



Accord relatif  
à la représentation du personnel et  
à l'exercice du droit syndical

## **ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

---

La société **SELECTA**, société anonyme au capital de 3.323.044 euros, dont le siège social est situé Parc des Portes de Paris - 43/45, avenue Victor Hugo - Bât. 264 à AUBERVILLIERS (93300), immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 552 014 201, représentée par Monsieur <>, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après « la Société »

D'une part,

## **ET**

---

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

**Le syndicat CFDT**, représenté par Messieurs <> et <>, délégués syndicaux,

**Le syndicat CFE-CGC**, représenté par Messieurs <> et <>, délégués syndicaux,

**Le syndicat CGT**, représenté par Messieurs <> et <>, délégués syndicaux,

**Le syndicat FO**, représenté par Madame <> et Monsieur <>, délégués syndicaux,

D'autre part,

Ci-après ensemble les « Parties »

## PRÉAMBULE

---

La Direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies afin de négocier le présent accord collectif dans la perspective du renouvellement des instances représentatives du personnel de la société SELECTA sous forme de Comité Social et Économique (CSE).

Les Parties rappellent à ce titre qu'elles ont, à l'unanimité, décidé de la mise en place du CSE et de l'organisation des élections au terme des mandats en cours le 11 juin 2018, en application de l'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017.

Elles se sont réunies en date des 28 mars, 6 et 11 avril 2018 afin de négocier et de conclure le présent accord, visant notamment :

- D'une part à déterminer le périmètre de mise en place de la représentation du personnel au sein de la société SELECTA,
- Et d'autre part à définir les modalités et moyens de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Le présent accord se substitue en conséquence expressément dans toutes ses dispositions à l'accord « *droit syndical et représentation du personnel* » conclu le 19 décembre 2013, ainsi qu'à tout usage, engagement unilatéral ou accord collectif ayant le même objet.

S'agissant du périmètre de la représentation du personnel, les Parties ont entendu assurer une présence décentralisée de celle-ci au niveau des régions par la mise en place de Représentants de proximité conformément au nouvel article L.2313-7 du Code du travail.

Les représentants de proximités auront un rôle de relai des réclamations des collaborateurs auprès de l'employeur et du CSE, sans préjudice des prérogatives que ce dernier tient des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

A ce titre, les Parties ont également souhaité tenir compte d'un éventuel rapprochement juridique entre les sociétés françaises SELECTA et PELICAN ROUGE COFFEE SOLUTIONS au cours de la première mandature du CSE.

Dans cette perspective, les Parties sont convenues d'assurer aux salariés dont le contrat de travail serait transféré au sein de la société SELECTA la possibilité de bénéficier d'une représentation via des Représentants de proximité.

Enfin, la Société réaffirme le fait que les organisations syndicales et les représentants de l'entreprises sont des interlocuteurs à part entière de la Direction en ce qu'ils sont une expression de la voix des salariés.

Les Parties entendent donc réaffirmer l'importance qu'elles attachent à la reconnaissance et à la valorisation du fait syndical au sein de la Société en fixant le cadre d'exécution des mandats de représentation du personnel en cohérence avec les spécificités de l'entreprise.

# SOMMAIRE

<b>1<sup>ERE</sup> PARTIE : COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE, COMMISSION SSCT ET REPRESENTANTS DE PROXIMITE .....</b>	<b>5</b>
Article 1. Périmètre du Comité Social et Économique.....	5
Article 2. Composition du Comité Social et Économique .....	5
Article 3. Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail .....	6
Article 4. Autres Commissions .....	7
Article 5. Représentants aux assemblées générales et au conseil d'administration .....	9
Article 6. Représentants de proximité .....	9
Article 7. Représentant syndical au CSE.....	11
Article 8. Recours à la visioconférence.....	11
Article 9. Mise à disposition d'un local pour le CSE.....	12
<b>2<sup>EME</sup> PARTIE : DROIT SYNDICAL .....</b>	<b>12</b>
Article 10. Heures de délégation des délégués syndicaux .....	12
Article 11. Local syndical .....	12
<b>3<sup>EME</sup> PARTIE : DISPOSITIONS COMMUNES AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET AUX REPRESENTANTS SYNDICAUX.....</b>	<b>13</b>
Article 12. Décompte du temps consacré aux réunions.....	13
Article 13. Déplacements.....	14
Article 14. Hébergement et frais de repas du soir .....	14
Article 15. Conditions générales d'exercice des mandats .....	15
Article 16. Egalité de traitement et évolution professionnelle .....	15
<b>4<sup>EME</sup> PARTIE : DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>16</b>
Article 17. Durée, révision et dénonciation .....	16
Article 18. Interprétation .....	16
Article 19. Dépôt et publicité .....	16

