

# **Accord de Dialogue Social 3M France SAS**

Entre les soussignés,

La société **3M France** , société par actions simplifiée au capital de 8 400 000 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Pontoise, sous le numéro 086 780 277 dont le siège social est situé Boulevard de l'Oise, 95006 Cergy-Pontoise Cedex, représentée par Monsieur Olivier Gandy, Directeur des relations sociales, dûment habilité à cet effet, ci-après dénommée « la Société », d'une part,

*Et*

**Les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise telles que définies par les nouvelles conditions légales et rappelées au chapitre 1 du présent accord :**

- . C.F.E.-C.G.C.            représentée par Yves HERAN, Délégué Syndical Central
  
- . C.F.D.T.                représentée par Hervé GALICHET, Délégué Syndical Central
  
- . CGT-FO                représentée par Jacques VELU, Délégué Syndical Central

d'autre part,

Ci-après désignées ensemble « les Parties »

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

## **Préambule**

Les relations sociales au sein de la société 3M France doivent s'inscrire dans une tradition de pratique constante du dialogue social.

L'environnement économique et social en évolution constante, la modification, l'émergence ou la disparition de certains métiers ainsi que les nécessaires adaptations d'organisation nécessitent de soutenir et faciliter la représentation du personnel afin de favoriser le dialogue social. Ceci passe par la reconnaissance des organisations syndicales représentatives ainsi que des instances de représentation du personnel à être des interlocuteurs privilégiés de la Direction sur les orientations économiques et sociales de la société.

La Direction reconnaît ainsi le rôle positif des organisations syndicales représentatives et des institutions représentatives du personnel dans le fonctionnement et le développement économique et social ainsi que l'amélioration de l'organisation du travail de l'entreprise

Le libre exercice du droit syndical est un principe reconnu par l'entreprise dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution. Cette liberté a pour corollaire l'interdiction des mesures discriminatoires, fondées sur l'appartenance ou l'activité syndicale des salariés.

La Direction s'engage à veiller et faire respecter le principe de non discrimination énoncé par le Code du Travail. Ainsi, ni l'appartenance à un syndicat, ni l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel ne pourra être pris en considération pour arrêter les décisions relatives au recrutement, à l'organisation du travail, à la formation, à l'avancement et à la rémunération du salarié. De même, aucune pression ne sera exercée à l'encontre des salariés engagés dans une action syndicale ou de représentation du personnel.

La qualité du dialogue social repose sur la volonté de chacun des partenaires de respecter les principes énoncés par le Code du travail et au-delà de veiller à une application loyale des droits et devoirs respectifs.

Afin de promouvoir l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, dans l'intérêt d'un dialogue social constant, les parties signataires du présent accord définissent les moyens nécessaires à la réalisation dans des conditions satisfaisantes des missions des représentants du personnel.

La Direction veillera donc à garantir à chaque représentant du personnel les moyens lui permettant de maintenir son niveau de qualification professionnelle.

Ainsi, les parties signataires prévoient des dispositions permettant une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat, et un meilleur accompagnement des salariés détenteurs de mandats. L'exercice d'un mandat valorise le parcours professionnel des salariés concernés. La qualité de ce parcours contribue à la bonne perception de la représentation du personnel dans l'entreprise.

Les parties signataires prennent les mesures nécessaires pour qu'un suivi de l'évolution professionnelle des représentants du personnel soit assuré quel que soit le nombre de mandats détenus.

Cet accord constitue ainsi un socle de règles contribuant à faciliter l'exercice du droit syndical dans l'ensemble des établissements de la société 3M France.

Il s'agit de dispositions de référence auxquelles peuvent s'ajouter les dispositions plus favorables des accords collectifs en vigueur sans que cela puisse entraîner le cumul des dispositions portant sur le même objet.

Pour faciliter la mise en œuvre de ces principes, les dispositions ci-après sont arrêtées par les parties signataires du présent accord.

## **- Chapitre 1 : Les représentants des Organisations Syndicales**

Il est rappelé que les représentants des organisations syndicales, au niveau de l'entreprise et de ses établissements, sont les porte-parole privilégiés de la Direction Générale de l'entreprise et de la Direction de ses établissements.

### **1.1 Représentativité syndicale :**

Selon les dispositions de la loi du 20 août 2008 portant sur la démocratie sociale :

\* Est considéré représentatif au niveau de l'entreprise, le syndicat dont les caractéristiques relèvent de l'article L2121-1 du Code du Travail, et qui a recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'établissement ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans l'entreprise.

\* Est considéré représentatif au niveau de l'établissement, le syndicat dont les caractéristiques relèvent de l'article L2121-1 du Code du Travail, et qui a recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'établissement ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

### **1.2 Sections syndicales :**

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans ses établissements, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise, peut constituer au sein de l'entreprise ou de ses établissements une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1 du Code du Travail.

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1 du Code du Travail, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de ses établissements de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou de ses établissements, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de ses établissements.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

### **1.3 Désignation des délégués syndicaux :**

Pour asseoir la portée de cet accord ayant vocation à être un socle au dialogue social de l'entreprise, il est convenu des modalités suivantes :

- Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou ses établissements de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, peut désigner parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12 du Code du Travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de la Direction.

- La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

- Dans les établissements de cinq cents salariés et plus, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

- En outre, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner au niveau de la société un délégué syndical central d'entreprise selon les dispositions ci-après convenues entre les parties, adaptant favorablement l'article L2143-5 du Code du Travail :

- si l'effectif de l'entreprise est d'au moins 1000 salariés avec au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

- si l'effectif est de moins de 1000 salariés avec au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de

ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

- Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

## **1.4 Désignation des représentants syndicaux auprès des comités d'établissement, du comité central d'entreprise, et des comités d'Hygiène de Sécurité et de Conditions de Travail d'établissements**

### **1.4.1 Comités d'Etablissement**

Compte tenu du niveau d'effectif total de l'entreprise supérieur à 300, il est rappelé que chaque organisation syndicale représentative ayant des élus (au moins deux) au comité d'établissement peut désigner un représentant syndical au comité d'établissement, et ce conformément aux dispositions de l'article L 2324-2 du Code du Travail. Celui-ci peut être distinct du délégué syndical d'établissement.

Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15 du Code du Travail.

Il est rappelé que les représentants doivent respecter les dispositions légales suivantes selon l'article L2324-15 du Code du Travail, et notamment :

- être âgés de dix-huit ans révolus,
- travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins,
- et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

### **1.4.2 Comité Central d'Entreprise**

#### **- désignation des représentants syndicaux :**

Selon les dispositions de l'article L2327-6 du Code du Travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Il assiste aux séances avec voix consultative.

#### **- composition des délégations des comités d'établissement de l'entreprise au sein du CCE**

En complément du mode de désignation des représentants syndicaux au CCE, les parties souhaitent inclure dans le présent accord les modalités visant à préciser le nombre et la répartition des membres élus du Comité Central d'Entreprise, désignés parmi les membres des comités de ses établissements selon les dispositions légales en vigueur.

Il est ainsi convenu de la représentation suivante :

- établissements de 50 à 150 salariés :  
1 membre titulaire  
1 membre suppléant
  
- établissements de 150 à 300 salariés :  
2 membres titulaires  
2 membres suppléants  
Dont au moins 1 titulaire et 1 suppléant appartenant au 2<sup>ème</sup> collège
  
- établissements de 300 à 500 salariés :  
3 membres titulaires  
3 membres suppléants  
Dont au moins 1 titulaire et 1 suppléant appartenant au 3<sup>ème</sup> collège
  
- établissements de 500 à 700 salariés :  
4 membres titulaires  
4 membres suppléants  
Dont au moins 1 titulaire et 1 suppléant appartenant au 2<sup>ème</sup> collège  
Dont au moins 1 titulaire et 1 suppléant appartenant au 3<sup>ème</sup> collège
  
- établissements de plus de 700 salariés  
5 membres titulaires  
5 membres suppléants  
Dont au moins 1 titulaire et 1 suppléant appartenant au 2<sup>ème</sup> collège  
Dont au moins 1 titulaire et 1 suppléant appartenant au 3<sup>ème</sup> collège

Les désignations s'établissent après chaque renouvellement d'instance, sur la base des effectifs calculés selon les règles définies en matière électorale au moment de la désignation.

### **1.4.3 Comités d'hygiène Sécurité Conditions de Travail des établissements**

Selon les dispositions de l'accord cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, chaque organisation syndicale représentative peut, au sein des établissements occupant plus de 300 salariés, désigner un représentant syndical au CHSCT, assistant avec voix consultative aux réunions.

Pour permettre aux organisations syndicales représentatives de participer plus activement aux actions de prévention réalisées sur l'ensemble des établissements de l'entreprise, les parties conviennent d'étendre le dispositif de la représentation syndicale au CHSCT à l'ensemble des établissements de l'entreprise quelque soient leurs effectifs à condition d'être déjà dotés de CHSCT et de délégations syndicales représentatives.

#### **1.4.4 Composition des délégations syndicales centrales**

Les parties soulignent leur volonté partagée de se réunir régulièrement pour traiter des différents sujets constituant notamment la feuille de route sociale de l'entreprise.

La Direction considère que les organisations syndicales représentatives participantes doivent disposer des moyens leur permettant de mener leurs réflexions dans un cadre collectif. Aussi, il est convenu que la délégation de chacune des organisations syndicales centrales pourra être composée au maximum de quatre membres dont trois au moins disposent d'un mandat syndical.

Pour ces représentants, le temps passé en réunion est considéré comme temps de travail.

### **- Chapitre 2 : Les moyens de fonctionnement**

#### **2.1 Formation économique, sociale et syndicale**

##### **- formation des membres des CE et CHSCT**

En matière de formation des élus, il est rappelé les règles de prise en charge des formations des membres titulaires des comités d'établissement et du CHSCT :

- comités d'établissement : en application des dispositions légales, les membres titulaires nouvellement élus aux CE ainsi que les titulaires d'un mandat exercé pendant 4 ans consécutifs peuvent bénéficier d'une formation économique de 5 jours maximum, selon les dispositions de l'article L2325-4 du Code du Travail. Ainsi, l'entreprise prend à sa charge le maintien de la rémunération, les couts pédagogiques et les frais de déplacement étant pris en charge par les CE.

Les parties conviennent d'étendre ce dispositif aux élus suppléants ainsi qu'aux représentants syndicaux au CE.

- CHSCT : en application des dispositions légales, les membres des CHSCT bénéficient d'une formation de 5 jours pour les établissements de plus de 300 salariés et de 3 jours pour les établissements de moins de 300 salariés. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif, le cout de la formation ainsi que les frais de déplacement et d'hébergement éventuel sont pris en charge par l'entreprise.

Le choix des organismes de formation relève des organisations syndicales. Toutefois l'entreprise pourra proposer la réalisation de ces stages de formation par un prestataire indépendant dans les locaux de l'entreprise.

##### **- salariés appelés à exercer des fonctions syndicales et stagiaires participant à des stages de formation économique et sociale**

Il s'agit de stages ou de sessions de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales représentatives, soit par des instituts spécialisés

La durée maximale des congés est fixée à :

- 12 jours dans l'année pour un salarié
- 18 jours dans l'année pour un responsable syndical ou un animateur de sessions

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours ouvrés.

Le nombre total de jours de congés pris chaque année par l'ensemble des salariés ainsi que les responsables syndicaux de l'établissement ne peut dépasser un maximum fixé par arrêté ministériel compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Soit :

Etablissements de 1 à 24 salariés	12 jours maximum
Etablissement de 25 à 499 salariés	12 jours par tranche supplémentaire de 25 salariés
Etablissements de 500 à 999 salariés	12 jours par tranche supplémentaire de 50 salariés

De même concernant la fixation du pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre de ces congés.

Soit :

Etablissements de plus de 99 salariés	2% de l'effectif absent simultanément
---------------------------------------	---------------------------------------

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage.

Le refus du congé par l'employeur doit être notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

L'organisme chargé des stages doit délivrer aux intéressés une attestation constatant la fréquentation effective du stage. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

Ce ou ces congés doivent donner lieu à une rémunération par l'employeur à la hauteur de 0,08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours (déductible du montant de la formation professionnelle continue). Ce montant constitue l'enveloppe annuelle globale de l'indemnisation de tous les bénéficiaires de ce type de congé, c'est-à-dire du maintien de tout ou partie du salaire.

