

**Convention d'entreprise n° 63
relative au droit syndical
et aux institutions représentatives du personnel**

Entre la Société Autoroutes du Sud de la France, représentée par M. Jacques TAVERNIER,
Directeur Général,

d'une part,

et les organisations syndicales désignées ci-après :

— CFDT	représentée par	Floréal PINOS
— CFTC	représentée par	Patrick JAGA
— CFE/CGC	représentée par	Jacques LLADERES
— CGT	représentée par	Robert CEBE
— FO	représentée par	René TURC
— FAT/UNSA	représentée par	Christian MAUMY
— SUD	représentée par	Patrick BERJONNEAU

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires de la convention d'entreprise n°59 relative au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel du 17 décembre 2001, ont souhaité apporter des aménagements aux modalités prévues dans cette convention, en vue de poursuivre l'amélioration du dialogue social.

A cette fin, l'ensemble des dispositions de la convention d'entreprise n°59 est abrogé. Ces dispositions sont remplacées par les suivantes :

Préambule

Les parties signataires affirment leur ambition de poursuivre et d'améliorer le dialogue social. Une évolution des modes de fonctionnement entre les partenaires sociaux à tous les niveaux est nécessaire. Elle est liée à la spécificité d'ASF (plusieurs établissements dispersés sur un plan géographique), ainsi qu'à la volonté clairement affichée de la direction de privilégier les procédures de concertation avec les partenaires sociaux aux solutions conflictuelles, quelles qu'elles soient. ASF affectera des moyens supplémentaires aux organisations syndicales représentatives pour atteindre cet objectif.

Il importe au bon fonctionnement de l'entreprise que le droit syndical et le droit des institutions représentatives du personnel s'exercent dans la clarté et dans le respect des règles. Il importe également au bon fonctionnement des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel que l'exercice d'un mandat de représentant du personnel élu ou désigné n'affecte en rien la situation ni les perspectives de carrière de l'intéressé. Il doit également disposer des moyens matériels nécessaires à son action.

Par souci de clarté, l'ensemble des dispositions applicables aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel élus a été intégré dans la présente convention. Par voie de conséquence les conventions d'entreprise actuellement en vigueur dans ce domaine sont abrogées.

Titre I – Bénéficiaires

L'ensemble des organisations syndicales représentatives se voit appliquer l'intégralité des dispositions inscrites dans la présente convention.

Par organisation syndicale bénéficiaire représentative, on entend, dans la présente convention, les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau Société ou établissement au 31 décembre de l'année précédente. La représentativité est prise en compte quand elle n'est pas contestée dans le cadre d'un contentieux ou, en cas de contestation, à l'issue de la procédure si la représentativité n'est pas remise en cause.

Titre II - Mise en place d'une procédure de concertation préalable

Toujours dans l'esprit de concertation, les parties s'engagent à rechercher systématiquement dans un premier temps des solutions non conflictuelles aux problèmes qui seraient susceptibles de surgir entre elles.

Elles conviennent d'instituer une commission de conciliation et également de mettre en place une procédure préalable au déclenchement d'un mouvement de grève. Cette disposition n'a pas pour objectif de faire obstacle au droit de grève qui est un droit constitutionnel, mais elle vise à renforcer la démarche de dialogue entre les partenaires sociaux avant tout conflit.

Elle ne se substitue pas à l'obligation légale de négocier pendant le préavis de grève qui doit être respectée par les parties intéressées.

Article 1 – Création d'une commission du dialogue social

Une commission sera créée à deux niveaux pour répondre aux différentes préoccupations :

- au niveau de la société
- au niveau de chaque établissement

La commission « société » ne peut se substituer à la commission « établissement ».

Article 2 – Composition de la commission du dialogue social

La commission du dialogue social est composée de manière paritaire : direction/organisations syndicales.

Au niveau société, la délégation des organisations syndicales sera composée comme suit :

- organisations syndicales représentatives : DSCP ou DSC + 2 personnes

Au niveau établissement, la délégation des organisations syndicales sera composée comme suit :

- organisations syndicales représentatives : DSR + 2 personnes

La délégation de la direction sera composée de 4 personnes au maximum.

Article 3 – Rôle de la commission du dialogue social

Afin de maintenir et de développer la qualité du dialogue social au sein d'ASF, la commission devra être saisie dans les conditions suivantes :

Au niveau Société :

- dès que des difficultés d'interprétation des conventions d'entreprise sont rencontrées,
- avant tout recours à des juridictions compétentes pour trancher les litiges, dès lors que cela concerne la société.

Au niveau Etablissement :

- dès que des difficultés d'interprétation des conventions d'établissement sont rencontrées,
- avant tout recours à des juridictions compétentes pour trancher les litiges, dès lors que cela concerne l'établissement.

Article 4 – Réunion de la commission du dialogue social

Les réunions de la commissions du dialogue social se tiendront sur saisine par la partie la plus diligente, dans un délai maximum d'un mois.

Article 5 – Décision de la commission du dialogue social

A l'issue des réunions de commission du dialogue social, en fonction du résultat des discussions engagées entre les parties pour trouver des solutions non conflictuelles aux problèmes soulevés, la ou les décisions prises se traduiront soit par un procès-verbal de désaccord, soit par un accord formalisé, soit enfin par l'ouverture de négociations.

Article 6 – Dépôt d'un préavis de grève

L'ensemble des organisations syndicales seront convoquées dans les conditions légales en cas de dépôt d'un préavis de grève.

Titre III – Les délégués syndicaux centraux

Article 1 - Délégués syndicaux centraux

Chaque syndicat reconnu représentatif dans l'ensemble de l'entreprise peut désigner un délégué syndical central permanent ou non permanent, distinct des délégués syndicaux d'établissement, en application des dispositions légales.

