lors d'une précédente réunion.

Concernant le fonctionnement du CHSCT, il a été établi la possibilité d'effectuer 3 fois par an, la visite de magasins dans une région déterminée selon un planning dressé par le CHSCT lors de ses réunions et en concertation avec la Direction au son représentant.

Ces visites seront faites ensemble par un Membre de la Direction ou son représentant, un membre élu du CHSCT et si possible, un représentant de la CRAM.

Ces visites de magasin ne seront pas imputables sur le temps de délégation des membres du CHSCT.

Au vu de la difficulté de réunir le CHSCT pour chaque agencement de magasin, le Secrétaire de celui-ci sera mandaté, dans le cadre de ses heures de délégation, pour l'étude desdits agencements auprès des services concernés.

Pour le fonctionnement administratif du CHSCT et les frais d'information et de documentation en rapport avec ses missions, un budget annuel de 3 000 F sera dégagé par l'Etablissement.

Le paiement des frais sera effectué sur présentation, par le Secrétaire, des factures, Le bilan annuel sera établi et présenté en réunion du CHSCT du mois d'Avril de chaque année.

Le CHSCT pourra établir son propre règlement intérieur.

## **Article 8 - PRINCIPE DES VOYAGES MENSUELS EN DELEGATION**

Pour permettre à l'ensemble des élus, des délégués et représentants syndicaux d'exercer leurs différents mandats, il est accordé par la société la possibilité d'effectuer pour les Délégués Syndicaux, Délégués du Personnel titulaires et Membres du CE titulaires, un voyage par mois et par mandat en dehors des villes sur lesquelles ils exercent leur activité.

En cas de cumul de mandats, le nombre de voyages mensuels est limité à deux, hors déplacements motivés par des réunions à l'initiative de l'employeur.

Le moyen de transport est laissé à l'appréciation du représentant du personnel tout en respectant les mêmes règles que celles appliquées par l'entreprise aux autres collaborateurs.

Le principe du voyage par mois n'est ni reportable d'un mois sur l'autre ni transmissible d'un Délégué Syndical, Délégué du Personnel ou membre du Comité d'Etablissement à un autre.

## **Article 9 - MODE DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT ET DE DÉPLACEMENT.**

Les conditions de prise en charge et indemnités sont applicables aux représentants titulaire et suppléants, dans le cas du remplacement d'un titulaire.

Les remboursements de déplacements se font dans les mêmes conditions que celles appliquées aux autres collaborateurs de l'Établissement, sur justificatifs.

Concernant les frais d'hébergement et de restauration, le barème applicable sur justificatifs, est le suivant:

- Frais d'hôtel : 16 fois le minimum garanti
- Repas de midi : 4 fois le minimum garanti
- Repas du soir : 5 fois le minimum garanti

De plus à partir de deux mandats, il sera envisagé les solutions d'abonnement les plus appropriées, compte tenu des règles de transport pratiquées en ce domaine pour les collaborateurs de l'Établissement (2ème classe SNCF, abonnement ligne unique pour, le transport aérien,.....}

## **Article 10 - DÉPLACEMENTS POUR VOYAGES MENSUELS.**

Aux indemnités indiquées ci-dessus s'ajoute la possibilité pour les Délégués Syndicaux, pour les Délégués du Personnel titulaires et les membres du CHSCT titulaires de bénéficier, dans le cadre du voyage mensuel, d'un crédit de dépense de 17 fois le Minimum Garanti afin de leur permettre d'utiliser les transports locaux (transports urbains, taxis, location de voiture, ...) et de se rendre ainsi plus facilement sur les magasins.

Les justificatifs correspondants à ces frais devront être fournis et joints à la demande de remboursement.

Le cumul de mandat autorise le cumul de crédit de dépenses dans la limite de deux par mois, correspondant aux deux voyages mensuels.

Le crédit non utilisé sur un mois n'est reportable que sur le mois précédent, ou le mois suivant, sans être transmissible.

## **Article 11- REPRÉSENTANTS AGENTS DE MAITRISE ET CADRES.**

Les voyages seront effectués avec les moyens de transport habituellement utilisés.

Si un véhicule est mis à sa disposition par la société dans le cadre de sa fonction, ce dernier pourra être utilisé.

Les remboursements de frais seront calculés comme suit :

a) Indemnité forfaitaire de déplacement.

Comme indiqué ci-dessus, sur la base du taux prévu par l'arrêté du 26105175 pour cette catégorie de personnel.

b) Frais de transport

Dans le cas de l'utilisation du véhicule société, une note de frais inhérente au transport sera établie mentionnant les kilomètres parcourus et la ville de

déplacement et ce, au regard des obligations de justificatifs nécessaires auprès des organismes sociaux et fiscaux.