Les parties conviennent de mutualiser le budget 0,08 pour mille au niveau de l'entreprise et de le répartir entre les différents bénéficiaires des établissements de l'entreprise.

Pour ce faire, les parties conviennent de respecter les modalités suivantes :

- calcul prévisionnel de la masse salariale de l'entreprise au titre de l'exercice à venir et calcul du budget 0,08 pour mille correspondant,
- paiement des jours de formation sur la base du salaire des intéressés et imputation sur le budget global du 0,08 pour mille,
- calcul réel du budget 0,08 pour mille en fin d'exercice

- mesure des écarts éventuels au fur et à mesure de l'imputation des formations sur le budget de l'exercice,
- en cas de difficultés liées à des demandes importantes, une concertation sera organisée entre l'entreprise et les organisations syndicales représentatives

Les salaires des stagiaires étant pris en charge par l'Entreprise, ces journées de formation seront gérées par le délégué syndical central en concertation avec la DRH et seront inscrites au plan de formation des établissements correspondants.

#### **- actions de formation particulières**

Afin de permettre aux délégations syndicales centrales représentatives d'actualiser leurs connaissances en matière économique, juridique ou RH, et en fonction des sujets abordés au sein de la feuille de route sociale annuelle de l'entreprise, il leur sera proposé de participer à des journées de formation, de colloque ou de table ronde.

L'ensemble des frais afférents à ces journées de formations ainsi que les rémunérations des stagiaires sera pris en charge par l'entreprise.

## **2.2 Gestion des temps consacrés aux mandats de représentation syndicale**

#### **- heures de délégation**

Une dotation mensuelle d'heures est allouée aux représentants syndicaux et aux représentants élus du personnel afin de leur permettre d'exercer leur mission.

Sous réserve des modalités spécifiques en vigueur au sein de la convention collective nationale des industries chimiques, il est précisé que les crédits d'heures obéissent aux règles légales actuellement en vigueur.

Bien que les dispositions légales disposent en particulier que :

- les représentants syndicaux au sein des comités d'établissement, pour les établissements de moins de 500 salariés, ne peuvent bénéficier de crédit d'heures spécifique pour l'accomplissement de leur mission.
- le crédit d'heures associé au mandat de délégué syndical central s'ajoute aux crédits d'heures dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

Les parties conviennent :

- d'accorder un crédit d'heures mensuel de 10 heures pour les représentants syndicaux auprès des CE des établissements de 50 à 300 salariés, venant s'ajouter à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement
- d'accorder un crédit d'heures mensuel de 20 heures pour les représentants syndicaux auprès des CE des établissements de 301 à 500 salariés, venant s'ajouter à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement
- d'accorder le cumul des crédits d'heures mensuels pour les délégués syndicaux centraux par rapport aux éventuels autres mandats détenus même au titre de délégué syndical d'établissement, et ce dès le seuil d'effectif total de l'entreprise de 1000 salariés.

De plus, les parties conviennent d'accorder aux délégués syndicaux centraux un crédit d'heures mensuel supplémentaire de 10 heures.

Il est en outre rappelé que, selon les dispositions de la convention collective de la chimie, actuellement en vigueur, en ses articles 5 alinéa 5 et article 6 alinéa 7, dans les établissements employant habituellement au moins 150 salariés, lorsque l'effectif des salariés travaillant en service continu ou semi continu est égal ou supérieur à 15% de l'effectif total, le crédit d'heures mis à la disposition de chaque délégué syndical et de chaque délégué du personnel, pour l'exercice de leurs fonctions respectives, sera augmenté de cinq heures par mois.

Les Parties conviennent d'accorder le bénéfice de ces dispositions, dans les mêmes conditions de seuil précédemment définis, au crédit d'heures des représentants syndicaux aux comités d'établissement de la société.

Il est rappelé que les heures de délégations sont de plein droit considérées comme temps de travail effectif.

Par ailleurs, en cas de circonstances particulières ou exceptionnelles, la DRH et les organisations syndicales se réuniront pour en mesurer l'impact sur l'aménagement de la charge de travail des représentants du personnel concernés et accorder le cas échéant des crédits d'heures complémentaires.

Il est en outre rappelé que les crédits d'heures de délégation détenus par les élus titulaires, en tant que Délégué du Personnel ou en tant qu'élu titulaire aux Comités d'Etablissement, peuvent être utilisés par leur suppléant, pour les heures non encore prises.

Enfin, les Parties, considérant le rôle spécifique du secrétaire du Comité Central d'Entreprise, conviennent d'accorder au bénéficiaire de cette désignation, un crédit mensuel d'heures de délégation de 5 heures, venant s'ajouter à ses dotations mensuelles détenues dans le cadre de ses autres mandats de représentation du personnel ou syndical.

#### **- temps passé en réunion à l'initiative de l'employeur**

Les heures passées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables aux temps de délégations.

Lorsque la tenue de réunion organisée par l'employeur génère des heures supplémentaires, celles-ci sont enregistrées dans le compteur de « temps fait » conformément aux dispositions de l'accord d'aménagement et de temps de travail actuellement en vigueur au sein de l'entreprise.

Lorsque l'organisation de la réunion ne permet pas au représentant du personnel occupant un emploi posté intégrant des factions de nuit, de poursuivre le déroulement de son cycle, il est alors prévu :

- la veille d'une réunion le salarié ne doit pas être affecté à une faction de nuit
- le soir d'une réunion le salarié ne doit pas être affecté à une faction de nuit, et il reprend son cycle le lendemain.

Du fait de l'organisation des activités de la majorité de ses établissements en service continu ou semi continu, il sera privilégié autant que faire se peut, l'organisation de réunions le lundi ou le mardi.

Il est également rappelé que les 11 heures de repos entre deux factions de travail s'apprécient entre la fin de la réunion complétée le cas échéant du temps de trajet défini selon les dispositions ci-après, et l'heure de début de la faction de travail du salarié, et doivent être impérativement respectés.