Article 2 - Délégués syndicaux centraux permanents

2-1 - Désignation des délégués syndicaux centraux permanents

La désignation d'un délégué syndical central permanent par une des organisations syndicales d'ASF est facultative. Ces organisations syndicales ont le libre choix de conserver en lieu et place, un délégué syndical central non permanent.

2-2 - Statut des délégués syndicaux centraux permanents

Le délégué syndical central permanent représente son organisation syndicale auprès de la direction d'ASF. Il assiste à l'ensemble des négociations, et ne peut se faire représenter que dans les cas énumérés ci-dessous :

- Congés
- Accident - Maladie
- Absences exceptionnelles prévues par l'article 24 de la Convention Collective
- Congés d'éducation syndicale
- Mandats syndicaux extérieurs à l'entreprise, sous réserve que le délégué syndical en apporte la justification à posteriori sur demande de la direction.

Il reste soumis à l'ensemble des dispositions de la convention collective et du règlement intérieur de la société.

2.3 - Conditions de détachement des DSCP :

Les conditions de détachement des DSCP sont étudiées au cas par cas afin de tenir compte des spécificités liées à chaque métier.

2.4 - Rémunération

Elle est maintenue en fonction des droits acquis et suivra l'évolution de la valeur du point d'indice et des indemnités non indexées sur la valeur de ce point. L'ensemble des éléments de salaire et/ou accessoires prévus au contrat de travail sera maintenu.

2.5 - Droit à congé

Le congé annuel payé est attribué et rémunéré aux DSCP dans les conditions prévues par l'article 23 de la convention collective. Les DSCP informent préalablement la DRH de leur

congé. Le décompte des congés payés des DSCP postés avant leur nomination sera effectué sur la base du tour de service d'origine.

2.6 - Remplacement

Les DSCP peuvent se faire remplacer par un membre de leur organisation syndicale dans les conditions suivantes :

- a) Mission de délégué syndical et de représentant syndical dans son établissement de rattachement et au CCE.

Les conditions prévues par la législation en vigueur seront appliquées.

- b) Mission de délégué syndical central permanent sur l'ensemble de la société

Les agents assurant le remplacement du DSCP, dans les cas énumérés à l'article 2-2 du Titre III, interviendront dans les mêmes conditions que les délégués syndicaux centraux non permanents.

2.7 - Réintégration

A condition d'en informer la direction au moins deux mois avant la date prévue pour sa reprise, l'agent cessant ses fonctions de DSCP sera réintégré en priorité dans son poste d'origine si celui-ci est vacant, ou dans un emploi équivalent à celui qu'il occupait, situé dans la mesure du possible au même lieu de travail.

Ces dispositions s'appliquent sans délai au DSCP, cessant ses fonctions, dès que son organisation syndicale ne remplit plus les conditions de représentativité prévues à l'article 2 du Titre III.

Titre IV - Participation aux négociations avec la direction

Pour toute négociation, la délégation des organisations syndicales représentatives au niveau société ou établissement sera composée de 3 personnes.

Pour tous les groupes de travail (Société ou Etablissement) : 2 personnes par organisation syndicale.

Titre V - Diffusion de l'information

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur les panneaux réservés à cet usage.

Les publications et tracts doivent être librement distribués aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise, sous réserve que cette diffusion ne gêne en rien la bonne marche du service. L'accès à chaque local ou bureau n'est, en tout état de cause, pas autorisé en l'absence du personnel qui y est affecté.

Conformément à la loi (Article L 412.8 du Code du Travail), les organisations syndicales, sous la responsabilité du délégué syndical central, s'engagent à faire parvenir une copie de tout tract syndical, à la direction de l'établissement pour les tracts d'établissement, et à la DRH pour les tracts concernant l'ensemble de la société.

Titre VI - Les heures de délégation

Les heures de délégation sont du temps de travail effectif. Ces heures de délégation ne doivent pas entraîner une augmentation de la durée de travail des représentants du personnel. Il est de la responsabilité du représentant du personnel de respecter les durées maximales de travail légales, soit de 10 heures journalières, et de 48 heures hebdomadaires. Toute heure de délégation prise en dehors du temps de travail sera intégralement récupérée. Les représentants du personnel ayant toute latitude pour prendre leurs heures de délégation, ils doivent vérifier que les règles relatives aux durées du travail et aux temps de repos sont respectées lorsqu'ils positionnent leurs heures de délégation.

Article 1 - Calcul du nombre d'heures légal de délégation mensuel

Le crédit d'heures de délégation défini par le code du travail sera attribué mensuellement aux titulaires des différents mandats. Il sera désigné ci-après « crédit d'heures individuel ».

Délégué Syndical établissement	:	15 heures (établissement de moins de 500 salariés)
		20 heures (établissement de plus de 500 salariés)
➤ élu DP	:	15 heures
➤ élu CE	:	20 heures
➤ représentant syndical au CE	:	20 heures
• membres du CHSCT	:	5 heures (établissement de moins de 300 salariés)
		10 heures (établissement de moins de 500 salariés)
		15 heures (établissement de plus de 500 salariés)

Article 2 - Modalités d'utilisation des heures légales de délégation

2-1 - Information de l'employeur

Afin de faciliter l'exercice effectif du mandat et d'éviter de perturber l'organisation quotidienne du travail, notamment pour les postes nécessitant impérativement de prévoir un remplacement, chaque représentant du personnel s'engage à communiquer à l'employeur, le planning prévisionnel de ses heures de délégation connues. Ce planning n'est qu'indicatif et peut être modifié à l'initiative du représentant du personnel.

