



ACCORD DE DIALOGUE SOCIAL ET DE DROIT SYNDICAL DE LA SOCIETE CAF REICHSHOFFEN SAS

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Société CAF REICHSHOFFEN SAS, Société par actions simplifiée à associé unique, enregistrée au registre du commerce de Strasbourg sous le numéro 893 476 259 située 6 rue de Strasbourg 67110 REICHSHOFFEN, représentée par Monsieur Marc EHRET,

Ci-après désignée « *la Société* », *l'Entreprise* », ou « *CAF REI* »

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Entreprise, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-12 du code du travail

- CFE-CGC, représentée par Monsieur Christophe HITTER, en sa qualité de délégué syndical,
- CGT, représentée par Monsieur Christian BARTH, en sa qualité de délégué syndical,
- FO, représentée par Monsieur Hervé FILLHARDT, en sa qualité de délégué syndical.

Ci-après désignées « *les Organisations syndicales* »

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « *les Parties* »

ETANT PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIV

Préambule :

A l'occasion de la cession du site de Reichshoffen au Groupe CAF, les actifs composant cet établissement de la Société ALSTOM TRANSPORT SA ont été apportées dans une filiale spécialement créée dont les parts ont été cédées au Groupe CAF.

A la suite de ce transfert partiel d'actifs, l'établissement de Reichshoffen est sorti du périmètre de la Société ALSTOM TRANSPORT SA, pour devenir la Société CAF REICHSHOFFEN SAS à compter de la réalisation de l'opération de cession. Les contrats de travail des salariés ont à cette occasion été collectivement et automatiquement transférés en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail.



Afin d'accompagner cette évolution du dialogue social, et les nouvelles prérogatives des représentants du personnel et syndicaux du site, les parties ont dans un premier temps conclu un accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Economique le 8 novembre 2022.

S'agissant des négociations d'entreprises, ces dernières étaient menées au niveau central au sein de la Société ALSTOM TRANSPORT SA, principalement, et au niveau des établissements, de manière ponctuelle. Elles seront désormais toutes conduites au niveau de l'entreprise, composée d'un établissement unique.

Les parties ont, au cours de plusieurs réunions, échangé, partagé leur expérience et propositions. Ces échanges ont porté sur leur vision du dialogue social au sein de l'entreprise, ses forces, ses faiblesses et ses enjeux ainsi que sur la nécessaire évolution des pratiques en vigueur au regard du changement de paradigme résultant de la cession.

L'accord auquel les parties sont parvenues prend en compte dans les dispositions qui suivent leur volonté de :

- Poursuivre un dialogue social actif, véritable levier de performance économique et sociale de l'entreprise.
- Dans ce cadre continuer à prendre en compte très en amont la dimension sociale de tout projet et privilégier la recherche de solution négociée avant tout autre mode d'action ou de décision.
- Mieux faire connaître la mission des représentants du personnel en améliorant la communication sur les enjeux et les résultats du dialogue social dans l'entreprise.
- Mieux reconnaître l'exercice des fonctions de représentation du personnel ou syndicale pour faciliter l'engagement des salariés.
- Mettre à la disposition des représentants du personnel et syndicaux* les moyens modernes indispensables à l'exercice de leur mandat.
- Réaffirmer le rôle essentiel du management et des RH dans la fluidité du dialogue social et la nécessité qu'ils soient placés au cœur du dispositif en partenariat avec les représentants du personnel.¹
- Faire progresser la représentation des femmes au sein des instances représentatives et syndicales à tous les niveaux de l'entreprise.

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux organisations syndicales représentatives au sein de CAF REI.

Dans l'hypothèse où une organisation syndicale non représentative créerait une section syndicale au sein de l'entreprise et désignerait un Représentant de Section Syndicale (RSS), seuls lui seraient applicables, en sus des dispositions légales, dont certaines sont reprises dans le texte qui suit, les titres 3-1 et A 4-1 (pour les articles 7 à 10) de la partie 1 et les titres A 2-2 (pour l'article 17) de la partie 2 du présent accord.