## **1<sup>ère</sup> PARTIE : Comité social et économique, Commission SSCT et Représentants de proximité**

---

### **Article 1. Périmètre du Comité Social et Économique**

Il est de convention expresse entre les Parties que la société SELECTA comporte un établissement unique au niveau national au sens de la représentation du personnel.

En conséquence, le Comité Social et Économique est mis en place sur le périmètre de la Société. Le CSE de la Société exercera ses prérogatives, missions et attributions à l'égard de l'ensemble des salariés de celle-ci.

### **Article 2. Composition du Comité Social et Économique**

En considération de l'effectif de la Société à la date de conclusion du présent accord, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur le nombre de sièges à pourvoir au CSE est de 17 titulaires et 17 suppléants.

Néanmoins les Parties s'accordent sur l'augmentation du nombre de sièges à hauteur de 5 sièges supplémentaires, portant ainsi le nombre de membres à 22 membres titulaires et à 22 membres suppléants.

Ce nombre de sièges sera repris, conformément aux dispositions légales, dans la négociation du protocole préélectoral.

Le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

#### **2.1. Heures de délégation**

Les membres titulaires du Comité Social et Economique disposent, pour l'exercice de leur fonction, d'un crédit d'heures de délégation de 28 heures par mois.

Le secrétaire titulaire et le trésorier titulaire bénéficient quant à eux de 10 heures supplémentaires de délégation par mois.

Report des heures : Le crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois. Néanmoins, un éventuel report ne peut pas conduire un membre à utiliser dans le mois plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie habituellement.

Répartition des heures : Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Cette répartition ne peut conduire un membre à disposer dans le mois, d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Cette répartition ne peut se faire qu'entre les membres du CSE et pas avec les représentants syndicaux au CSE.

Dans l'hypothèse d'un report ou d'une répartition des heures de délégation entre élus, les membres titulaires du CSE informent l'employeur du nombre d'heures reportées ou réparties au titre de chaque mois au moins huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur doit se faire par un document écrit précisant l'identité des membres et le nombre d'heures mutualisés pour chacun d'eux.

## **2.2. Fonctionnement du CSE**

Les parties conviennent de onze réunions par an du CSE soit une chaque mois à l'exception du mois d'août qui est traditionnellement une période de congés annuels.

En cas de circonstances exceptionnelles justifiant la tenue d'une réunion supplémentaire, une réunion extraordinaire du CSE sera organisée.

L'ensemble des membres suppléants au CSE sera informé de la tenue des réunions. En revanche, les membres suppléants ne seront appelés à assister aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

La Direction s'engage à prendre à charge à hauteur de 50% les honoraires du prestataire désigné par le CSE pour la prise de notes et la rédaction des comptes-rendus de réunions.

## **Article 3. Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail**

Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail est mise en place au sein du Comité Social et Economique, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les Parties conviennent de fixer, au sein du présent accord et en application des articles L. 2315-41 et suivants du Code du travail, les dispositions suivantes :

### **3.1. Composition de la Commission SSCT**

Les membres de la Commission seront désignés par une résolution du CSE, parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Les Parties conviennent que la Commission Santé, sécurité et conditions de travail du CSE de la nouvelle entité sera composée de six membres, et de trois membres supplémentaires pour le collègue Agent de Maîtrise/Cadres.