En cas de modification de ce planning, le représentant du personnel informera sa hiérarchie dès que possible. L'information préalable de la hiérarchie et le décompte des droits utilisés ne constitue pas un contrôle préalable de leur utilisation. Dans tous les cas, l'imprimé des heures de délégation consommées sera rempli à chaque fin de mois.

Le planning des agents sera modifié chaque fois que des heures de délégation seront posées et précisera :

- « heures de délégation », au moment où elles sont réellement prises,
- « récupération heures de délégation » sur la dispense de poste ou le jour de repos attribué en compensation.

Lorsque les heures de délégation sont posées sur un jour de repos, la rémunération intégrera les éventuelles majorations liées au poste dispensé sur lequel a lieu la récupération. Celle-ci

devra être faite au choix de l'agent, immédiatement avant ou immédiatement après, afin de respecter les temps de repos et de travail.

2-2 – Transfert des heures de délégation

La loi prévoit le transfert d'heures de délégation entre titulaires et suppléants uniquement en cas d'absence du titulaire.

En dehors de ces cas de transfert, deux dérogations légales sont prévues au caractère strictement individuel des heures de délégation.

Les membres du CHSCT peuvent décider de globaliser leur crédit d'heures et de répartir entre eux le temps dont ils disposent.

Lorsqu'un syndicat peut désigner plusieurs délégués syndicaux dans une entreprise, ceux-ci peuvent répartir entre eux (dans la même organisation syndicale) le total des heures de délégation dont ils disposent, à condition d'en informer l'employeur.

Hormis ces cas, le titulaire du mandat peut, s'il le souhaite, et sous réserve d'en informer préalablement le responsable des ressources humaines, transférer des heures à son suppléant.

2-3 – Report des heures de délégation légales

Les heures du crédit d'heures individuel non utilisées pourront être reportées, dans la limite du « crédit d'heures individuel mensuel » et viendront s'ajouter au crédit mensuel, dans le cadre de l'année civile. Au 31 décembre de chaque année, les compteurs de crédit d'heures individuel de chaque représentant du personnel seront remis à zéro.

Article 3 – Calcul du nombre d'heures conventionnelles de délégation mensuel

ASF attribue, en complément du crédit d'heures légal, un crédit d'heures conventionnel mensuel « mutualisable » proportionnel à la représentativité de l'organisation syndicale. Il sera désigné ci-après par « crédit d'heure mutualisé ».

L'organisation syndicale bénéficiaire doit avoir été reconnue représentative au niveau société ou établissement au 31 décembre de l'année précédente conformément au Titre I de la présente convention.

Cette mutualisation sera effectuée à deux niveaux.

➤ Niveau établissement :

- | | |
|--|--|
| ➤ par DS établissement | $\frac{2 (K + N)^{(1)} \text{ établissement}}{100}$ |
| | $\frac{2 (K + N)^{(1)} \text{ établissement} + 5h}{100}$ |
| (pour les établissements de moins de 500 salariés) | |
| ○ par élu DP | 9 heures |
| ➤ par élu CE | 4 heures |
| ➤ par secrétaire de CE | 12 heures |

⁽¹⁾ K et N représentent les nombres de kilomètres et de voix (aux dernières élections CE) correspondant à l'établissement. Ils sont arrondis à la centaine supérieure

Pour chaque établissement, le calcul de l'enveloppe globale sera effectué à partir des éléments ci-dessus. Chaque organisation syndicale bénéficiera d'un crédit d'heures mutualisé égal à :

$$\frac{\text{Enveloppe globale de l'établissement x \% de voix obtenu par l'organisation syndicale aux dernières élections CE de l'établissement}}{\% \text{ de suffrages valablement exprimés}}$$

En cas de liste commune, les voix seront réparties de manière égalitaire entre les organisations syndicales composant cette liste.

Niveau société :

Le calcul des heures des délégués syndicaux centraux non permanents et des représentants syndicaux au Comité Central d'Entreprise, sera identique à celui qui existe aujourd'hui soit :

$$20 \text{ h} + \frac{2 (K + N)}{100} \text{ (1)}$$

(1) K et N représentent les nombres de kilomètres et de voix (aux dernières élections CE) correspondant à la Société. Ils sont arrondis à la centaine supérieure.

Ces heures pourront être mutualisées et réparties dans les différents établissements à l'initiative du délégué syndical central.

Article 4 – Modalités d'utilisation des heures conventionnelles de délégation

Le crédit d'heures mutualisé au niveau établissement, sera attribué au niveau de l'établissement à l'organisation syndicale. Il pourra être réparti, à l'initiative du délégué syndical d'établissement, entre tous les représentants du personnel désignés ou élus.

Le crédit d'heures mutualisé concernant les représentants syndicaux au CCE et les délégués syndicaux centraux non permanents, sera attribué au niveau central et pourra être réparti, à l'initiative du délégué syndical central, entre les salariés bénéficiant d'un mandat en qualité de titulaire ou de suppléant entre tous les représentants du personnel désignés ou élus.

Ces heures mutualisées pourront être reportées dans la limite d'un crédit d'heures mutualisé mensuel d'un mois sur l'autre, dans le cadre de l'année civile. Au 31 décembre de chaque année, les compteurs de crédit d'heures mutualisé seront remis à zéro.

Un imprimé précisant le nombre d'heures attribué, sera signé par le délégué syndical d'établissement ou central et remis en double exemplaire, à l'agent concerné et au service RH pour le niveau établissement ou à la DRH pour le niveau société. Il appartient à l'agent bénéficiaire des heures d'en informer sa hiérarchie.