* Représentants du personnel = représentants élus (membres des CSE) et représentants désignés : (DS, RSS)
Représentants syndicaux = représentants syndicaux au CSE



Table des matières

PARTIE 1 : L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	4
TITRE I-1 : LES ACTEURS DE LA REPRESENTATION SYNDICALE ET LES CREDITS D'HEURES ASSOCIES	4
Article 1 - Les délégués syndicaux, représentants de la section syndicale, syndicats et sections syndicales d'entreprise	4
Article 2 - Les représentants syndicaux au Comité Social et Economique (CSE)	5
Article 3 - Les heures de délégation	5
TITRE II-1 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE	5
Article 4 - Les modalités de la négociation collective d'entreprise	5
TITRE III-1 : L'INFORMATION SYNDICALE DES SALARIES	8
Article 5 - Les crédits d'heures semestriels	8
Article 6 - L'organisation des réunions d'information syndicale	8
TITRE IV-1 : LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DE L'ORGANISATION SYNDICALE	9
Article 7 - Le crédit d'heures annuel des membres du syndicat/section syndicale	9
Article 8 - Les locaux des syndicats/sections syndicales	9
Article 9 - La collecte des cotisations syndicales	9
Article 10 - Les moyens d'information et de communication/sections syndicales/syndicats	10
Article 11 - La dotation syndicale d'entreprise	12
Article 12 - Participation au congrès syndical	13
Article 13 - Paritarisme et mandats extérieurs à l'entreprise	13
PARTIE 2 : VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX	13
TITRE I.2 : SENSIBILISER LE PERSONNEL, FORMER LES MANAGERS ET MIEUX LES IMPLIQUER	13
TITRE II-2 : Accroître l'attractivité des fonctions de représentation du personnel et syndicale	14
Article 14 - L'agenda social	14
Article 15 - Les entretiens de début et fin de mandat	14
Article 16 - La formation professionnelle	15
Article 17 - L'information des managers et le suivi des heures	16
Article 18 - La formation	17
Article 19 - La participation des représentants du personnel et syndicaux aux événements importants	17
Article 20 - La garantie d'évolution de salaire	18
Article 21 - Les entretiens annuels	18
Article 22 - BDESE	19
PARTIE 3 : LES DISPOSITIONS FINALES	19
Article 23 - L'entrée en vigueur de l'accord	19
Article 24 - Le suivi de l'accord	19
Article 25 - La durée de l'accord	19
Article 26 - Le dépôt de l'accord	20

IL A ETE CONVENU DE CE QUI SUIT :

PARTIE 1 : L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

TITRE I-1 : LES ACTEURS DE LA REPRESENTATION SYNDICALE ET LES CREDITS D'HEURES ASSOCIES

Article 1 - Les délégués syndicaux, représentants de la section syndicale, syndicats et sections syndicales d'entreprise

Dans le cadre des dispositions de l'article L.2142-1 du Code du travail, les organisations syndicales représentatives au sein de CAF REI ont constitué une section syndicale ou un syndicat dans l'entreprise.

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, lors du renouvellement du CSE, pour les représenter auprès de la Direction de l'entreprise. Ils disposent de la capacité de signer les accords qu'ils négocient au niveau de l'entreprise, cette dernière étant constitué d'un établissement unique.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2143-4 du Code du travail, les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent désigner un délégué syndical supplémentaire s'ils ont obtenu un ou plusieurs élus dans le 1^{er} collège lors de l'élection du CSE et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué syndical supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique.

Par ailleurs, en application de l'accord de branche du 12 juillet 2022, un délégué syndical suppléant pourra être désigné à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la Métallurgie en date du 7 février 2022. Ce dernier n'intervient qu'en cas d'absence du délégué titulaire.

Un représentant de la section syndicale peut être désigné par une organisation syndicale non représentative, pour la représenter auprès de la Direction. Le RSS ne peut pas participer à la négociation des accords collectifs.

Article 2 - Les représentants syndicaux au Comité Social et Economique (CSE)

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au CSE. Il assiste aux séances du comité avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions fixées à l'art. L.2314-19 du Code du Travail.