#### - **temps de trajet**

Conformément à la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, les temps de trajet nécessaires aux participants pour se rendre sur les lieux de réunions organisées par l'entreprise ne sont plus assimilés à du temps de travail effectif.

Toutefois, si le temps de trajet dépasse significativement le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel, les temps de trajet seront gérés de la façon suivante :

- estimation forfaitaire du temps supplémentaire de trajet déduction faite du temps habituel entre domicile et lieu habituel de travail
- imputation du temps forfaitaire ainsi calculé sur le compteur de temps fait complétant le temps consacré à la réunion avec l'employeur, celui-ci n'incluant pas les heures de déjeuner.

De plus, il est considéré que si une réunion à l'initiative de l'employeur nécessite l'aller et/ou le retour du représentant du personnel à l'intérieur de sa faction de travail durant la journée, le temps consacré au trajet sera intégré au temps travaillé sur cette journée.

#### - **prise des heures de délégation**

Dans la mesure du possible, et dans un souci d'organisation du travail, la prise d'heures de délégation fait l'objet d'une information préalable (au minimum 24 heures à l'avance) de la hiérarchie au moyen notamment d'un bon de délégation dont le modèle est reproduit en annexe. Sa transmission pourra s'effectuer également par un envoi via la messagerie électronique interne à sa hiérarchie avec demande d'accusé de réception.

- **rappel des modalités d'enregistrement des heures d'entrée/sortie (délégation ou réunion à l'initiative de l'employeur) avec le système de gestion des temps actuellement en vigueur dans l'entreprise**

Il est rappelé que dans les différents établissements de l'entreprise, le badgeage est obligatoire en entrée et en sortie.

En cas de déplacement à l'extérieur du site avec sortie et retour sur le site dans la journée, pour délégation ou réunion à l'initiative de l'employeur, il convient d'utiliser le bouton « mission » de la badgeuse avant le badgeage sortie. Si il n'y a pas de retour prévu sur le site dans la même journée, il convient alors de badger normalement et de mentionner au gestionnaire l'horaire réel de fin de journée.

## - **modalités d'exercice de mandats syndicaux extérieurs à l'entreprise**

Les Parties rappellent que les modalités d'exercice de mandats syndicaux extérieurs à l'entreprise sont régies par les dispositions de l'article 13 de la convention collective de la chimie actuellement en vigueur. Celles-ci concernent les réunions statutaires des organisations syndicales, les réunions des commissions paritaires ainsi que les commissions officielles instituées et convoquées par les Pouvoirs Publics telles que définies dans les trois premiers alinéas de cet article.

Il est précisé que cette disposition conventionnelle ne concerne pas l'exercice de la fonction de conseiller prud'homal, régi par les dispositions de l'article L 1442-5 du Code du Travail.

## **2.3 Moyens matériels alloués aux organisations syndicales**

Les Parties reconnaissent que les représentants du personnel bénéficiant dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions professionnelles, d'un ordinateur portable mis à la disposition par l'entreprise et ou d'un téléphone portable, l'utilisent aux fins de leur mandat désignatif ou électif.

### - **organisations syndicales centrales**

Afin de contribuer au bon fonctionnement des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, et notamment faciliter les échanges avec la Direction Générale, chaque organisation syndicale centrale représentative se verra dotée :

- d'un ordinateur portable équipé de logiciels de bureautique et de communication intranet et extranet
- d'une connexion internet/extranet au moyen d'une carte de communication de type 3G
- d'un téléphone portable comprenant un forfait mensuel de communication de 10 heures
- d'un système de téléconférence intégrant un terminal, une carte de type « ready access » et d'un logiciel de type « net meeting » permettant le partage d'informations numériques sur le réseau intranet

Ces dispositifs seront remis aux délégués syndicaux centraux désignés dans les conditions décrites dans le présent accord et qui en feront la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise. Une formation leur sera assurée en cas de besoin.

En cas de cessation du mandat, les équipements seront retournés par le bénéficiaire à l'entreprise qui se chargera de les réaffecter à la nouvelle personne désignée en cas de besoin.

Ces dispositifs ne pourront se cumuler pour les éléments correspondants, au matériel déjà mis à disposition aux personnes concernées, par l'entreprise, à des fins professionnelles.

### - **organisations syndicales d'établissement**

Afin de contribuer au bon fonctionnement des organisations syndicales représentatives dans l'établissement, et notamment faciliter les échanges avec la Direction, chaque organisation

syndicale représentative se verra dotée d'un ordinateur portable équipé de logiciels de bureautique et de communication intranet et extranet.

Cet équipement sera remis, à hauteur de 1 par organisation syndicale représentative de l'établissement, aux délégués syndicaux désignés dans les conditions décrites dans le présent accord et qui en feront la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines de l'établissement. Une formation leur sera assurée en cas de besoin.

Ces dispositifs ne pourront se cumuler pour les éléments correspondants, au matériel déjà mis à disposition aux personnes concernées, par l'entreprise, à des fins professionnelles.

En cas de cessation du mandat, l'équipement sera retourné par le bénéficiaire à l'établissement qui se chargera de le réaffecter à la nouvelle personne désignée en cas de besoin.

La Direction de chaque établissement, y compris dans les établissements de moins de 200 salariés, met à la disposition des organisations syndicales un local syndical commun aux différentes organisations, ou dédié à chacune d'entre elles selon les possibilités locales (et obligatoirement en cas d'effectif d'au moins 1000 salariés pour l'un quelconque de ses établissements).

Les locaux mis à disposition comportent le mobilier nécessaire à leur utilisation : table, chaises, armoires fermant à clef.

Le local disposera en outre du matériel suivant :

- un téléphone avec boîte vocale par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement
  - une connexion au réseau intranet et extranet
  - un accès facilité aux moyens d'impression et de reprographie existant au niveau local
- **éléments complémentaires**

Le bon usage des locaux et des moyens pourvus sont sous la responsabilité de leurs utilisateurs.

Des panneaux d'affichage syndicaux fermant à clef sont mis à la disposition de chacune des organisations syndicales représentatives dans les différents établissements de l'entreprise. Ils sont de taille identique et en nombre suffisants notamment sur les sites de dimension importante.