En cas d'utilisation des transports locaux, le remboursement s'effectuera dans les mêmes conditions qu'à l'article précédent.

## **Article 12 - HEURES DE DELEGATIONS ET DE TRANSPORTS**

Il convient d'entendre par "temps consacré à l'exercice du mandat" : le crédit d'heures de délégation proprement dit, ainsi que les heures affectées à l'exercice du mandat qui, conformément aux dispositions légales et conventionnelles, ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de réunions et du temps de transport nécessaire pour s'y rendre.

Le décompte du temps de transport s'effectue depuis le lieu d'affectation.

Etant donné la répartition géographique des magasins sur le territoire national, il a été décidé d'accorder aux représentants du personnel titulaires et aux délégués et représentants syndicaux des crédits d'heures supplémentaires comme suit:

- Délégués du Personnel titulaires;

5 heures, ce qui porte leur crédit global d'heures de délégation à 20 heures par mois.

- Membres du Comité d'Etablissement titulaires:

20 heures de délégation par mois, le Secrétaire et le Trésorier bénéficiant du doublement de leurs heures de délégation par rapport à la base légale mensuelle, soit 40 heures par mois.

- Membres du Comité d'Établissement et Délégués du Personnel titulaires:  
Délégués et Représentants Syndicaux, titulaires du Comité :

10 heures de crédit mensuel de trajet non imputable sur les heures de délégation.

Le crédit mensuel d'heures de trajet n'est pas reportable d'un mois sur l'autre ni transmissible.

Cependant, en raison de la haute activité, les heures de délégation non prises sur la période du 15 juin au 15 septembre pourront être reportées sur la période du 1<sup>er</sup>

octobre au 15 décembre, et ce, à hauteur de 50°/o des crédits d'heures théoriques liés aux mandats.

Le Comité d'Etablissement peut demander le détachement d'un représentant du personnel de l'entreprise pour mener à bien sa mission.

Pour permettre de prendre les dispositions nécessaires au niveau de l'organisation, la demande de détachement devra être faite auprès de la DRH un mois à l'avance; par ailleurs, il ne pourra y avoir plus de deux détachements en même temps.

La rémunération du ou des représentants détachés sera facturée, chaque mois, au Comité d'Etablissement.

### **Article 13 – COMMUNICATION**

Les représentants du personnel délégués du personnel, CHSCT ou délégués syndicaux) sont autorisés à utiliser le téléphone de leur lieu de travail habituel pour les communications relevant de leur attribution.

Pour éviter l'usage excessif du téléphone du lieu de travail, une carte téléphonique correspondant à 120 unités sera mensuellement accordée par la Société à chaque délégué du personnel titulaire, délégué syndical et membre du CHSCT titulaires.

Il devra être joint à la demande de remboursement de la carte une facture justifiant l'achat ainsi que l'ancienne carte.

### **Article 14-DÉPENSES DES SECTIONS SYNDICALES**

Les Sections Syndicales, représentatives au niveau national, se verront attribuer un budget annuel de dépense destiné exclusivement à leur fonctionnement.

L'Établissement versera 5 000 Francs, par Organisation Syndicale et par semestre, soit 10 000 Francs annuel.

Au vu de l'existence d'une intersyndicale, il pourra être demandé le versement de ces fonds à un trésorier exclusif de l'Intersyndicale par mandat express de chaque organisation syndicale.

### **Article 15 - SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD**

L'application du présent accord sera suivie par une commission spécialisée, composée de représentants de la Direction, et d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire du présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an, au mois de Juin, afin d'examiner les problèmes susceptibles de se poser et trouver des solutions adaptées.

Cette commission pourra être saisie, à tout moment, par tout représentant du personnel ou organisation syndicale si une difficulté apparaissait dans l'application de cet accord.

## **Article 16 - APPLICATION ET PUBLICATION**

Le présent accord et son annexe qui en fait partie intégrante, remplace et annule tout autre accord et/ou tout autre usage existant ou ayant existé, au sein de l'Etablissement et des sociétés qui le composent, relatif aux Institutions Représentatives du Personnel et des Syndicats.

Il est applicable à compter de la date de signature.

Le présent accord sera soumis aux formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L 132-10 du code du travail.