Titre VII – Les réunions sur convocation employeur

Le temps passé en réunion sur convocation employeur, ainsi que le temps de déplacement seront décomptés comme suit :

- Pendant l'horaire de travail et les périodes d'astreinte : maintien de la rémunération.
- Pendant un repos : repos compensateur d'une durée équivalente sera accordé au choix du salarié, soit immédiatement avant, soit immédiatement après le jour de repos supprimé, afin d'assurer le respect du repos hebdomadaire. Dans ce cas, le jour de repos pendant lequel a lieu le déplacement ou la réunion ne donne lieu à aucune rémunération ; par contre, le jour pendant lequel est pris le repos compensateur est rémunéré en totalité comme temps travaillé.
- L'indemnité de panier n'est accordée que dans le cas où le représentant du personnel n'a pas bénéficié de l'indemnisation de repas prévue en cas de déplacement.

Article 1 - Dispositions particulières pour les postés :

Afin de tenir compte des spécificités des postés, les dispositions suivantes sont prévues :

- Lorsque la réunion a lieu pendant un poste, celui-ci est dispensé en totalité.
- Lorsque la réunion a lieu au cours d'un jour de repos, le poste entier sera récupéré.
- Lorsque le respect des temps de repos nécessite la dispense d'une partie d'un ou plusieurs postes ce, ou ces, poste(s) seront dispensés en totalité.

La rémunération de ces postes sera maintenue comme s'ils avaient été normalement travaillés.

Article 2 - Rémunération du temps passé en commissions des comités d'établissement et du Comité Central d'Entreprise

Le temps passé en réunion des commissions prévues dans le règlement intérieur des CE et du CCE par l'ensemble de leurs membres est considéré comme temps travaillé et rémunéré comme tel.

Article 3 - Décompte du temps passé en trajet

- Utilisation d'une voiture : la durée de trajet prise en compte sera celle calculée par Autoroutel (*du domicile au lieu de la réunion, en déduisant le temps du domicile au lieu d'affectation principale*). Ce temps de trajet est entièrement rémunéré ou récupéré.
- Utilisation d'un moyen de transport en commun (avion, train) : la durée de trajet prise en compte sera la durée réelle du déplacement.

Article 4 - Déplacements en voiture

L'utilisation de véhicules fournis par ASF et le regroupement entre représentants d'une même organisation syndicale seront privilégiés.

L'organisation pratique des déplacements est de la responsabilité de chaque chef d'établissement.

Article 5 - Suivi et contrôle des frais de déplacement des délégués syndicaux et des représentants du personnel

Les services ressources humaines, au niveau établissement, et la direction des ressources humaines, pour les délégués syndicaux centraux permanents ou non permanents, seront chargés du contrôle et du suivi des frais de déplacement.

Le choix du moyen de transport sera fait en fonction du mode de transport le plus adapté à la circonstance, ceci notamment, en comparant le coût global du déplacement (transport, hébergement, repas, dispense de poste, conditions de vie des représentants du personnel...) entre les différents moyens possibles.

Titre VIII - Déplacements des délégués syndicaux et des représentants du personnel hors convocation employeur

Article 1 – Forfaits des délégués syndicaux et des représentants du personnel

Dans le cadre de leurs déplacements hors convocation employeur, les représentants du personnel sont maîtres de la gestion de leurs heures de délégation. Il leur appartient de respecter la législation en matière de repos et de temps de travail.

Hormis les éventuels véhicules de fonction, ou véhicules de service à usage personnel, pour l'usage desquels une contribution financière est demandée à l'utilisateur, aucun véhicule ASF ne doit être utilisé pour les déplacements hors convocation employeur.

ASF accorde des forfaits liés aux déplacements hors convocation employeur aux délégués syndicaux.

Ce forfait est indexé sur la valeur du point au 1er Janvier et au 1er Juillet de chaque année.

Date	Valeur du point d'indice	D. S. R. D. S. S.	D.S.C. D.S.C.P.
1 ^{er} janvier 2004	5,5721 €	35,73 €	232,99 €

Article 2 – Moyens supplémentaires attribués aux organisations syndicales pour les déplacements hors convocation employeur

2-1 - Les forfaits

Ces forfaits sont liés aux déplacements hors convocation employeur.

La somme globale est répartie comme suit :

— 1/3 du montant de façon égalitaire à chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau Société ;

— 2/3 du montant en tenant compte de la représentation de chaque organisation syndicale :

2/3 enveloppe globale x % de voix obtenu par l'organisation syndicale aux dernières élections CE au niveau société

% des suffrages valablement exprimés

Cette somme est versée en janvier de chaque année, sur la base des résultats connus à cette date, à chaque organisation syndicale, pour l'ensemble de ses délégués syndicaux, élus CE, DP et CHSCT.

Chaque organisation syndicale doit être attentive au système d'assujettissement aux charges sociales et fiscales de ces indemnités forfaitaires (art. 39-3 et 211 bis du C.G.I.). Compte tenu de la réglementation sociale en vigueur, aucun justificatif de l'utilisation de ce forfait ne sera exigé, mais il est recommandé de la conserver afin de les produire, le cas échéant, devant l'organisme de contrôle.

2-2 - Calcul de l'enveloppe globale

L'enveloppe globale est fixée pour 2004 à 86344 €. Elle est indexée sur la valeur du point et a été calculée de la façon suivante :

- 7 organisations syndicales représentatives ;
- 7 sections syndicales d'établissement ayant désigné deux délégués syndicaux régionaux ;
- 49 sections syndicales ayant désigné un délégué syndical régional ;
- 17 sections syndicales ayant un élu dans le second collège.

Par ailleurs, en cas de création d'établissement ou d'une organisation syndicale, les principes suivants seront appliqués :

- création d'un établissement :
70,05 € x nombre d'organisations syndicales présentes ;
- création d'une organisation syndicale :
 - 455,50 € si l'organisation syndicale est reconnue représentative au niveau Société au 31 décembre de l'année précédente. La représentativité est prise en compte lorsqu'elle n'est pas contestée dans le cadre d'un contentieux ou en cas de contestation, à l'issue de la procédure si la représentativité n'est pas remise en cause.
 - 70,05 € x nombre d'établissements de la société.