Les communiqués et informations qui émanent des différentes organisations syndicales sont affichés par leur soin sous leur seule responsabilité, sur les panneaux spécialement affectés à cet usage après dépôt d'une copie à la Direction locale et Direction locale des Ressources Humaines de l'établissement de l'entreprise.

Les panneaux sont situés dans des lieux permettant d'être lus sans difficulté par le personnel, choisis en accord entre la Direction locale de l'établissement et les organisations syndicales représentatives locales.

## **2.4 Moyens financiers alloués aux organisations syndicales et représentants du personnel**

### - **budget de contribution à la concertation sociale**

Chaque organisation syndicale centrale représentative dans l'entreprise bénéficiera d'une contribution annuelle de fonctionnement s'élevant à :

- un montant forfaitaire brut de 4000 euros annuel
- une partie variable fixée à 4 euros par voix exprimée au premier tour des élections pour les titulaires aux comités d'établissement.

La dotation totale sera plafonnée à 6000 euros au maximum par organisation syndicale.

En outre, chaque organisation syndicale représentative au niveau d'un établissement mais ne disposant pas d'une représentativité au niveau de l'entreprise, bénéficiera d'une contribution annuelle de fonctionnement s'élevant à :

- un montant forfaitaire de 1000 euros annuel
- une partie variable fixée à 4 euros par voix exprimée au premier tour des élections des titulaires au comité d'établissement.

La dotation sera plafonnée à 2000 euros au maximum.

Il est de plus arrêté que le total des contributions pour les différents établissements et pour une même organisation syndicale concernée par cette disposition, ne saurait être supérieur au montant annuel maximum défini pour les organisations syndicales centrales représentatives au niveau de l'entreprise, soit 6000 euros au maximum.

Cette dotation budgétaire sera calculée par année civile, et versée directement aux délégués syndicaux centraux ou d'établissement pour le cas exposé ci-dessus, sur un compte créé à cet effet par les dits délégués, en deux fois, à semestre à échoir, soit 50% au 1<sup>er</sup> janvier et 50% au 1<sup>er</sup> juillet de chaque exercice.

La dotation correspondant à l'année de déroulement des élections ne sera versée qu'au terme de la réalisation des différents scrutins d'établissement.

Cette dotation budgétaire doit permettre de contribuer au fonctionnement des organisations syndicales représentatives. Elle se substitue notamment à toutes formes de remboursement auparavant réalisées par l'entreprise, de frais occasionnés par l'organisation de réunions syndicales ou autres événements à l'initiative des délégations syndicales et des représentants syndicaux.

Cette dotation devra couvrir des frais en lien avec l'exercice des mandats de représentation syndicale.

### - **remboursement de frais par l'entreprise**

Les frais de déplacement des représentants du personnel, au titre des réunions organisées par l'employeur, sont pris en charge par l'entreprise sur présentation de note de frais, accompagnés des justificatifs correspondants, et conformément à la procédure et aux barèmes en vigueur au sein de l'entreprise.

Les représentants du personnel sont soumis à la même procédure de remboursement de frais que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Une avance sur frais pourra être établie sur simple demande des collaborateurs amenés à participer de manière régulière à des réunions centrales.

Les frais de déplacement pris en charge par l'entreprise seront ceux correspondant aux trajets référencés entre les différents sites de l'entreprise pour une réunion organisée sur l'un d'entre eux, ou aux trajets à partir du domicile jusqu'au lieu de réunion si le représentant concerné par la participation à la réunion n'était pas prévu en jour travaillé sur son site habituel ce jour là.

L'ensemble des représentants du personnel ou collaborateurs amenés à se déplacer dans le cadre de réunions organisées par l'entreprise, doivent utiliser le moyen de transport le plus adapté et le moins onéreux pour l'entreprise.

### **- Chapitre 3 : Egalité des chances**

Les parties tiennent à rappeler que ce chapitre s'applique à l'ensemble des représentants du personnel quelque soient leurs mandats et que l'exercice d'un mandat ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution de carrière d'un salarié ayant choisi d'exercer des missions de représentant du personnel.

De manière générale, les engagements de la société sont dictés par le respect des dispositions légales relatives au principe d'équité et de non discrimination, les représentants du personnel bénéficiant de possibilités d'évolution salariale et de carrière professionnelle identiques à celles des autres collaborateurs de l'entreprise.

En particulier, afin de pallier le risque d'une discrimination, notamment lorsque la durée d'un mandat ou le cumul de plusieurs mandats ne permettent pas de réaliser une évaluation des compétences professionnelles, les parties ont souhaité prévoir la mise en œuvre de dispositions particulières.

#### **3.1 Entretien de prise de mandat**

A l'occasion de chaque renouvellement des instances représentatives du personnel ou de chaque nouvelle désignation d'un délégué ou d'un représentant syndical, le responsable hiérarchique et un représentant de la Direction des Ressources Humaines recevront le salarié, celui-ci pouvant se faire accompagner du délégué syndical d'établissement ou du délégué syndical central, de son organisation syndicale, au cours d'un entretien ayant pour objet de :

- rechercher entre la hiérarchie et l'intéressé les modalités d'organisation du travail permettant une meilleure compatibilité possible entre l'activité et l'exercice de ses missions de représentant du personnel,
- tenir compte dans l'organisation de l'activité professionnelle du rythme des réunions et des convocations de la part de la Direction,
- permettre un aménagement éventuel du poste de travail.

Cette adaptation ne devra pas réduire l'intérêt du travail de l'intéressé et ses possibilités d'évolution professionnelle tout en veillant à lui permettre d'accomplir ses missions de représentant du personnel.

### **3.2 Entretiens annuels d'appréciation**

Comme l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, un salarié élu ou mandaté bénéficie du même processus d'évaluation de la contribution, de la performance et d'évolution professionnelle.

Les entretiens portent notamment sur l'appréciation de la performance au regard des objectifs fixés par sa hiérarchie, en tenant compte des impératifs du statut de représentant du personnel et de ses conséquences sur le temps imparti à l'exercice de ses missions professionnelles.