Si les sièges réservés au collègue Agents de Maîtrise/Cadres n'étaient pas pourvus, ils seraient pourvus par un représentant du collègue employé.

### **3.2. Missions**

La Commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions de ce dernier relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu aux articles L. 2315-78 et suivants du Code du travail et des attributions consultatives du comité.

Les parties conviennent que le CSE délèguera à la Commission les missions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail conformément aux principes susmentionnés.

### **3.3. Fonctionnement**

Il est convenu que la Commission se réunira au moins 4 fois par an.

### **3.4. Formation**

La formation des membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail, nécessaire à l'exercice de leurs missions, est organisée sur une durée minimale de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Les Parties conviennent expressément que la formation des membres de la Commission s'effectuera sur une période de 5 jours, selon les modalités légales notamment :

- Au moins 30 jours avant le début de la formation, envoi d'une demande d'autorisation d'absence à la Direction des Ressources Humaines, précisant la date à laquelle le salarié souhaite prendre son congé, la durée du congé, le prix du stage, le nom de l'organisme chargé d'assurer le stage.
- Après la formation, envoi de l'attestation d'assiduité à la Direction des Ressources Humaines.

### **3.5. Moyens alloués**

Les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail bénéficient d'un crédit d'heures de délégation supplémentaire de 14 heures par mois.

La Direction prend en charge les frais de déplacements pour les inspections et enquêtes menées par la Commission SSCT, à concurrence d'un déplacement par trimestre et par membre de la Commission.

Le nombre d'inspections prises en charge peut être porté à deux par trimestre en cas de déménagement ou réaménagement important de locaux.

Dans le cas d'inspections nécessitant un temps de déplacement important (plus de 4 heures aller/retour), seul le temps consacré effectivement à l'inspection sera imputé sur le crédit d'heures des membres de la Commission SSCT.

Les frais de déplacements pour effectuer les enquêtes prévues par le code du travail sont pris en charge par la Direction. Le temps consacré à la réalisation de ces enquêtes n'est pas imputé sur le crédit d'heures.

## **Article 4. Autres Commissions**

### **4.1. Commission de la formation professionnelle**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-49 du code du travail, une commission de la formation est constituée au sein du comité social et économique, afin notamment de préparer les aspects formation professionnelle dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale de l'entreprise.

La commission est composée de 4 membres désignés par le CSE parmi ses membres titulaires et suppléants, ou parmi les salariés de l'entreprise.

Le président de la commission est nécessairement choisi parmi les membres du CSE.

La commission formation se réunira au moins une fois par an.

Les membres de la commission formation ne disposent pas de crédit d'heures spécifique. Le temps passé par les membres aux réunions de la commission formation est payé comme temps de travail. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures dont bénéficient les membres titulaires du CSE.

### **4.2. Commission d'information et d'aide au logement**

Conformément aux dispositions des articles L. 2315-50 et suivants du code du travail, il est constitué au sein du CSE une commission d'information et d'aide au logement des salariés, tendant à faciliter l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation destinés à leur usage personnel.

La commission est composée de 4 membres désignés par le CSE parmi ses membres titulaires et suppléants, ou parmi les salariés de l'entreprise.

Le président de la commission est nécessairement choisi parmi les membres du CSE.

La commission d'information et d'aide au logement se réunira au moins une fois par an.

Les membres de la commission d'information et d'aide au logement ne disposent pas de crédit d'heures spécifique. Le temps passé par les membres aux séances de la commission est rémunéré comme temps de travail dans la limite de 20 heures par an. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures dont bénéficient les membres titulaires du CSE.

#### **4.3. Commission économique**

Conformément aux dispositions des articles L2315-46 et suivants du code du travail, une commission économique est créée au sein du comité social et économique afin, notamment, d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE, et toute question qui lui est soumise par ce dernier.

La commission comprend 5 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres, désignés parmi les élus du CSE, titulaires ou suppléants.

Le président de la commission économique est nécessairement choisi parmi les titulaires du CSE.

La commission économique se réunira au moins deux fois par an.