Le représentant syndical représente son organisation syndicale auprès du CSE et fait ainsi connaître, aux membres du comité, la position de celle-ci sur les questions examinées par le comité. Il est mandataire de son organisation syndicale. Les membres élus du comité sont les mandataires des électeurs de leur collège, et plus largement, du personnel de l'entreprise.

Article 3 - Les heures de délégation

Chaque mandaté syndical bénéficie d'un crédit d'heures fixé comme suit :

3.1 - Représentants syndicaux des CSE

Les représentants syndicaux au CSE disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée de 20 heures par mois.

3.2 - Délégués syndicaux

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Le nombre d'heures de délégation est fixé en application de l'article L.2143-13 du Code du travail, ce temps est égal à 24 heures par mois compte-tenu de l'effectif de la Société.

3.3 - Représentants de la section syndicale

Le représentant de la section syndicale dispose, conformément à la loi, d'un crédit d'heures de 4h ou une demi-journée par mois.

3.4 - Crédits d'heures supplémentaires finalisés

Les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives auront la possibilité de solliciter, à titre exceptionnel, au vu de l'actualité sociale de l'année, un crédit d'heures supplémentaire jugé nécessaire pour remplir leur mission.

De même ils pourront solliciter, pour eux-mêmes, pour les membres des délégations syndicales dans le cadre des négociations d'entreprise ou pour les représentants au CSE de la même organisation syndicale représentative, dans le cadre d'un chantier social identifié le justifiant, des moyens en temps supplémentaires.

TITRE II-1 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE

Article 4 - Les modalités de la négociation collective d'entreprise

Les différentes modalités de réunions de négociations collectives sont les suivantes :

- les réunions paritaires « plénières » » de négociation,
- les réunions syndicales préparatoires.

4.1 - Les réunions paritaires de négociation

Les réunions paritaires plénières de négociation collective réunissent une délégation de la direction et les délégations des organisations syndicales représentatives.

Chaque organisation syndicale représentative, qui participe à ces réunions paritaires plénières, délègue au maximum 3 personnes de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise. Cette délégation syndicale comprend, au minimum, le délégué syndical. Elle peut être complétée par des salariés de l'entreprise titulaires ou non d'un mandat représentatif.

4.2 - Les réunions syndicales préparatoires aux réunions paritaires plénières

Les réunions syndicales préparatoires se déroulent la veille ou le matin même des réunions paritaires plénières. Elles ont pour objet de permettre aux délégations syndicales de préparer les réunions paritaires plénières de négociation collective.

Les participants aux réunions syndicales préparatoires aux réunions paritaires plénières de négociation sont, par principe, les membres identifiés de la délégation syndicale.

4.3 - L'assimilation du temps passé aux réunions à du temps de travail effectif

Le temps passé aux réunions paritaires de négociation plénières, par les personnes mandatées à cet effet, ainsi qu'aux réunions syndicales préparatoires, est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation dont disposent les salariés concernés. Lorsque des salariés ne disposant d'aucun mandat figurent dans les délégations syndicales, le temps passé par ces derniers aux mêmes réunions est également considéré comme du temps de travail effectif.

4.4 - L'issue des négociations

Sous réserve des dispositions spécifiques aux négociations obligatoires (point 4.5 suivant), au terme de toute négociation entre la direction et les organisations syndicales représentatives, une proposition de texte, correspondant aux dernières propositions de la direction, est soumise par cette dernière à la signature de ces organisations syndicales représentatives. Ces dernières disposent alors d'un délai fixé d'un commun accord avec la direction, mais ne pouvant pas dépasser 1 semaine, pour apposer ou non leur signature.

Au plus tard à l'issue de ce délai maximum de 1 semaine, les organisations syndicales représentatives sont informées des signataires et de l'entrée en vigueur ou non du texte ; une copie de l'original signé leur est adressée.