En complément de ce processus annuel, un entretien pourra être demandé par le salarié élu ou mandaté auprès de son responsable hiérarchique en cas de difficultés d'exercice de son ou ses mandats au cours de l'année. Un représentant de la Direction des Ressources Humaines pourra être présent à cet entretien sur demande de l'une ou de l'autre des parties. Le salarié pourra se faire accompagner du délégué syndical d'établissement ou du délégué syndical central, de son organisation syndicale

### **3.3 Rémunérations**

Les salariés titulaires d'un mandat bénéficient d'une évolution salariale comparable à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, à situation de mérite professionnel comparable apprécié dans le cadre du processus d'évaluation professionnel en vigueur dans l'entreprise.

Un document pourra être établi par la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise à la demande du salarié exerçant des fonctions de représentant du personnel, retraçant l'évolution du positionnement salarial sur les quatre dernières années en comparaison avec l'évolution des salaires moyens des salariés de même catégorie professionnelle au sein de l'organisation où il travaille.

Ce bilan sera transmis au délégué syndical central de l'organisation syndicale correspondante sauf refus du salarié.

Les parties conviennent de réaliser ce bilan dès la mise en place du présent accord, pour l'ensemble des salariés présent à l'effectif à la date de signature du présent accord, et disposant d'un mandat élu ou désignatif depuis au moins 4 ans.

Un réajustement, en concertation avec la hiérarchie et ses appréciations, pourra être décidé s'il s'avère qu'un écart de salaire injustifié est constaté.

Pour les salariés qui bénéficient d'une rémunération variable de type bonus commercial, la part variable individuelle sera calculée sur la performance professionnelle au regard des objectifs fixés, ceux-ci étant adaptés en fonction des temps consacrés à l'exercice du ou des mandat(s).

Il est également rappelé que la part variable de type Annual Incentive Plan (AIP) pour les cadres éligibles à cette mesure, correspond à une part variable collective dont le montant versé sous réserve de l'atteinte des différents objectifs la composant, intègre le temps consacré à l'exercice des missions de représentant du personnel assimilé à du temps de travail effectif.

### **3.4 Formation professionnelle et évolution de carrière**

La Direction de l'entreprise veille à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel ne porte pas atteinte à l'épanouissement professionnel de l'intéressé, à sa situation présente ou à son évolution normale au sein de l'entreprise ou du Groupe.

Il est précisé que les salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel ont accès au même titre que les collaborateurs de l'entreprise, aux actions de formation professionnelle faisant l'objet de la réalisation du plan de formation de l'entreprise et de ses établissements.

En fin de mandat de représentant du personnel, ou tous les quatre ans, il sera procédé à la demande de l'intéressé, à une étude de son dossier en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

En fonction de la situation constatée et en fonction du temps consacré à l'exercice des missions de représentation du personnel, le responsable hiérarchique en concertation avec la DRH pourra envisager des formations soit pour maintenir ou renforcer leur niveau de compétence professionnelle, soit pour faciliter une remise à niveau nécessaire au maintien dans son emploi, soit pour encourager une réorientation professionnelle.

### **3.5 Réintégration des représentants du personnel en fin de mandat et reconnaissance des compétences acquises au titre de l'exercice des missions de représentant du personnel**

Lorsqu'un représentant du personnel décide de cesser ses fonctions, ou au terme d'une période de 8 ans d'exercice de mandat de représentation du personnel, un bilan de carrière pourra être obtenu de la part de l'intéressé, intégrant un bilan de compétences spécifique visant à apprécier les compétences et aptitudes professionnelles développées y compris à l'occasion de l'exercice du mandat syndical ou de représentant du personnel.

Ces éléments seront partagés avec un représentant de la DRH au cours d'un entretien spécifique pour définir le projet professionnel et examiner :

- l'évolution des compétences acquises
- les modalités de reprise dans leur totalité des fonctions précédemment exercées
- les besoins en formation que la prise ou la reprise d'un poste différent ou plus important nécessite, celui-ci pouvant intégrer les compétences développées au titre de l'exercice précédent des mandats.

## **- Chapitre 4 : Les modalités de déroulement du dialogue social et de prévention des conflits**

### **4.1 Engagements réciproques au titre du dialogue social**

#### **4.1.1 Les engagements de la Direction**

La Direction Générale en partenariat avec la DRH, définit la politique de ressources humaines de l'entreprise, dont la politique sociale est l'une des composantes, et veille, à ce titre, à sa bonne application ainsi qu'au respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de droit syndical et de fonctionnement des instances représentatives du personnel.

Les collaborateurs de l'entreprise, investis des responsabilités managériales chargés de représenter la Direction Générale au sein de leur périmètre de responsabilité, sont sensibilisés à la pratique du dialogue social et à la capacité de le conduire. Ils constituent à ce titre un des facteurs essentiels du bon déroulement du dialogue social, nécessaire aux succès de l'entreprise.

Ainsi définie, la Direction s'engage ainsi à :

- respecter l'exercice du droit syndical
- assurer au personnel mandaté ou élu un traitement comparable en terme de gestion de leur carrière à celui de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise
- respecter la réglementation en matière de crédit d'heures de délégation et de leur suivi
- respecter leur droit de libre circulation dans l'entreprise lors de l'utilisation des heures de délégation, sous réserve du respect des règles d'accès spécifique aux zones de travail et du périmètre géographique de leur mandat
- respecter le libre accès des locaux mis à leur disposition
- ne pas exercer de discrimination d'aucune sorte à l'égard des collaborateurs affichant leur adhésion aux sections syndicales de l'entreprise
- fournir les informations nécessaires et pertinentes à l'exercice de leur mandat selon les dispositions légales
- préserver le droit à la confidentialité des représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat
- garantir un espace d'affichage sur les différents sites de l'entreprise conformément aux dispositions en vigueur

#### **4.1.2 Les engagements des Organisations Syndicales et des représentants du personnel**

Les délégués et représentants du personnel s'engagent de leur coté à :

- prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission auprès des collaborateurs de l'entreprise sans créer une gêne importante à l'accomplissement du travail du personnel, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, ni mettre en cause la sécurité des personnes visitées, des produits ou des matériels
- respecter le processus de concertation collective et de prévention des conflits éventuels définis par le présent accord
- se conformer à la réglementation en vigueur en matière de lieux d'affichage et de distribution de tracts
- utiliser les crédits d'heures conformément aux dispositions en vigueur dans l'entreprise
- utiliser les bons de délégation consacrés par cet accord afin de permettre l'information hiérarchique et le suivi des heures de délégation
- conserver la confidentialité des informations présentées et reconnues comme telle par la Direction

- renforcer les savoirs de leurs différents représentants en les dotant notamment des formations les préparant aux différents sujets nécessaires à la concertation sociale au sein de l'entreprise.