Conformément aux dispositions légales, la direction s'engage à laisser aux membres de la commission économique le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale de 40 heures par an. Il s'agit en fait d'une durée globale et collective que les membres doivent se répartir entre eux.

Ce temps est rémunéré comme temps de travail effectif.

#### **4.4. Commission de l'égalité professionnelle**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-56 du code du travail, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité social et économique, afin d'assister le comité dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle, et de préparer les délibérations du CSE relatives à la politique sociale de l'entreprise.

La commission est composée de 4 membres désignés par le CSE parmi ses membres titulaires et suppléants, ou parmi les salariés de l'entreprise.

La commission de l'égalité professionnelle se réunira au moins une fois par an.

Les membres de cette commission ne disposent pas de crédit d'heures spécifique. Le temps passé par les membres aux réunions de la commission de l'égalité professionnelle est payé comme temps de travail. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures dont bénéficient les membres titulaires du CSE.

#### **4.5. Commission Mutuelle et Prévoyance**

Les parties conviennent de la mise en place d'une commission mutuelle et prévoyance.

Cette commission se réunira au moins une fois par an pour aborder les problématiques relatives au régime de mutuelle et prévoyance, et lors de la mise en place ou de la modification éventuelle de ces régimes.



La commission est composée de 4 membres désignés par le CSE parmi ses membres (titulaires, suppléants, représentants syndicaux) et les salariés de l'entreprise.

## **Article 5. Représentants aux assemblées générales et au conseil d'administration**

### **5.1. Représentant aux assemblées générales des actionnaires**

Conformément aux dispositions des articles L. 2312-77 et suivants du code du travail, des membres salariés de l'entreprise peuvent assister aux assemblées générales. Ils sont entendus, à leur demande, lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés.

Le comité social et économique désigne 1 représentant des salariés aux assemblées générales parmi ses membres titulaires.

### **5.2. Représentants au conseil d'administration**

Conformément aux dispositions des articles L. 2312-72 et suivants du code du travail, deux membres de la délégation du personnel du comité social et économique assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration.

Le comité social et économique désigne – parmi ses membres titulaires et suppléants - 4 représentants au conseil d'administration, dont :

- 2 représentants du collège employés,
- 1 représentant du collège agents de maîtrise,
- 1 représentant du collège cadres.

## **Article 6. Représentants de proximité**

En vue de favoriser la représentation des salariés de la Société dans les régions, les Parties se sont accordées sur la possibilité pour le CSE de désigner des représentants de proximité dans les conditions définies ci-après.

### **6.1. Nombre de Représentants de proximité**

Les Représentants de proximité sont désignés par les membres du CSE.

Les parties s'accordent sur un nombre de Représentants de proximité égal à 6, plus 3 représentants pour le collège Agents de Maîtrise/Cadres.

Si les sièges réservés au collège Agents de Maîtrise/Cadres n'étaient pas pourvus, ils seraient pourvus par un représentant du collège employé.

### **6.2. Particularité liée à la première mandature du CSE**

Par dérogation aux dispositions de l'article 4.1 ci-dessus, les dispositions suivantes s'appliqueront lors de la première mandature du CSE :

Les Parties ont souhaité tenir compte d'un éventuel rapprochement juridique entre les sociétés françaises SELECTA et PELICAN ROUGE COFFEE SOLUTIONS qui interviendrait au cours de la première mandature du CSE.

Dans cette perspective, les Parties sont convenues d'assurer aux salariés dont le contrat de travail serait transféré au sein de la société SELECTA la possibilité de bénéficier d'une représentation via des Représentants de proximité.

A cette fin, en cas de modification dans la situation juridique impliquant l'application de l'article L.1224-1 du Code du travail entre les sociétés SELECTA et PELICAN ROUGE COFFEE SOLUTIONS, le CSE pourra procéder à la désignation de 6 représentants de proximité supplémentaires.

Cette désignation portera obligatoirement sur un salarié de la société PELICAN ROUGE COFFEE SOLUTIONS et dont le contrat de travail aura été transféré au sein de la société SELECTA.