En cas de modifications de dernière minute au projet d'accord demandées par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant participé aux négociations concernées, dans le délai de réflexion indiqué à l'alinéa précédent et avant toute signature, une réunion supplémentaire est organisée par la direction avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A l'issue de cet ultime échange, les organisations syndicales représentatives disposent d'un nouveau délai fixé d'un commun accord avec la direction dans la limite de 1 semaine, pour apposer ou non leur signature sur le texte définitif du projet d'accord.

Au plus tard à l'issue de ce délai maximum de 1 semaine, les organisations syndicales représentatives sont informées des signataires et de l'entrée en vigueur ou non du texte ; une copie de l'original éventuellement signé leur est adressée.

4.5 - Les thèmes et la périodicité des négociations obligatoires

Les négociations obligatoires sont regroupées en trois grands thèmes.

Les partenaires sociaux peuvent, par accord, aménager notamment le contenu de ces thèmes de négociation et leur périodicité. (Article L2242-11 du Code du travail).

Ainsi, les parties conviennent de définir les modalités de la négociation obligatoire comme suit (cf. annexe 1) :

- La négociation sur les salaires et l'organisation/durée du temps de travail se tient chaque année au niveau de l'entreprise ; celle sur l'intéressement est conduite indépendamment de la précédente selon une périodicité triennale à compter de 2025.
- Des accords à durée déterminée ont été conclus au niveau de l'entreprise sur la participation, le plan épargne entreprise (PEE) et le plan d'épargne pour la retraite (PERU). Ces accords pourront être tacitement reconduits à leur terme ou dénoncés ou révisés selon les modalités et conditions prévues entre les parties et les dispositions légales en vigueur.
- La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail a lieu tous les 3 ans. Cette négociation porte sur :
 - l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés (cycle commençant 2023, ouverture des négociations en janvier),
 - les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière, de promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi entre les femmes et les hommes (cycle commençant en 2023, ouverture des négociations en septembre 2023),
 - les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi, d'accès à la formation. Celles-ci sont négociées dans le cadre des discussions afférentes aux accords en faveur des personnes en situation de handicap, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au présent accord,
 - les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (cycle commençant en 2023, ouverture des négociations en septembre 2023),
 - les dispositions relatives à la prévoyance et la protection complémentaire des salariés ont fait l'objet d'une négociation au niveau de l'entreprise donnant lieu à la conclusion d'accords à durée déterminée dont le terme est fixé au 31 juillet 2024. Les prochaines négociations sur ces thèmes interviendront au cours du premier semestre 2024 dans le cadre du renouvellement des contrats entre l'entreprise et les organismes assureurs.
 - les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques sont fixés par des accord d'entreprise ALSTOM TRANSPORT SA mis à cause lors de la cession du site de REICHSHOFFEN à CAF. Le délai pendant lequel ses accords continueront de s'appliquer a été étendu par accord jusqu'au 31 juillet 2024. Les prochaines négociations sur ces thèmes seront ouvertes en juin 2024.
 - Négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) : un accord à durée déterminée de 4 ans a été conclu le 1er juin 2022 au sein de la Société ALSTOM TRANSPORT SA, antérieurement à la cession du site de REICHSHOFFEN. Cet accord à durée déterminée de 4 ans a été mis en cause. Le délai pendant lequel cet accord continuera de s'appliquer a été étendue par accord jusqu'au 31 juillet 2024. Les prochaines négociations sur ces thèmes interviendront en 2024.

- La négociation relative au déroulement de carrière des salariés assumant des responsabilités syndicales et à l'exercice de leur mandat figure dans le présent accord à durée indéterminée lequel prévoit les conditions dans lesquelles il peut être revu.

Au terme de la négociation, à défaut de signature d'un accord ou d'un avenant modifiant un accord, un procès-verbal de désaccord actant de l'échec de la négociation et les propositions respectives des parties dans leur dernier état est établi et proposé à la signature des organisations syndicales représentatives.