Titre IX - Les moyens mis à disposition des représentants du personnel

La réussite des objectifs fixés par la présente convention, nécessite la mise à disposition de moyens supplémentaires pour les organisations syndicales représentatives au niveau société qui s'engagent dans cette amélioration du dialogue social (réunions supplémentaires entre les délégués syndicaux régionaux, déplacements plus importants sur l'ensemble du réseau afin d'être à l'écoute de l'ensemble des salariés et de pouvoir faire remonter les éventuels dysfonctionnement à la direction, réunions de la commission de conciliation ...).

Les moyens supplémentaires mis à disposition des organisations syndicales par la direction, doivent leur permettre de respecter leur engagement de faire évoluer les modes de fonctionnement, de poursuivre et d'améliorer le dialogue social en privilégiant les solutions non conflictuelles.

Article 1 – Organisations syndicales

1-1 - Délégués Syndicaux Centraux permanents ou non permanents (D.S.C.)

1-1-1 – Les moyens connus mis à disposition des DSC

Les moyens mis à disposition des délégués syndicaux centraux sont attribués sur les bases suivantes :

- Une dotation identique pour tous : bureau + mobilier + plafond téléphonique bimensuel de 244,70 €

1-1-2 – Forfait téléphone

La présente convention prévoit l'attribution d'une somme d'un montant égal pour l'ensemble des délégués syndicaux centraux.

Les délégués syndicaux centraux se verront attribuer une somme complémentaire liée à la représentativité de l'organisation syndicale au sein d'ASF : 16 € de communication téléphonique, avec un maximum bimensuel de 318 €, sont accordés par pourcentage de voix aux élections CE.

Tout dépassement de ce forfait sera à la charge de l'organisation syndicale. Ce forfait est indexé sur la valeur du point.

1-1-3 – Outils mis à disposition

Les conditions d'utilisation des nouvelles technologies par les organisations syndicales, préconisées dans le présent document, visent à simplifier l'action quotidienne des organisations syndicales, tout en préservant le bon fonctionnement de l'outil de travail, propriété de la Société ASF.

ASF met à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la Société, les outils informatiques en vigueur au sein d'ASF. La Société dote à ce titre d'un PC chaque DSC, équipé d'outils bureautiques : Logiciels Word, Excel, Antivirus.

Les organisations syndicales désirant utiliser des logiciels supplémentaires peuvent le faire sous réserve d'en informer l'employeur et d'engager leur propre responsabilité.

La Société attribue à chaque organisation syndicale représentative au niveau société un site Intranet d'une capacité initiale de 10 mégas octets et la possibilité d'utiliser la messagerie interne (Lotus Notes).

Le matériel ci-dessus sera mis gracieusement à disposition des DSC. Il ne pourra être utilisé d'autre matériel que celui-ci à des fins identiques, sauf accord particulier donné après vérification de la compatibilité du matériel ou des logiciels en cause avec le système ASF.

L'hébergement et les frais associés seront à la charge d'ASF. Les produits consommables (papier, recharges encres...) seront à la charge de l'organisation syndicale.

Le matériel sera sous l'entière responsabilité du DSC utilisateur. Dans le cas où, par suite de non respect des règles édictées par la présente convention, des données seraient détruites ou détériorées, l'utilisateur engagerait sa responsabilité pleine et entière. De plus tout dommage au matériel informatique mis à disposition du DSC entraînera son remplacement à l'identique aux frais de l'organisation syndicale dont relève le DSC.

L'entretien courant sera assuré par les services informatiques de l'entreprise.

- Liste des personnes autorisées :

Le DSC devra informer systématiquement toutes les personnes utilisatrices du PC, des règles d'utilisation précisées dans la présente convention.

Toute personne autorisée à se connecter au PC accepte de respecter les règles en vigueur dans l'entreprise sur la mise à disposition et l'utilisation de matériel bureautique, de logiciels informatiques et d'accès au réseau interne et devra s'y conformer.

L'utilisation abusive du matériel ou le non respect des règles édictées ci-dessous pourra entraîner une sanction pouvant aller jusqu'au retrait provisoire et/ou définitif du droit d'accès à Intranet ou à la messagerie Lotus Notes par la Direction, propriétaire du matériel mis à disposition.

- Conditions générales d'utilisation

a) Engagements de l'employeur :

La Société ASF s'engage à respecter le principe de non discrimination entre les différentes organisations syndicales

- Par organisation syndicale, on entend, conformément au titre I de la présente convention, toute organisation syndicale reconnue représentative au niveau de l'Entreprise au 31 décembre de l'année précédente. Dans ces conditions il est affecté un seul site Intranet par organisation syndicale.
- En période électorale, c'est à dire à compter de la date de clôture du dépôt des candidatures jusqu'au jour du scrutin inclus, l'accès aux technologies de l'information et de la communication sera assuré, dans des conditions comparables, à l'ensemble des organisations syndicales admises à présenter des candidats dans le même champ organisationnel, soit au niveau central.