Si l'ensemble des 6 postes de représentants de proximité supplémentaires n'étaient pas pourvus par des salariés ex-PELICAN ROUGE COFFEE SOLUTIONS, le CSE aura la possibilité de désigner, pour les postes vacants, des collaborateurs qui étaient salariés SELECTA antérieurement à la modification de la situation juridique précitée.

La désignation des 6 représentants de proximité supplémentaires interviendra dans un délai de trois mois suivant l'opération juridique susvisée, et pour la même durée que les autres représentants de proximité.

Ces dispositions cesseront de s'appliquer dès le premier renouvellement du CSE.

Pour la mandature du CSE suivante, les 15 représentants de proximité au total (6 + 3, et 6 supplémentaires) seront désignés indifféremment parmi l'ensemble des salariés de l'entreprise.

### **6.3. Modalités de désignation des Représentants de proximité**

Les Représentants de proximité sont désignés par les membres du CSE. Seuls les titulaires prennent part au vote.

Les représentants de proximité sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Peuvent être désignés en qualité de Représentant de proximité les salariés de la Société électeurs et éligibles au CSE.

Afin d'assurer une proximité avec les collaborateurs sur le terrain, les représentants de proximité sont désignés :

- Parmi les salariés des établissements du périmètre au sein duquel ils sont amenés à exercer leur mandat de Représentant de proximité et, dans la mesure du possible, parmi les salariés de(s) l'établissement(s) principal(aux) de leur périmètre.
- En nombre proportionnel à l'effectif du périmètre géographique qu'ils seront amenés à couvrir.

En tout état de cause, le périmètre des représentants de proximité sera limité à une des régions correspondant au découpage opérationnel de l'entreprise.

Une mobilité géographique choisie ou acceptée hors de cette région entraînera en conséquence la perte du mandat de Représentant de proximité ; une nouvelle désignation sera organisée par le CSE afin d'attribuer le siège vacant.

### **6.4. Attributions des Représentants de proximité**

Les représentants de proximité jouent un rôle de relais privilégié des collaborateurs pour toute réclamation individuelle en matière d'application de la réglementation du travail.

Les représentants assureront un rôle de terrain et de proximité géographique avec les salariés.

Les représentants de proximité seront le relai du Conseil social et économique et de la Commission SSCT pour appréhender toute problématique relative notamment à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

Les questions relevant de la marche générale de l'entreprise ne seront pas traitées par les représentants de proximité.

### **6.5. Moyens des Représentants de proximité**

#### **Heures de délégation :**

Pour la réalisation de leur mission, les parties s'accordent sur un volume d'heures individuelles de délégation mensuelle de 14 heures pour chaque Représentant de proximité.

Il est toutefois précisé que le Représentant de proximité disposant d'un mandat d'élu titulaire au CSE ne bénéficie pas d'heures de délégation supplémentaire à ce titre.

#### **Fonctionnement :**

Une fois par mois, les représentants de proximité pourront faire remonter des éventuelles réclamations individuelles et les problématiques relevées sur le terrain par écrit, à la direction de leur agence ainsi qu'à la direction des ressources humaines.

Dans la mesure du possible, la Direction maintiendra les locaux et le matériel anciennement réservés aux délégués du personnel pour les représentants de proximité. En cas de réaménagement ou de déménagement ayant pour conséquence la disparition d'un local entièrement dédié aux représentants, les agences s'engageront à mettre à disposition un espace/bureau et du matériel lors du passage des représentants de proximité sur leur site.

## **Article 7. Représentant syndical au CSE**

Conformément à l'article L.2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE.

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 CSE fixées à l'article L. 2314-19 du Code du travail.

Conformément aux dispositions légales, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE.

Il bénéficie à ce titre de 21 heures de délégation par mois.

Ce crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois. Néanmoins, un éventuel report ne peut pas conduire un représentant à utiliser dans le mois plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie habituellement.

## **Article 8. Recours à la visioconférence**

La tenue des réunions du Comité Social et Économique requiert la présence physique des membres.