Fait à la Défense, le 3 Juillet 1997  
en 8 exemplaires

Pour les Organisations Syndicales

La CFDT, Fédération des Services, 49 rue Simon Bolivar, 75019 Paris, dont le mandat a été donné à Monsieur Denis LAUXIRE et à Monsieur Patrice CATO

La GFTC Syndicat des Employés du Commerce et Interprofessionnel, 11 rue Louise Thuliez, 75019 Paris dont le mandat a été donné à Monsieur Thierry KRIEG

La CGC, Syndicat National de l'Encadrement des Commerces et des Services, 2 rue d'Hauteville, 75010 Paris, dont le mandat a été donné à Monsieur Hervé GOLETTA

La CGT, Fédération du personnel du Commerce, de la Distribution et des Services, Case 425, 93514 Montreuil Cedex, dont le mandat a été donné à Monsieur Jean Christophe BONDOUX et à Monsieur Réal HOCQUARD

F0, Fédération des Employés et Cadres, 25, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris, dont le mandat a été donné à Madame Michèle DABE

Pour la Direction de PHOTOSERVICE et de COLOR PHOTO FRANCE  
Monsieur Jean-Michel BIGNONNEAU, Directeur Général

## **ANNEXE**

### **1 - FIXATION DES DATES DE RÉUNION ORDINAIRES**

Les dates de réunions mensuelles et trimestrielles seront fixées au mois de Janvier de chaque année, en concertation avec les Secrétaires du Comité d'Entreprise et de CHSCT et les Délégués Syndicaux de l'Établissement, sur la base maximum de 11 réunions, le mois d'Août étant exclu.

Les responsables hiérarchiques des élus, délégués et représentants syndicaux seront informées par la DRH du calendrier des réunions.

### **2 - INFORMATION ET DOCUMENTS**

Il sera adressé aux différents représentants du personnel concernés les documents prévus par la loi en tenant compte des délais prescrits selon le type de réunion et des impératifs de délais postaux.

### **3 -ORDRE DU JOUR.**

Les ordres du jour définitifs seront communiqués à la Direction dans des délais suffisants afin que celle-ci puisse les transmettre à tous les représentants du personnel concernés huit jours avant la réunion pour les Délégués du Personnel et quinze jours avant la réunion pour le CHSCT.

Pour le Comité d'Établissement, il sera fait application des dispositions de son Règlement Intérieur.

### **4 - NÉGOCIATIONS ANNUELLES**

Les négociations annuelles obligatoires avec les Délégués Syndicaux de l'Établissement seront planifiées sur une période de 3 mois à partir de la 1<sup>ere</sup> date de réunion.

Elles se dérouleront dans le 1<sup>er</sup> semestre de chaque année.

### **5 - PROCES VERBAUX**

Les procès verbaux des réunions des Délégués du Personnel, du CHSCT, des Commissions et du Comité d'Établissement seront adressés à tous les représentants ou membres concernés.

Pour le Comité d'Etablissement, il sera fait application des dispositions de son règlement Intérieur.

Toutefois, auront été exclues de ces procès verbaux les informations à caractère confidentiel. En effet, les élus du personnel ou désignés sont tenus au secret professionnel.

En outre, ils sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le Chef d'Entreprise ou son représentant.

## **6 – COMMISSIONS**

Pour tenir compte de la saisonnalité des activités de l'Etablissement, les réunions de la commission de la Formation et de la commission Économique ont été planifiées comme suit;

- Commission de la Formation Professionnelle et de l'Emploi : Octobre, Novembre et Mars.
- Commission économique; Mai et Novembre.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants du Comité d'Etablissement aux travaux de la commission de la Formation, ainsi que de la commission Logement est payé comme temps de travail, à concurrence de 20 heures par an pour les membres de chaque commission.

Un crédit de 10 heures sera accordé au président de la commission de la Formation pour la rédaction des compte-rendus de réunion de la commission.

Cette limite est de 40 heures par an pour les membres de la Commission Economique.

En outre, un crédit de 10 heures par an sera accordé au président de la commission de la Formation pour la rédaction des compte-rendus de réunion de, la commission.

## **7 -TRANSPORT POUR LES REUNIONS MENSUELLES**

Sauf cas d'impossibilité ou urgence, les réunions mensuelles ou périodiques seront déterminées de façon à permettre le temps de transport, pour se rendre aux réunions, dans le temps de travail.

Pour les représentants ne pouvant voyager le jour même pour assister à la réunion ou pour retourner à leur domicile, le transport sera effectué soit la veille, soit le lendemain de la réunion.

En cas de retour au domicile en dehors des heures de travail, le temps de transport

sera récupéré dans les mêmes conditions qu'indiquées pour la récupération des heures (voir 8, ci-dessous).

Conformément à la jurisprudence constante, les frais de transport et éventuellement les frais d'indemnité sont à la charge de l'entreprise.

## **8 - RECUPERATION DES HEURES DE TRANSPORT EFFECTUÉES AU-DELA DES HEURES DE TRAVAIL**

En cas de retour au domicile en dehors des heures de travail, les heures de transport correspondantes pourront être récupérées.

Elles seront notifiées par écrit par (e représentant du personnel à son responsable hiérarchique, et ne pourront être récupérées que par journée entière, en accord avec ce dernier.