La Société ASF s'engage à respecter la confidentialité des échanges syndicaux

- ASF s'engage, dans le cadre du respect de la liberté individuelle, à ne pas rechercher l'identification des salariés consultant le ou les sites syndicaux.
- Le contenu d'un message électronique adressé par un DSC à un salarié ou à plusieurs salariés est confidentiel et ne peut être lu, copié ni transféré à autrui sans le consentement de l'auteur. Il en est de même pour les échanges entre différentes organisations syndicales.
- La traçabilité est inhérente à l'informatique. La surveillance ou le contrôle des échanges internes n'interviendra néanmoins, qu'après une information officielle auprès des représentants du personnel ainsi que des salariés eux-mêmes. A défaut, la Direction s'engage à ne pas chercher à prendre connaissance de mauvaise foi, du contenu des messages syndicaux, ni mettre les moyens logiciels et/ou techniques de récupérer des informations à l'insu des salariés tant sur les ordinateurs dédiés aux DSC que sur le réseau de l'entreprise.

b) Engagements des DSC utilisateurs :

- Les outils mis à disposition du DSC ne pourront, en aucun cas, être utilisés pour diffuser une information à caractère discriminatoire, politique ou religieux. Il est formellement interdit d'envoyer des messages à caractère injurieux, diffamatoire ou dégradant pour la personne humaine. La protection de la vie privée et notamment le droit à l'image doivent être respectés.
- Le Logo d'ASF, propriété de l'entreprise, ne peut être ni utilisé, ni modifié sans accord de l'entreprise conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle, notamment sur la protection de la marque et de l'image de marque de la Société.
- Les moyens de communication devront être réservés exclusivement à un usage professionnel, dans le cadre des activités liées à la gestion courante du mandat de DSC. Par exemple, ils ne devront en aucun cas être utilisés à des fins commerciales, ni permettre la diffusion à l'extérieur d'informations collectées sur Intranet.
- Les outils informatiques mis à disposition du DSC ne peuvent être utilisés à des fins personnelles, sous réserve des nécessités impératives de la vie privée, comme tout autre salarié. Dans ce cas, une identification du caractère « privé » de l'utilisation, devra être apparente, sous peine d'être présumée à caractère « professionnel », et pourra, à ce titre, faire l'objet de contrôle. Tout abus manifestement constaté sera sanctionné.
- Les DSC utilisateurs se voient rappeler leur obligation de discrétion. Ils ne peuvent davantage divulguer par ces nouveaux outils de communication et d'information de données confidentielles présentées telles quelles par la Direction.
- Tout utilisateur s'engage à respecter les droits d'auteur des logiciels et informations, à collaborer et à laisser libre en cas de besoin l'accès (physique ou par outil de prise de main à distance, outil d'inventaire) aux gestionnaires des outils bureautiques et des réseaux informatiques afin de faciliter l'identification et la correction de problèmes ou d'anomalies pouvant se présenter.
- Tout utilisateur s'engage à respecter les sécurités mises en place par ASF et à ne pas les divulguer (mot de passe, anti-virus utilisés).
- Tout utilisateur s'engage à n'utiliser sur le PC que des logiciels et les versions de logiciels compatibles au standard en cours à ASF.
- L'utilisation de ces moyens de communication doit être raisonnable et raisonnée eu égard au mandat des DSC utilisateurs.

- Les moyens informatiques étant réputés source de production pour l'entreprise, l'utilisateur s'engage à ne pas en bloquer l'utilisation et le fonctionnement. Toute utilisation de ces outils de nature à en altérer la rapidité de fonctionnement ou l'efficacité est interdite. Ne sont pas autorisées notamment, les pratiques suivantes qui peuvent surcharger le réseau ou porter atteinte à son intégrité : le téléchargement de vidéo, d'images animées, de bandes son, la diffusion d'un document en grand nombre (le spam), les forums et le « chat » (causeries interactives)...

- Conditions d'utilisation spécifiques à la messagerie interne (lotus Notes)

La messagerie électronique est à la fois un outil de travail et un outil de diffusion d'information professionnelle. La messagerie ne concerne qu'une partie du personnel (personne équipée d'un PC et de Lotus Notes). Sa facilité d'utilisation, sa puissance, son instantanéité nécessitent de l'utiliser à bon escient notamment afin de ne pas submerger les utilisateurs de messages, ce qui peut nuire à l'utilisation de la messagerie. Le principe de « chaîne », c'est-à-dire la diffusion collective et démultipliée par le biais de receveurs d'information est interdit et sanctionné par la Direction, en application des règles en vigueur en matière d'utilisation non conforme aux outils informatiques.

Le DSC devra utiliser la messagerie comme outil de travail pour ses activités (échanges avec la structure en charge de l'Intranet, mise à jour des informations de l'Intranet, relations avec les DSR...). L'utilisation de la messagerie est réservée aux échanges internes à chaque organisation syndicale et entre celles-ci et la Direction.

Un compte messagerie interne et nominatif sera mis à la disposition du DSC. Il faudra attribuer en cas de pluralité d'utilisateurs, pour la même organisation syndicale, des adresses électroniques nominatives du type « dsc.organisationsyndicale@asf.fr » et mettre en place des habilitations et des codes d'accès personnalisés afin de pouvoir identifier les auteurs des messages. Chaque utilisateur habilité pourra accéder aux messages adressés à un autre, à l'aide de son propre mot de passe, permettant ainsi de régler le problème posé en cas d'absence du DSC utilisateur.

- Conditions d'utilisation spécifiques du site Intranet

L'Intranet est à la fois un outil de travail et un outil de diffusion d'informations plus générales (informations pratiques, loisirs...). L'Intranet sera, à terme, accessible à l'ensemble du personnel par le biais des bornes interactives ou de PC.

Chaque organisation syndicale devra utiliser ce support si elle souhaite diffuser par voie informatique de l'information générale relative aux activités qu'il organise, et non par la messagerie.

Un espace, sera mis à disposition de chaque organisation syndicale sur le site Intranet, rubrique "Informations syndicales". Il est affecté un seul site Intranet par organisation syndicale représentative au niveau société.