Néanmoins, afin de faciliter la participation des intervenants qui ne travaillent au siège de la Société, cette participation pourra intervenir par le biais de la visioconférence.

## **Article 9. Mise à disposition d'un local pour le CSE**

Un local est mis à disposition du CSE, à ce jour, à l'adresse suivante : 153, avenue Jean LOLIVE 93500 PANTIN.

Le CSE sera informé préalablement à tout changement d'implantation.

### **9.1. Équipement du local**

Le local est équipé, aux frais de la Direction, de mobilier (une table, chaises de bureau, un meuble de rangement), d'une ligne téléphonique indépendante, d'une connexion internet, d'un fax et d'un ordinateur ainsi que d'une imprimante et d'un coffre-fort.

### **9.2. Utilisation du local**

Les membres du CSE peuvent voir leur responsabilité engagée s'agissant :

- > Du mobilier et autres objets que le local contient ;
- > Vis-à-vis des personnes qu'ils font entrer dans le local,
- > De l'obligation d'usage conforme du local à son objet et aux règles applicables à la copropriété.

Les membres du CSE qui en feraient la demande et qui n'en bénéficieraient pas dans le cadre de l'exercice de leur fonction ou d'un autre mandat, pourront se voir attribuer une avance sur note de frais récupérable, dont le montant pourra être évalué au cas par cas.

## **2<sup>ème</sup> PARTIE : Droit syndical**

---

La présente partie s'applique aux organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise.

### **Article 10. Heures de délégation des délégués syndicaux**

Chaque délégué syndical se voit accorder 24 heures de délégation par mois.

Lorsqu'une organisation syndicale a plusieurs délégués syndicaux, ils peuvent se répartir entre eux le total de leurs heures de délégation, à condition d'en tenir informé l'employeur.

### **Article 11. Local syndical**

L'ensemble des organisations syndicales représentatives acceptent que la mise à disposition d'un local syndical par la Société soit remplacée par l'allocation de moyens financiers destinés à l'exercice de leur mission.

Les organisations syndicales représentatives disposent chacune d'une somme forfaitaire de 564 € par mois à la date de signature du présent accord.

Cette somme sera versée, à chaque début de semestre, par la Direction, par chèque ou virement, sur le compte de l'organisation syndicale de l'entreprise préalablement constituée (association) ou directement à leurs fédérations après formalisation écrite des modalités de versement.

Cette somme forfaitaire évaluée par rapport au montant constaté du loyer d'un local en région parisienne sera réévaluée chaque année, au 1<sup>er</sup> janvier, en fonction de l'évolution de l'indice du coût de la construction (ICC).

Les délégués syndicaux qui en feraient la demande et qui n'en bénéficieraient pas dans le cadre de l'exercice de leur fonction ou d'un autre mandat, pourront se voir attribuer une avance sur note de frais récupérable, dont le montant pourra être évalué au cas par cas.

### **3<sup>ème</sup> PARTIE : Dispositions communes aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux**

---

#### **Article 12. Décompte du temps consacré aux réunions**

Le temps de réunion est considéré comme du temps de travail effectif dans les conditions légales et règlementaires en vigueur. Il est comptabilisé déduction faite du temps de repas et du temps de pause obligatoire au sens du Code du Travail.

Le temps de travail de la journée se décompte à partir de l'heure de départ du domicile pour se rendre aux réunions jusqu'à l'heure de retour au domicile.

Si le temps de déplacement dans la journée, pour se rendre aux réunions à l'initiative de l'employeur, conduit à un dépassement de la durée normale du travail, les heures supplémentaires générées seront traitées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Dans la mesure du possible, les représentants du personnel informent mensuellement leur responsable hiérarchique de leurs absences prévues pour assister aux réunions avec l'employeur et de leurs délégations, au moyen d'un calendrier prévisionnel uniforme, et signalent toutes modifications dudit calendrier par mail, sur support papier ou oralement, dans le respect des dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Les représentant du personnel font leur possible pour transmettre à leur responsable hiérarchique ou à la personne désignée par ce dernier, les outils et informations nécessaires pour permettre une continuité de la prestation durant leur absence et faciliter, par conséquent, leur remplacement.