## **9 - IMPUTATION DES FRAIS**

Les frais de transport et de déplacement pour les réunions sont pris en charge par l'Établissement.

Pour les déplacements hors réunions, une quote-part sera retenue par l'Établissement, chaque mois, sur la part de son versement de la subvention au Comité d'Établissement au titre de son budget de fonctionnement.

Cette quote-part est plafonnée à hauteur de 12 000 F par an par élu titulaire du Comité d'Entreprise venant de Province, et de 2 000 F par an par élu titulaire du Comité d'Entreprise venant de Paris - Région Parisienne.

## **10 - FEUILLE MENSUELLE DE DÉLÉGATION**

Il est demandé aux différentes institutions de respecter un délai de prévenance afin de permettre à l'entreprise de pourvoir aux remplacements dans de bonnes conditions au regard des obligations commerciales.

Il est souhaitable de prévenir l'entreprise avant le début du mois et d'en informer le responsable du magasin ou du service auquel il appartient.

Lorsqu'une urgence nécessite une action immédiate, le représentant élu ou désigné préviendra son responsable au préalable.

Il sera remis à chaque représentant du personnel bénéficiant d'un crédit d'heure un carnet de feuilles mensuelles de délégation.

La feuille mensuelle sera établie avant le début du mois, sous réserve de modifications.

Un double de cette feuille sera validé et signé par l'élu, le délégué ou le représentant syndical ainsi que son responsable. Les correctifs éventuels seront apportés en début de mois suivant sur ce double dans les mêmes conditions.

La feuille mensuelle de délégation constitue une simple notification à l'employeur et a pour but de permettre le calcul des heures sans porter atteinte aux libertés des représentants du personnel et à l'organisation du travail dont l'Établissement fait sa responsabilité.

## **11 - COMPORTEMENT EN HEURES DE DELEGATION**

Les membres des institutions représentatives, dans les limites de leur mission pourront se présenter sur les lieux de travail librement, sans gêner la bonne marche du magasin ou de l'entreprise.

Pendant les déplacements en magasin, ils ne pourront ni procéder à des encaissements, ni prendre des initiatives d'ordre technique, commercial ou opérationnel.

Le responsable du magasin ou du service veillera à ce que le dialogue entre les représentants du personnel et les collaborateurs puisse se dérouler dans de bonnes conditions.

Les représentants du personnel veilleront à ce que le service aux clients ou l'activité du service ne soient pas perturbés.

## **12 – LOCAUX**

Compte tenu des locaux actuels de l'entreprise, des propositions de la part de la DRH seront faites ultérieurement.

## **13 - PANNEAUX**

L'emplacement actuel prévu par la Loi, à l'entrée et sortie du personnel des panneaux d'affichage doit être aménagé de façon à fournir de façon claire et précise:

- Un emplacement réservé pour le Comité d'Établissement.

- Un emplacement réservé pour les Délégués du Personnel et le CHSCT.
- Un emplacement réservé pour chaque Section Syndicale de l'Etablissement.

Au vu de l'implantation géographique des lieux de travail qui nécessite un affichage obligatoire défini par le Code du travail, un accord entre les parties signataires du présent accord décide de mettre en place, dans les trois mois, un tableau de communication des Institutions du Personnel et Syndicales, constitué d'un présentoir transparent mural identifiable par logo, placé aux abords des vestiaires du personnel ou dans la réserve de chaque magasin.

Les Délégués Syndicaux pourront faire parvenir leur information sur les magasins et celle-ci devra être installée dans l'emplacement correspondant, en remplacement de la précédente.

Le coût des expéditions sera à la charge des sections syndicales.

L'affichage au siège social des communications syndicales s'effectuera librement sur les panneaux réservés à cet effet.

Un exemplaire des communications syndicales devra être transmis obligatoirement et simultanément à son expédition pour affichage à la DRH.

#### **14 - INFORMATION DU PERSONNEL**

La direction transmettra une fois par trimestre sur les magasins les réponses de la société aux questions posées par les délégués du personnel et le compte rendu du CHSCT.

#### **15 - REUNIONS SYNDICALES**

Chaque syndicat a droit à une réunion mensuelle avec ses adhérents.

Cette réunion doit se tenir en dehors du temps de travail, ces heures n'étant pas rémunérées.

Les représentants du personnel pourront y prendre part au titre de leur mandat et sur leurs heures de délégation du mois.

Les Délégués Syndicaux pourront inviter à des réunions qu'ils organisent pour le personnel de l'entreprise des personnalités extérieures (Syndicat et autres personnalités faisant autorité dans leur spécialité).

La tenue de ces réunions est subordonnée à l'accord du chef d'entreprise lorsque la personnalité invitée est autre que syndicale.