TITRE III-1 : L'INFORMATION SYNDICALE DES SALARIES

Article 5 - Les crédits d'heures semestriels

Chaque salarié de la société disposera, chaque semestre, d'un crédit individuel de 1 heure non fractionnable en vue de lui permettre d'assister, sans perte de rémunération, à une des réunions d'information organisées par les syndicats/sections syndicales de l'entreprise pendant le temps de travail.

Ce crédit semestriel pourra être regroupé sur l'année et donc porté de ce fait à 2 heures, en vue de permettre à l'intéressé d'assister à une réunion syndicale de cette durée.

Ce crédit ne pourra donner lieu à aucune utilisation étrangère à celle pour laquelle il a été institué.

S'il apparaît à l'usage que ce crédit n'est pas utilisé conformément à son objet, il pourra être organisé, à l'issue d'une concertation entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives, un contrôle de son utilisation.

Article 6 - L'organisation des réunions d'information syndicale

Pour tenir compte des impératifs de production ou de bon fonctionnement de l'unité ou des services, les parties signataires au présent accord se sont mises d'accord sur les règles de base suivantes :

- Les sections syndicales pourront organiser, en commun ou séparément, une réunion à deux réunions d'information, par an ; chaque salarié ayant la possibilité de participer à une ou deux d'entre elles dans le cadre de son crédit annuel de 2 heures (cf. article 5 ci-dessus).
- Les réunions auront lieu, en principe, en fin ou en début de plage fixe de travail, leur durée ne pouvant être inférieure à une heure.
- La date et l'heure de chaque réunion seront arrêtées en concertation avec la direction ; celle-ci devant être saisie par le ou les syndicats/section(s) syndicale(s) organisatrice(s) au moins 8 jours calendaires avant la date souhaitée.
- Les réunions ont lieu dans un local mis à la disposition du ou des syndicats/section(s) syndicale(s) organisatrice(s), par la direction de l'entreprise.
- Le personnel devra faire savoir trois jours ouvrés avant la date fixée pour la réunion qu'il entend y assister afin que les responsables hiérarchiques directs puissent prendre les mesures de réorganisation nécessaires.

TITRE IV-1 : LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DE L'ORGANISATION SYNDICALE

A 4-1 Les moyens accordés aux organisations syndicales dans l'entreprise

Article 7 - Le crédit d'heures annuel des membres du syndicat/section syndicale

Dans le cadre des dispositions de l'article L.2142-10 du Code du Travail, les syndicats/sections syndicales peuvent réunir leurs adhérents une fois par mois dans l'enceinte du site de Reichshoffen, en dehors des locaux de travail et en dehors du temps de travail des participants.

En complément, les parties conviennent que les syndicats/sections syndicales pourront réunir leurs adhérents une fois par an dans le cadre d'une session de réflexion. Ceux-ci pourront bénéficier chacun d'un crédit en temps d'une durée de 2 heures pour y participer.

Ce crédit ne peut être reporté d'une année civile à l'autre.

L'organisation syndicale informe la direction des ressources humaines, au moins 10 jours calendaires à l'avance, de la date de la réunion. Les salariés qui envisagent de participer à cette session de réflexion en informent leurs supérieurs hiérarchiques dans les mêmes délais.

A l'issue de la réunion, l'organisation syndicale transmet à la direction des ressources humaines la liste des participants bénéficiaires d'un crédit d'heures.

Article 8 - Les locaux des syndicats/sections syndicales

Les parties conviennent que dans l'hypothèse où les effectifs de la Société atteindraient le seuil de 1.000 salariés fixés par l'article L. 2148-2 alinéa 2 du Code du travail, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise bénéficiera d'un local distinct, mis à disposition par la Direction.

Les effectifs de l'entreprise étant inférieurs à ce seuil, les parties conviennent de maintenir en l'état la situation actuelle en matière de locaux syndicaux, conforme aux dispositions de l'article L. 2148-2 alinéa 1 du Code du travail.

Ces locaux mis à la disposition des syndicats/sections syndicales comportent le mobilier nécessaire à leur utilisation : tables, chaises, armoires (ou local) fermant à clef, téléphone fixe.