Le responsable hiérarchique prendra les mesures nécessaires pour assurer au mieux le remplacement du représentant du personnel à son poste, de façon à assurer la continuité du service et lui éviter un surcroît de travail lors de son retour à son poste de travail.

Afin de préserver la continuité du service, les représentants du personnel s'engagent à prendre leurs heures de délégation sur une journée complète, soit par tranche de 7 heures, dans la mesure du possible.

Avec l'accord des deux parties, il sera également prévu la possibilité d'adapter le secteur du représentant du personnel VAP/OSC ou Technicien de façon proportionnelle entre le % de son temps estimé à l'exercice de son / ses mandat(s) et le % du temps dédié à l'exécution de ses fonctions.

Cette tournée adaptée ne devra pas avoir pour effet une surcharge de travail permanente des collaborateurs du secteur ni d'effet sur les rémunérations variables.

Pour toutes les autres catégories de représentants du personnel (hors VAP/OSC, technicien), il sera également tenu compte de leur charge de travail, avec leur accord, au prorata du temps estimé à l'exercice de leur mandat

Il en sera également tenu compte pour les budgets et la définition des objectifs.

## Article 13. Déplacements

### 13.1. Moyens

Les représentants du personnel pourront effectuer des déplacements au titre de leur mandat (par ordre de priorité) :

- > Au moyen de leur véhicule de service, si ce véhicule n'est pas nécessaire pour la poursuite de l'activité (sauf avis contraire du supérieur hiérarchique) ;
- > Par le train (base billet de train 2<sup>ème</sup> classe) ou en louant un véhicule si cette deuxième solution est plus économique ;
- > En utilisant leur véhicule personnel en cas d'assurance couvrant ce type de déplacement (remboursement sur la base des indemnités kilométriques en vigueur dans l'Entreprise).

### 13.2. Remboursements

Les frais de déplacement des représentants du personnel sont pris en charge par la Société sur présentation de notes de frais accompagnés des justificatifs des dépenses :

- > Remboursement sur la base d'un tarif train 2<sup>nde</sup> classe, ou billet d'avion classe tourisme si celui-ci est plus avantageux et moins onéreux que le train.

Les compagnies Low Cost n'étant pas accessibles *via* notre partenaire en charge de la réservation des billets, le représentant du personnel devra donc obtenir la validation de la Direction des Ressources Humaines et avancer les frais. Une avance sur frais pourra lui être consentie à ce titre.

Dans la mesure du possible, les billets de train ou d'avion devront être réservés dès que les dates de réunions sont connues et fixées par l'employeur.

La Direction veillera à ce que la validation des notes de frais des représentants du personnel soit réalisée dans les mêmes délais que pour les autres membres du personnel.

## Article 14. Hébergement et frais de repas du soir

Les frais de déplacement et d'hébergement des représentants du personnel, liés aux réunions fixées par l'employeur, sont pris en charge par la Société, sur présentation de notes de frais, conformément au barème en vigueur (\*) pour l'ensemble du personnel suivant :

Repas du midi	12 € (plafond avec justificatif)
Repas du midi (Paris)	14 € (plafond avec justificatif)
Repas du soir	18 € (plafond avec justificatif)
Frais hôtel + petit déjeuner (Paris)	120 € (**)
Frais hôtel + petit déjeuner (Province)	85 € (**)

(\*) Le barème en vigueur pourra être revu dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

(\*\*) Le repas du soir ne pourra excéder 18 € sur présentation de justificatif.

Toutes personnes qui dans le cadre de son activité perçoit des indemnités repas devra les déduire elle-même de sa note de frais.

Tout dépassement de forfait pour quelque motif que ce soit devra avoir été autorisé par la Direction des Ressources Humaines.

Les représentants du personnel dont le temps de trajet est supérieur à 4 heures aller/ retour pour se rendre sur le lieu de la réunion fixée par l'employeur pourront prendre une chambre d'hôtel la veille pour les réunions organisées le matin ou le soir pour les réunions organisées l'après-midi.