## **4.2 Promotion de l'exercice social et syndical**

La Direction de l'entreprise réaffirme par cet accord :

- l'importance des organisations syndicales dans la marche de l'entreprise
- sa volonté de permettre le développement des organisations syndicales
- sa volonté de faciliter la mission de représentant du personnel dans les différents établissements de l'entreprise

Elle indique par ailleurs que durant l'exercice d'un mandat, et notamment à l'occasion des différentes réunions d'information, de concertation et de négociation, les représentants du personnel développent une connaissance plus forte de l'entreprise et une expérience spécifique porteuse de compétences particulières et riches appréciées notamment selon les modalités définies au 3.5 du présent accord.

Elle reconnaît que l'exercice d'une responsabilité syndicale dans son ensemble, fait partie intégrante du parcours professionnel qu'un salarié peut décider de consacrer en faveur de l'entreprise et des collaborateurs de l'entreprise.

Ainsi, en complément des aspects liés à l'égalité des chances développés au sein du chapitre précédent, la Direction affirme qu'un représentant du personnel ayant décidé de cesser ses fonctions d'élus ou ses fonctions syndicales, ne saurait souffrir d'une quelconque forme de discrimination pour l'évolution future de sa carrière au sein de l'entreprise et doit pouvoir tirer profit de sa connaissance approfondie de l'entreprise et des compétences qu'il a pu développer à l'occasion de son implication syndicale.

### **4.2.1 La négociation collective**

Les parties rappellent leur attachement à des solutions négociées. La négociation est une démarche par laquelle la Direction et les Organisations Syndicales se rencontrent pour exprimer leurs positions sur un ou plusieurs thèmes déterminés en vue d'aboutir à un accord. Elle est initiée par la Direction, notamment en fonction des sujets déterminés au sein de la feuille de route sociale annuelle de l'entreprise, eux-mêmes faisant l'objet d'une discussion et d'un enrichissement auprès des organisations syndicales, pour les négociations obligatoires ou à la suite de demandes écrites adressées par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives en cas de circonstances le justifiant.

Les différentes réunions de négociation, au niveau central ou local réunissant la Direction et les Organisations Syndicales, peuvent alterner :

- des réunions plénières :
  - o en central dont la composition des délégations syndicales centrales est décrite au 1.4.4 du présent accord
  - o en local dont chaque délégation accompagnant le délégué syndical d'établissement est composée au maximum de deux représentants faisant

obligatoirement partie des délégués syndicaux ou représentants du personnel élu ou syndical

- des groupes techniques, réunissant des délégations syndicales restreintes en fonction des sujets techniques abordés dans le cadre de la feuille de route sociale, afin de préparer ces sujets spécifiques repris ensuite en réunions plénières :
  - o chaque organisation syndicale représentative qui participe à ces réunions délègue alors un maximum de deux représentants faisant obligatoirement partie des délégués syndicaux ou représentants du personnel élu ou syndical

Un relevé de minutes et de conclusions éventuelles est établi au terme de chaque réunion de négociation par un représentant de la Direction, et est transmis à chacun des participants à la réunion.

Si au terme de la négociation, aucun accord ne peut être conclu, il sera établi un procès verbal de désaccord dans lequel seront consignés en leur dernier état les propositions respectives des parties et des engagements unilatéraux de la Direction le cas échéant.

#### **4.2.2 Le dialogue social au niveau de l'entreprise et de ses établissements**

La Direction entend favoriser le dialogue social avec les représentants du personnel à tous les niveaux de décisions de la société y compris dans les établissements, lieux privilégiés de l'intervention et du développement des organisations syndicales.

Pour ce faire, la Direction veillera au suivi et à la bonne application de cet accord.

La Direction favorisera le développement du dialogue social par :

- la conclusion d'accords valides selon des dispositions en vigueur rappelées au point a),
- le respect des instances de représentation du personnel locales,
- la reconnaissance d'un dialogue social au niveau de la société et d'une concertation au niveau des établissements.

##### **a) Conditions de validité des accords d'entreprise**

La Direction s'engage à ne conclure des accords d'entreprise qu'à condition que ceux ci soient signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au total au moins 30% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des membres titulaires au comité d'entreprise, ou de la délégation unique de personnel, ou à défaut des délégués du personnel.

Les accords ne sont reconnus valides par ailleurs, qu'en l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections.

##### **b) Le respect des Instances de Représentation du Personnel (IRP)**

La reconnaissance de la place et du rôle des organisations syndicales et des représentants du personnel dans l'établissement et l'entreprise suppose d'assurer un bon fonctionnement des instances représentatives du personnel (DP, CE, CCE et CHS-CT).

Pour cela, il est indispensable que :

- chacune des instances précitées soit présidée par un représentant de la direction ayant autorité de décision,
- les représentants du personnel obtiennent, préalablement à la réunion de consultation, les documents indispensables à la bonne tenue des débats,
- les représentants du personnel obtiennent des réponses motivées.

### **c) Le dialogue social au niveau de l'entreprise et concertation au niveau des établissements**

#### **Au niveau de l'entreprise**

La Direction s'engage à réunir, au moins une fois par an, les organisations syndicales centrales afin d'échanger sur les enjeux économiques et sociaux de la société et de débattre des thèmes qui feront l'objet de négociation « société » au cours de l'année, déterminant ainsi la feuille de route sociale annuelle. Au niveau des établissements

#### **Au niveau des établissements**

Pour favoriser le dialogue il sera mis en place au niveau de chaque établissement, au moins une fois par an, une rencontre entre la Direction de l'établissement et les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement, afin d'aborder les enjeux économiques et sociaux importants pour l'établissement.