Le local est également doté d'un ordinateur portable permettant de se connecter aux réseaux Internet et Intranet et à la messagerie électronique de l'entreprise. Ce matériel est utilisé sous la responsabilité d'un salarié nommément désigné par les organisations syndicales concernées.

La maintenance du matériel informatique attribué aux syndicats/sections syndicales est assurée dans les meilleurs délais par le service informatique.

Il appartient à la Direction de veiller à ce que l'utilisation de ces différents moyens demeure conforme à leur objet et aux dispositions applicables en la matière.

Article 9 - La collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales continuera à s'effectuer à l'intérieur de l'entreprise selon les pratiques en vigueur en la matière.

Article 10 - Les moyens d'information et de communication/sections syndicales/syndicats

La loi du 8 août 2016 (loi Travail) a renvoyé à la négociation d'entreprise la définition des conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

Les parties font le constat qu'il est nécessaire d'adapter les dispositions qui étaient en vigueur au sein d'Alstom Transport SA au seul périmètre de CAF REI, et de fixer des règles adaptées notamment à l'intégration au sein du Groupe CAF et aux outils numériques de ce dernier.

Un groupe de travail composé de représentants des organisations syndicales représentatives et de membres de la direction ainsi que de salariés des services informatiques/ numériques et en charge de la protection des données sera mis en place afin d'étudier les contraintes techniques et réglementaires (droit du numérique, cybersécurité, protection des données, notamment) dans le cadre desquels les règles d'utilisation des outils numériques (messagerie de l'entreprise et intranet) devront être négociées.

Sur la base des travaux ainsi menés, des négociations complémentaires porteront sur cette question afin de compléter le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 2142-6 du Code du travail.

Ces négociations porteront sur (i) les moyens traditionnels d'informations (panneaux d'affichage et modalités de diffusion des tracts), et (ii) l'utilisation des outils numériques.

10.1 - Les moyens traditionnels

- Panneaux d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux des CSE dont la Direction assurera l'entretien.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis pour information à la Direction simultanément à l'affichage.

Les parties définiront les modalités de mise à disposition de panneaux réservés à chaque organisation syndicale par voie d'accord pour l'avenir dans le cadre des dispositions de l'article L. 2142-3 du Code du travail.

- Publication et tracts de nature syndicale

Les publications et tracts de nature syndicale sont en tout état de cause librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures habituelles d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Au regard des horaires propres aux différentes activités, les parties évoqueront dans le cadre des négociations sur les panneaux d'affichage la possibilité de diffusion à l'occasion de la pause méridienne ainsi que ses modalités.

10.2 - L'intranet et la messagerie électronique d'entreprise

Dans l'attente de la restitution des travaux du groupe constitué sur ce thème et du résultat de la négociation à intervenir, les dispositions suivantes seront applicables :

a) Adresses e-mail, espaces d'information et de communication électroniques

- Tout représentant du personnel ou mandaté est doté, s'il n'en dispose pas dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle, d'une adresse e-mail nominative lui permettant de se connecter à la messagerie électronique et à l'intranet de l'entreprise
- Les organisations syndicales ainsi que le CSE peuvent demander une adresse e-mail spécifique leur permettant de communiquer en leur nom et ou à l'intérieur d'un groupe fermé.
- La définition et la mise à jour de la liste des personnes habilitées à utiliser cette adresse relève de chaque instance ou organisation syndicale.
- Chaque organisation syndicale est dotée d'un espace d'affichage électronique d'une part, ainsi que d'autre part, d'un outil « team space » permettant le partage de document au sein d'un groupe fermé.
- Tout salarié de l'entreprise a accès, à partir de son outil informatique de travail, aux espaces d'information.

b) Les modalités d'utilisation de l'intranet et de la messagerie électronique

- Principes de publication sur les espaces d'affichage électronique

L'espace d'affichage électronique est réservé à la publication d'informations exclusivement d'ordre syndical. Cet espace à vocation informative ne peut comporter ni injure, ni diffamation et doit respecter la vie privée et le droit à l'image ainsi qu'être conformes aux dispositions législatives relatives à la presse.

