

ACCORD D'ENTREPRISE
EXERCICE DU DROIT SYNDICAL
à EUROTUNNEL Services G.I.E

ENTRE

La direction de la Société EUROTUNNEL Services GIE, dont le siège est à Paris, 3 Rue de la Boétie (8^{ème} arrondissement), représentée par Michel BOUDOSSIER agissant en sa qualité de Directeur Général Adjoint en charge de la Concession,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales de l'entreprise :

Le syndicat C.F.D.T, représenté par *F. Martin*....., en sa qualité de Délégué syndical,

Le syndicat C.F.E / C.G.C, représenté par, en sa qualité de Délégué syndical,

Le syndicat C.G.T, représenté par *P. VANDERBEC Philippe*..... en sa qualité de Délégué syndical

Le syndicat F.O, représenté par *Stephane Sawarys*....., en sa qualité de Délégué syndical

D'autre part,

PREAMBULE

Dans le cadre de l'accord de méthode conclu le 06 mars 2012 avec les quatre Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise, les parties ont convenu d'ouvrir une négociation sur l'exercice du droit syndical.

Suite aux échanges tenus lors des réunions de négociation des 11 et 25 octobre 2012 avec les Organisations Syndicales Représentatives sur les moyens et les modalités de l'exercice du droit syndical au sein de l'entreprise,

S-J
FM *[Signature]*

il est convenu ce qui suit :

1. MOYENS DE FONCTIONNEMENT :

Conformément aux articles L.2325-11, L.2315-5, L2143-20 du Code du Travail :

«Les Délégués Syndicaux, les Délégués du Personnel, les membres du Comité d'Entreprise et les Représentants Syndicaux au CE peuvent, pour l'exercice de leurs fonctions, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, **circuler librement dans l'entreprise** et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. »

Tout en considérant qu'il revient aux parties de s'assurer du respect de ces dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions d'exercice des mandats des Représentants du Personnel, il est convenu qu'en conséquence, les **demandes de cintres** pour les véhicules personnels peuvent être acceptées pour les **élus** du Comité d'Entreprise **Titulaires** et les élus Délégués du Personnel **Titulaires** ainsi qu'aux **Délégués Syndicaux** et aux membres du **CHSCT**.

Les titulaires de ces cintres s'engagent à **circuler et se stationner** sur site uniquement dans le cadre de leur mandat et donc **pendant leurs heures de délégation** ou encore **pour se rendre aux réunions plénières organisées par la Direction** et ce, dans le respect du code de la route mais aussi des règles et procédures internes de circulation routière du site.

Ils ne sauraient user de cet avantage aux fins de stationnement permanent dans le cadre de leur travail, au quotidien.

En ce qui concerne le **RCC**, l'accès reste toujours possible.

Toutefois, compte tenu du niveau de sécurité exigé au centre de contrôle, il ne peut se faire que **sur information préalable du Manager** en poste au moment de la demande d'accès.

2. EGALITE DES CHANCES :

Il est rappelé que le temps consacré par un collaborateur à l'exercice de ses missions de représentant du personnel est à ce titre considéré comme du temps de travail effectif.

Les signataires rappellent également leur attachement au principe selon lequel l'exercice d'un mandat électif ou désignatif doit être compatible avec une évolution professionnelle normale au sein de la société.

BV S.S
FM

Tout en considérant qu'il appartient aux Représentants du Personnel d'être acteur de leur évolution, il convient toutefois d'examiner avec attention les processus relatifs à cette évolution.

Afin de garantir un développement de carrière normal et indépendant de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, **l'évaluation annuelle** fera l'objet d'un **examen particulier préalable entre le Manager et le Responsable Ressources Humaines.**

Le **Responsable Ressources Humaines contresignera** le formulaire d'**évaluation annuelle**, la Direction veillera ainsi à une **évolution de carrière cohérente** des salariés élus ou mandatés avec l'ensemble des salariés de la société.

De la même façon, les **objectifs** qui seront fixés lors de l'entretien annuel d'évaluation devront être **compatibles** avec l'**exercice du mandat.**

De manière générale, les engagements de la société sont dictés par le respect des articles L 1132.1 et L.2141-5 à 8 du Code du Travail relatifs au principe de non-discrimination.

3. MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :

Conformément aux articles L.2325-12, L.2143-13, L.2315-1, L.2315-6, L.2325-6, L.2142-8 du Code du Travail, chaque organisation syndicale représentative bénéficie de la mise à disposition d'un **local** et chaque salarié élu titulaire ou mandaté bénéficie d'un **quota d'heures de délégation mensuelle** en fonction de son mandat.

Le temps passé par les Représentants du Personnel élus ou mandatés aux réunions périodiques obligatoires à l'initiative de l'Employeur n'est pas déduit du crédit mensuel dont ils bénéficient.

Ce temps est payé comme temps de travail à tous les salariés élus ou mandatés.

L'assistance des **Représentants Syndicaux au Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail** est régie par l'article 23 de l'ANI du 17/03/1975 et avenant du 16/10/1984 étendu par arrêté du 12/01/1996 et l'assistance des **Représentants Syndicaux en réunion des Délégués du Personnel** est prévu par l'article L2315-10 du Code du Travail.

Toutefois, ces textes ne prévoient pas que le **temps passé aux réunions plénières périodiques obligatoires organisées à l'initiative de l'employeur soit payé comme temps de travail** ; il est convenu qu'il le devienne.

Ces représentants syndicaux seront, à compter de la signature du présent accord, systématiquement **mis en copie des convocations aux réunions plénières** organisées à l'initiative de l'employeur.

Il est également convenu qu'afin de laisser le temps aux **salariés élus ou mandatés** de se rendre à ces réunions, le **pointage** du temps passé à ces réunions est augmenté à raison de **30 mn avant et 30 mn après chaque réunion.**

S-J

3/7
FM



La Direction tient à préciser dans cet accord qu'un bâtiment supplémentaire d'environ 45m² sera prochainement mis à la disposition des représentants du personnel, en prolongation du bâtiment C12.

4. MOYENS D'INFORMATION et de COMMUNICATION :

Conformément à l'article L.2142-4 du code du Travail, les **publications** et tracts de nature syndicale peuvent être librement **diffusés** aux salariés de l'entreprise **aux heures d'entrée et de sortie du travail** et ce dans le respect de l'article L2142-5 du Code du Travail.

La Direction confirme la pratique jusqu'ici tolérée pour les informations ou propagandes syndicales, à savoir que les Organisations Syndicales Représentatives **utilisent**, à certaines occasions, **la messagerie électronique individuelle à usage professionnel mise à la disposition du personnel par l'entreprise.**

La **diffusion** de message électronique doit être **compatible** avec les exigences de **bon fonctionnement** du **réseau** informatique de la société et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail, conformément à l'article L2142-6 du Code du Travail, comme le précise la **politique Ressources Humaines N° 253 UTILISATION MESSAGERIE ELECTRONIQUE** (version complète disponible sur ETNet Ressources Humaines).

Cette politique s'étend à l'utilisation tolérée de la messagerie individuelle à des fins syndicales.

Le salarié doit être libre de pouvoir accepter ou refuser la diffusion de message.
Toute mention de refus de réception de message à caractère syndical émanant d'un salarié devra être respectée par les Organisations Syndicales Représentatives.

Le contenu des publications syndicales est soumis aux dispositions relatives à la Presse, conformément à l'article L2142-5 du code du Travail.

Il est rappelé que le contenu des documents ne doit pas être injurieux ou diffamatoire ni porter atteinte à l'honneur et qu'une distinction entre la politique et le social doit être faite.

Tout Représentant d'une Organisation Syndicale Représentative ne respectant pas ces conditions entraînerait la remise en question de cette partie de l'accord et ce pour toutes les Organisations Syndicales.

S.S
B
FM

5. SALARIE ELU OU MANDATE DE STATUT CADRE DE JOUR :

Le salarié élu ou mandaté de statut « CADRE AU FORFAIT JOURS », soit 217 jours travaillés par an pourra, pour **la durée de son mandat** et à sa demande écrite, **passer au statut Cadre Horaires**, à raison de 35 heures de travail par semaine pour un horaire de 7 heures par jour sur 5 jours ouvrés (du lundi au vendredi).