## **4.3 La prévention des conflits**

Les parties souhaitent la poursuite de l'amélioration du dialogue social par un processus de concertation et de conciliation impliquant les représentants de la Direction ainsi que les instances représentatives du personnel. Elles soulignent que le dialogue social est un processus continu et permanent au sein de l'entreprise mais qu'il ne doit pas s'interrompre notamment quand peuvent survenir des tensions sociales. Le dialogue social revêt alors dans ces contextes, une importance toute particulière qui doit permettre de contribuer à identifier des solutions favorables à chacune des parties et éviter ainsi des situations de blocage.

Ce processus a pour objectif de faciliter le règlement des différends susceptibles d'entraîner des arrêts de travail, sans remettre naturellement en cause pour autant le principe de l'exercice du droit de grève.

Il est ainsi convenu en cas de litige survenant au sein d'un établissement ou au sein de l'entreprise, le processus suivant initié soit par la Direction auprès des Organisations Syndicales, soit par une ou plusieurs Organisations Syndicales désirant porter à l'attention de la Direction une situation de conflit suffisamment avancée pour déclencher un arrêt de travail au sein de l'entreprise ou de l'un de ses établissements:

1. tout différend important survenant, de nature à provoquer un arrêt de travail devra être examiné au cours d'une réunion spécifique entre les délégués syndicaux d'établissement ou centraux en fonction du périmètre du différend, le secrétaire du comité d'établissement en cas de différend local, ou du comité central d'entreprise en cas de différend d'entreprise, et la Direction. Cette réunion intervient à la date la plus rapide pouvant être déterminée par les Parties, date considérée comme le point de départ du processus de prévention du conflit (J).
2. les résultats de la concertation devront être connus au plus tard le soir du 3<sup>ème</sup> jour, soit à J+2 ouvrés.
3. en cas d'échec de cette concertation, le même groupe de concertation se réunira au plus tard le lendemain soit à J+3 ouvrés. Au cours de cette réunion, tous les éléments du litige devront faire l'objet de discussions et d'échanges de manière à rechercher les solutions pouvant s'inscrire dans le cadre d'un accord venant régler le différend. Un relevé de conclusions sera établi en commun au plus tard le lendemain, soit à J+4 ouvrés, qui sera porté à la connaissance des salariés concernés.

En cas d'échec, chacune des parties sera libérée du respect de ce processus et poursuivra l'instruction du différend qui les oppose en privilégiant la poursuite du dialogue social.

## **Chapitre 5 – Dispositions finales**

**5.1** L'entrée en vigueur du présent accord est conditionnée par sa signature le 21 janvier 2010 par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 30% des suffrages valablement exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles ;

L'entrée en vigueur du présent accord est également conditionnée par l'absence d'opposition dans le délai légal de 8 jours à compter de la notification par la Société de l'accord aux organisations syndicales non signataires, d'une ou plusieurs de ces organisations représentant plus de 50% des suffrages valablement exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles ;

### **5.2 Accord et annexe**

Le présent accord et ses annexes forment un tout indissociable.

### **5.3 Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée conformément aux dispositions de l'article 2222-4 du Code du Travail et prend effet à compter de sa signature dans les conditions définies dans le présent accord.

#### **5.4 Modification de l'Accord / révision**

Les parties signataires conviennent que toute modification du présent accord devra faire l'objet d'un avenant conclu dans les conditions des articles L. 2261-7 et 8 du Code du travail.

En cas d'évolutions législatives ou conventionnelles ayant des incidences sur l'application du présent accord, les parties conviennent de se réunir dans les plus brefs délais en vue de procéder à son adaptation.

#### **5.5 Procédure de règlement des différends**

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable.

A défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

#### **5.6 Publicité-Dépôt**

Le présent accord a fait l'objet d'une présentation et d'une consultation auprès du Comité Central d'Entreprise de la société et a recueilli un avis de ce dernier.

Le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction de l'entreprise en 2 exemplaires (dont une version sur support électronique et une version sur support papier) à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Val-d'Oise, et en 1 exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Cergy-Pontoise.

Fait à Cergy Pontoise, le 21 janvier 2010

Pour la Société,  
Olivier GANDY

. Pour la C.F.E.-C.G.C., Yves HERAN

. Pour la CFDT, Hervé GALICHET

. Pour la CGT-FO, Jacques VELU

## Annexe 1 : tableau récapitulatif des crédits d'heures (exemples)

### Annexe 1 accord droit syndical 3M France SAS

#### Etablissement de plus de 500 salariés avec +15% effectif semi continu ou continu

DSC	30 H	
DS	25 H	<i>non cumulable avec RS au CE</i>
RS au CE	25 H	<i>non cumulable avec DS</i>
RS au CHSCT	0 H	
titulaire CE	20 H	
titulaire DP	20 H	
CHSCT	15 H	

#### Etablissement de moins de 300 mais plus de 150 avec +15% effectif semi continu ou continu

DSC	30 H	
DS	20 H	<i>non cumulable avec RS au CE</i>
RS au CE	15 H	<i>non cumulable avec DS</i>
RS au CHSCT	0 H	
titulaire CE	20 H	
titulaire DP	20 H	
CHSCT	5 H	

#### Etablissement de plus de 500 salariés sans effectif semi continu ou continu

DSC	30 H	
DS	20 H	<i>non cumulable avec RS au CE</i>
RS au CE	20 H	<i>non cumulable avec DS</i>
RS au CHSCT	0 H	
titulaire CE	20 H	
titulaire DP	15 H	
CHSCT	15 H	

## Annexe 2 : bons de délégation

# 3M Bon de délégation

---

Comme le prévoit la loi

M. .... Matricule

a demandé à quitter son poste de travail pour accomplir une mission rentrant dans le cadre de ses fonctions de :

- membre du comité d'établissement
- délégué(e) du personnel
- représentant(e) syndical(e)
- délégué(e) syndical(e)
- membre du C.H.S.C.T.
- conseiller du salarié

Mission  Interne  Externe

---

Il (Elle) a quitté son poste de travail le .... / .... / .... à .... h ..

---

Il (Elle) a repris son travail le .... / .... / .... à .... h ..

---

Description sommaire (facultatif) :

---

Signature  
de l'intéressé(e)

Date, nom et signature  
de la hiérarchie

à envoyer, après signature aux Relations Sociales pour Cergy  
et la Gestion du personnel pour les autres sites.