Le DSC devra prendre contact avec la Direction de la Communication, service communication interne, afin de préserver une cohérence de forme de l'ensemble du site Intranet et de s'assurer que les outils utilisés soient compatibles avec l'infrastructure technique déjà mise en place par la Direction des Systèmes d'Information.

L'intranet ASF ne peut être connecté à un internet extérieur via la rubrique dévolue aux organisations syndicales.

Le contenu des pages Intranet est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve qu'il revête un caractère exclusivement syndical. Ce site ne peut servir à des forums de discussion ni être utilisé pour des messages individuels adressés aux salariés sur leur poste de travail. Le DSC sera responsable des informations diffusées et de leur mise à jour.

La direction ainsi que les organisations syndicales s'engagent, en tout état de cause, à ne pas utiliser Intranet en cas de grève, à compter du dépôt du préavis et jusqu'à la fin du conflit pour des informations liées à ce mouvement de grève.

Il est possible à une organisation syndicale de mettre fin à sa rubrique sans réserve ni justification.

- Utilisation abusive

Les abus constatés dans l'utilisation de ces outils informatiques peuvent donner lieu à des sanctions pouvant aller jusqu'à la fermeture provisoire et/ou définitive (en cas de récidive) de l'accès, sans valoir dénonciation du reste de la présente convention.

En outre, sont éventuellement applicables les sanctions prévues au règlement intérieur qui visent les abus et les atteintes portées à l'outil de travail de façon générale ainsi que certaines sanctions civiles ou pénales de droit commun prévues par la loi.

La Direction s'engage à rechercher une sanction équitable, en respectant les règles de bonne foi instaurées par la présente convention et le principe général de proportionnalité de la sanction.

Dans un souci de transparence, de pédagogie et de légitimité de cette sanction, la Direction pourra faire appel dans la recherche d'une juste mesure et en cas de difficulté à la commission paritaire de suivi instaurée par la présente convention. En effet, les partenaires sociaux ont un intérêt réciproque à faire respecter une utilisation loyale et raisonnable de ces nouveaux outils.

1-2 - Forfait matériel attribué à l'organisation syndicale

Chaque organisation syndicale recevra annuellement une somme destinée à l'acquisition du matériel nécessaire à son fonctionnement. Elle utilisera librement la somme versée.

Les organisations syndicales devront conserver tout justificatif ou factures des dépenses engagées en regard de cette dotation, afin de le produire le cas échéant devant l'administration chargée du contrôle.

Une enveloppe globale annuelle de 4887,77 € pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau société est mise à disposition par la direction :

- Attribution à chaque organisation syndicale, d'un forfait fixe égal à 1/3 de cette enveloppe, divisée par le nombre d'organisations syndicales représentatives au niveau de l'ensemble de la société.
- Attribution à chaque organisation syndicale, d'un forfait déterminé selon la formule suivante :

2/3 enveloppe globale x % de voix obtenues par l'organisation syndicales aux dernières élections CE au niveau Société.

% des suffrages valablement exprimés

Cette somme sera versée au début de chaque année aux délégués syndicaux centraux, elle sera revalorisée selon l'évolution de la valeur du point.

1-3 - Délégués syndicaux d'établissement

Un local commun sera mis à la disposition des sections syndicales.

Ce local est meublé (tables, chaises, armoires, téléphone) , éclairé et chauffé.

Sur chaque lieu de travail, des panneaux d'affichage seront réservés à l'usage de chaque organisation syndicale dans un lieu de passage suffisant pour permettre aux salariés de prendre connaissance des informations fournies par chacune.

Dans les établissements de plus de 1000 personnes, en application de l'article L. 412-9 du Code du travail, un local sera mis à la disposition de chaque section syndicale.

Article 2 - Délégués du personnel

Un local commun aux délégués du personnel et aux membres du comité d'établissement est mis à disposition par la direction.

Ce local est meublé (tables, chaises, armoires, téléphone) , éclairé et chauffé.

Sur chaque lieu de travail, des panneaux d'affichage seront réservés à leur usage dans un lieu de passage suffisant pour permettre aux salariés de prendre connaissance des informations fournies par les délégués du personnel.

Article 3 - Comité Central d'Entreprise

Un local meublé (tables, chaises, armoires, téléphone) , éclairé et chauffé est mis à la disposition du comité central d'entreprise par la direction.

Un équipement informatique, conformément aux dispositions de la convention d'entreprise n°52 relative à l'utilisation de la messagerie interne et de l'intranet sera mis à la disposition du CCE, sous réserve d'une convention signée entre le CCE et la direction.

Sur chaque lieu de travail, des panneaux d'affichage seront réservés à son usage dans un lieu de passage suffisant pour permettre aux salariés de prendre connaissance des informations fournies par le comité central d'entreprise.

Article 4 - Comités d'établissement

Un local commun aux délégués du personnel et aux membres du comité d'établissement est mis à disposition par la direction.

Ce local est meublé (tables, chaises, armoires, téléphone) , éclairé et chauffé.

Au sein de ce local, un bureau sera spécifiquement attribué au CE.

Un équipement informatique, conformément aux dispositions de la convention d'entreprise n°52 relative à l'utilisation de la messagerie interne et de l'intranet sera mis à la disposition du CE, sous réserve d'une convention signée entre le CE et le chef d'établissement.

Sur chaque lieu de travail, des panneaux d'affichage seront réservés à son usage dans un lieu de passage suffisant pour permettre aux salariés de prendre connaissance des informations fournies par le comité d'établissement.

Article 5 - CHSCT

Un local meublé (tables, chaises, armoires, téléphone), éclairé et chauffé, sera mis à disposition dans chaque établissement. L'emplacement du local « fixe » ou « mobile » sera décidé par le chef d'établissement en fonction des opportunités existantes au sein de l'entreprise en liaison avec le secrétaire du CHSCT.