Aucun autre type d'horaires ne saurait être accepté.

Il est précisé que dans ce cas le salarié perd l'autonomie d'organisation attaché au statut « cadre de jour » et doit se conformer à des horaires précis étant rappelé que toute heure supplémentaire (hors REU) ne saurait être effectuée sans autorisation préalable du Management.

Il ne bénéficie plus de RTT et ne saurait prétendre à des R35.

6. FORMATIONS ECONOMIQUES SOCIALES ET SYNDICALES :

Conformément à l'article R 3142-1 du code du travail une enveloppe de **0,08 %o de la masse salariale annuelle brute** est allouée globalement au personnel de la société.

Il est rappelé ici que la formation économique des élus Titulaires du Comité d'Entreprise et la formation des membres du CHSCT n'entrent pas en compte dans cette enveloppe des 0.08%o.

Il est convenu de mettre en place une **allocation complémentaire de 42 jours de maintien total de salaire** pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives et ce, à compter du 1^{er} janvier 2013.

Cette allocation de 42 jours est répartie entre les Organisations Syndicales Représentatives, à raison de **2 jours par poste de titulaire CE et DP, occupé en début d'exercice** (au 1^{er} jour de l'année civile).

Cette **enveloppe** n'est en aucun cas individuelle mais **collective**, à disposition de chaque Organisation Syndicale Représentative.


Le salaire des bénéficiaires sera maintenu en totalité dans la limite de l'allocation.

Cette enveloppe est bien **distincte** du budget du **0.08%o** qui reste disponible pour l'**ensemble des salariés** de l'entreprise.

Le **Secrétaire** ou le **Président** de chaque Organisation Syndicale Représentative est seul habilité à désigner les bénéficiaires de cette formation.

Il **enverra** à la Direction des Ressources Humaines, le **programme nominatif des formations envisagées au cours de l'année.**

Les jours non utilisés sur un exercice pourront être **reportés** sur l'année suivante.

S.S. 
FM^{5/7}

Les jours reportés non utilisés peuvent être reportés **une seule fois** sur l'exercice suivant.
En cas de **non utilisation** des droits (N+1 et reliquat année N), les jours de **reliquat** seront automatiquement **annulés**.

7. CONDITIONS GENERALES DE L'ACCORD

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel de la société Eurotunnel Services GIE et sera disposé sur ETNet Ressources Humaines afin que chaque salarié de l'entreprise puisse en prendre connaissance.

Durée d'application du présent accord

Le présent accord est établi pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 01/01/2013.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt.

Publicité et Information

Le Comité d'Entreprise sera informé de la mise en place de cet accord lors de la réunion du mois de décembre 2012.

Le texte du présent accord sera disposé dès sa signature, sur ETNet Ressources Humaines.

Modalités de dépôt et d'adhésion

Le présent accord négocié dans les termes des articles L2221-2 et suivants du code du travail constitue un accord collectif.

Il en résulte qu'il est soumis à l'ensemble des règles applicables en la matière et notamment à celle du dépôt défini par l'article L2221-2 du Code du Travail.

Un exemplaire sera donc déposé par la partie la plus diligente auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Calais.

B
V S.S
FM

Conformément à l'article L2261-3 du Code du Travail, toute organisation Syndicale de salariés représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire de l'accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Fait à Coquelles, le ...7...12...2012

En 7 exemplaires originaux.

Pour les organisations syndicales

Signatures :

Le Syndicat CFDT, représenté par ...F. Martin.....
Délégué syndical dûment mandatés.



Le syndicat CFE/CGC, représenté par
Délégué syndical dûment mandatés



Le syndicat CGT, représenté par M. ANDERBEC...Philippe.
Délégué syndical dûment mandaté



Le syndicat FO, représenté par Stéphane Samyze.....
Délégué syndical dûment mandaté

Pour la Direction,

Signature :

Le Directeur Général Adjoint en charge de la Concession
Michel BOUDOSSIER