## **Article 15. Conditions générales d'exercice des mandats**

### **15.1. Utilisation des moyens de communication et de reprographie en agence**

Les représentants du personnel sont autorisés à utiliser le télécopieur, photocopieur et le téléphone des agences dans le cadre de l'exercice de leur mission, si cet usage est raisonnable et ne génère pas de gêne au bon fonctionnement de ladite agence.

Les représentants du personnel sont autorisés à utiliser leur téléphone portable professionnel, si un tel outil leur est attribué dans le cadre de leur fonction, pour des communications téléphoniques en lien avec l'exercice de leur mandat. Cet usage doit rester raisonnable.

### **15.2. Panneaux d'affichage**

Des panneaux d'affichage de taille et en nombre suffisant sont mis à disposition dans les locaux de la Société (affichage des communications syndicales et affichage du CSE).

### **15.3. Accès aux sites clients**

La Société s'engage à faciliter l'accès des représentants du personnel aux sites clients en accompagnement d'un collaborateur affecté à ces sites. Il leur sera fourni un badge attestant de leur appartenance à la Société.

Il est précisé que les représentants du personnel devront impérativement se conformer à toutes les réglementations en vigueur sur les sites en fonction de leurs particularités.

### **15.4. Assistance d'un collaborateur dans le cadre d'un entretien disciplinaire**

Le temps de trajet et le temps consacré à l'assistance du collaborateur n'est pas imputable sur le crédit d'heures des représentants du personnel (temps de travail effectif).

## **Article 16. Egalité de traitement et évolution professionnelle**

### **16.1. Egalité de traitement et évolution salariale**

L'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale et l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ne peuvent être pris en considération pour arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauche, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et de licenciement.

La Direction des Ressources Humaines de de la Société apportera une attention toute particulière au respect de ce principe d'égalité en procédant à un suivi de l'évolution de la rémunération des représentants du personnel, de leur carrière et de leurs besoins en formation.

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires, un point sera fait annuellement sur la base d'éléments transmis par la Direction, préalablement à cette réunion, comprenant les rémunérations moyennes constatées par statuts, fonctions et ancienneté dans le poste, et/ou dans la Société.

Ils bénéficieront d'une garantie d'évolution de la rémunération dans les conditions fixées à l'article L.2141-5-1 du Code du travail.

## **16.2. Entretien de début et de fin de mandat**

Conformément aux dispositions de l'article L.2141-5 du Code du travail, au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.

Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Si l'effectif de l'entreprise est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

## **4<sup>ème</sup> PARTIE : DISPOSITIONS FINALES**

---

### **Article 17. Durée, révision et dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions des articles L.2261-7-1 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires, afin que soit organisée une nouvelle négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires mettant en cause directement les dispositions du présent accord, les Parties se réuniront afin d'envisager la révision du présent accord.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires ou adhérentes, et adressée en copie à la DIRECCTE d'Ile-de-France.

### **Article 18. Interprétation**

Toute question que pourrait poser l'application du présent accord et de ses dispositions devra être étudiée en commun entre les parties signataires.

En cas de difficulté d'interprétation, une réunion sera organisée à la demande d'une partie signataire, entre la direction et les organisations syndicales représentatives ; cette réunion pourra aboutir sur la conclusion d'un avenant d'interprétation.

### **Article 19. Dépôt et publicité**

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.



Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont un en version électronique) à la DIRECCTE d'Ile-de-France et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bobigny.

Un exemplaire original sera remis à chaque organisation syndicale signataire.

Fait à Pantin, le 11 avril 2018,

En nombre suffisant d'originaux pour remise à chacune des parties signataires.

Pour la société SELECTA :

**Monsieur <>**, Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives :

**Pour le syndicat CFDT**

<>

**Pour le syndicat CFDT**

<>

**Pour le syndicat CFE-CGC**

<>

**Pour le syndicat CFE-CGC**

<>

**Pour le syndicat CGT**

<>

**Pour le syndicat CGT**

<>

**Pour le syndicat FO**

<>

**Pour le syndicat FO**

<>