Titre X - Remplacement des délégués du personnel et des membres des comités d'établissement

En cours de mandat, le remplacement des délégués du personnel et des membres des comités d'établissement, titulaires et suppléants, s'effectuera en fonction des dispositions suivantes :

- Lorsqu'un délégué du personnel ou un membre d'un comité d'établissement titulaire cesse ses fonctions, le suppléant nommé titulaire à sa place est lui-même remplacé par le premier candidat non élu dans la liste à laquelle appartenait le titulaire dont les fonctions ont cessé.

- Lorsqu'en dehors de ces cas, un poste de suppléant devient vacant, le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le suppléant remplace ce dernier.

TITRE XI - Congés de formation économique, sociale et syndicale

Article 1 - Droits à congés

Les congés de formation économique, sociale et syndicale devront être pris par les représentants du personnel, conformément aux dispositions prévues à l'article 7 de la convention collective.

Ils seront accordés aux salariés qui désireront participer à des stages ou sessions consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

Les membres titulaires du comité d'établissement élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Les membres du CHSCT bénéficieront également de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Ces congés seront accordés dans les conditions prévues par les lois, décrets et arrêtés en vigueur.

Article 2 - Les modalités d'utilisation des congés

Dans l'hypothèse où un ou plusieurs jours de repos seraient compris dans la période de congé de formation économique sociale et syndicale, tous ces jours, donneront lieu à récupération immédiatement avant ou après le congé, au choix du salarié, afin de respecter les règles relatives au temps de travail et au repos hebdomadaire.

Titre XII - Gestion de carrière des représentants du personnel

ASF réaffirme qu'elle ne prendra pas en considération l'appartenance à une organisation syndicale et/ou la candidature à l'exercice d'un mandat électif pour arrêter ses décisions en ce qui concerne la gestion de carrière des salariés.

Pour certains représentants du personnel, en raison du temps passé, l'exercice de toute mission syndicale (au sens large) ne peut s'exercer de façon satisfaisante que dans le cadre de modalités convenues entre la direction et les organisations syndicales. Dans cette optique, les précisions suivantes sont apportées.

Article 1 - Bénéficiaires

Les dispositions prévues par ce titre XII s'appliquent :

- aux délégués syndicaux centraux permanents ou délégués syndicaux centraux non permanents
- aux représentants du personnel, dont l'activité syndicale représente au moins 2/3 de leur temps de travail pendant cinq années consécutives. Afin d'estimer cette proportion, sont prises en compte les heures de délégation, dont ils bénéficient au titre d'un ou plusieurs mandats, ainsi que les heures passées en réunion sur convocation de l'employeur.

Article 2 - Avancements

Ils seront effectués en cohérence de l'évolution moyenne (ou de l'avancement moyen) des salariés de la même catégorie. Un premier bilan, par établissement sera fait à la date de signature de la présente convention d'entreprise.

Article 3 - Entretien annuel

Un entretien annuel, à leur demande, avec le DRH ou son représentant (délégués syndicaux centraux) ou avec le chef d'établissement ou son représentant (représentant du personnel d'établissement) est institué. Il portera notamment sur les besoins de formation professionnelle, et les possibilités de réintégration.

Article 4 - Cessation des fonctions de représentant du personnel

Les délégués syndicaux centraux permanents ou délégués syndicaux centraux non permanents et les représentants du personnel remplissant les conditions visées à l'article 1 du Titre XII, bénéficieront, à leur demande et à la date de cessation de leurs fonctions syndicales ou électives, d'un bilan de compétences.

Ce bilan permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles du salarié ainsi que ses aptitudes et motivation afin de définir un projet professionnel accompagné le cas échéant, de formation.

Titre XIII - Abrogation des conventions d'entreprise existantes

Est abrogé à compter de la validation de la présente, l'ensemble des articles traitant des représentants du personnel et des délégués syndicaux des conventions d'entreprise abrogé par la convention d'entreprise n°59 et notamment les suivantes :

1. convention n°2 du 19 février 1976 :
paiement des frais et du temps de déplacement des représentants du personnel à l'occasion des réunions organisées par l'employeur
2. convention n°3 du 5 janvier 1977 :
représentation du personnel
3. convention n°5 du 10 juin 1977 :
agents postés en réunion DP ou CE
rémunération du temps passé en commission des CE
4. convention n°6 du 4 décembre 1979
droits syndicaux
représentation du personnel
5. convention n°8 du 8 février 1980
remplacement des délégués du personnel et des membres des comités d'établissement
6. convention n°11 du 4 février 1981
création des DSCP
revalorisation de la participation de la Société aux frais de déplacement des délégués syndicaux coordonnateurs
7. convention n°59 du 17 décembre 2001

Les dispositions des conventions ci-dessus ne traitant pas des représentants du personnel (notamment « conseil de discipline » dans la convention n°5 et « conditions de travail » dans la convention n°6) demeurent en vigueur.

Titre XIV : Mise en œuvre de la convention d'entreprise n°63

Article 1 - Date d'effet

La présente convention prend effet à compter de sa date de signature, et est conclue pour une durée indéterminée.

Les montants financiers et les matériels prévus à la présente convention seront fournis en janvier de chaque année.

Article 2 - Dénonciation

La présente convention et ses éventuels avenants peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de trois mois sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 3 - Dépôt légal

La présente convention sera déposée auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Vaucluse et auprès du secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes d'Avignon, selon les modalités prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail.

Fait à Vedène, le 19/11/2004

Pour ASF

Jacques TAVERNIER

Pour les organisations syndicales :

CFDT

CFTC

CGT

CFE/CGC

FO

FAT-UNSA

SUD