Il ne peut comporter de liens hypertextes autres que ceux des organisations syndicales.

La publication en ligne des communications syndicales et tracts obéit aux mêmes règles que l'affichage sur les panneaux syndicaux : chaque communication syndicale est systématiquement transmise à la Direction préalablement à sa publication.

- Principes d'utilisation de la messagerie à l'intérieur de l'entreprise

Les parties conviennent que la messagerie électronique ne peut en aucun cas être utilisée pour diffuser des publications et informations syndicales, des tracts et d'une façon générale envoyer des mails groupés au personnel, l'usage de la messagerie étant limitée aux échanges avec les salariés pris individuellement. Cette disposition ne s'applique pas aux échanges entre les membres des différentes institutions représentatives du personnel ou syndicales dans l'entreprise.

Par exception à cette règle, les parties conviennent que chaque organisation syndicale pourra, trois fois par an, demander à la Direction des ressources humaines, la diffusion d'un message à l'intention de l'ensemble du personnel, l'informant de la mise à disposition sur son espace d'affichage électronique d'une publication syndicale et proposant un lien hypertexte pour en prendre connaissance. Cette publication revêtira un caractère exclusivement informatif.

- Principes communs d'utilisation de la messagerie et de l'intranet

Il est rappelé que l'utilisation des outils numériques mis à disposition des organisations syndicales doit s'effectuer dans le strict respect :

- des règles d'accès et de sécurité informatique en vigueur dans l'entreprise
- des dispositions légales relatives aux obligations de discrétion, de confidentialité et de réserve des élus et mandatés,
- du respect de l'article 10, § 5 du présent accord relatif à l'usage du nom, des marques et de la charte graphique du groupe CAF.

10.3 - La dotation en équipements informatiques et de communication

Les équipements informatiques et de communication mis à disposition de chaque titulaire d'un mandat syndical ou de représentation du personnel sont repris dans le tableau qui figure en annexe 6.

Il est rappelé que les représentants du personnel et syndicaux sont autorisés à utiliser dans l'exercice de leur mandat le matériel mis à leur disposition dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle.

Les représentants du personnel et syndicaux qui ne disposent pas, dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle ou de représentation du personnel ou syndicale, d'un ordinateur fixe ou portable ou d'un smartphone, pourront se connecter à l'intranet et à la messagerie électronique en utilisant le matériel mis à disposition de chaque instance dans les locaux qui leur sont attribués.

10.4 - Support des organisations syndicales et formation

Le service informatique apportera son support pour la création sur intranet des espaces de communication et collaboratifs ou orientera les utilisateurs vers les services externes appropriés.

En fonction des besoins, les représentants du personnel et syndicaux pourront être formés à la bonne utilisation des outils mis à leur disposition.

10.5 - Usage du nom, des marques et de la charte graphique de CAF

Les marques (logo notamment) du Groupe CAF, ainsi que les marques de produits et services sont la propriété exclusive de l'entreprise. Elles ne peuvent être ni utilisées, ni modifiées sans accord de l'entreprise, conformément aux dispositions du Code de la Propriété Intellectuelle.

L'utilisation du logo, des couleurs et de l'expression de marque du Groupe CAF doit être conforme à la « Charte graphique », ainsi qu'aux instructions en vigueur et applicables au sein du Groupe CAF.

Chaque organisation syndicale se conformera à l'annexe 2 « Usage du nom et des marques CAF » du présent accord avec les règles applicables au sein de l'entreprise, dans l'éventualité d'une mise en œuvre d'une nouvelle charte graphique et d'un nouveau logo et/ou nouvelle marque, une nouvelle annexe à ce contrat sera transmise à chaque organisation pour mise en œuvre de la nouvelle charte graphique et/ou logo/marque.

Article 11 - La dotation syndicale d'entreprise

Afin de faciliter l'exercice de ses missions, chacune des organisations syndicales représentatives, au niveau de l'entreprise, bénéficie d'un crédit de 1 500 euros (mille cinq cents euros) par an, majoré de 100 euros par élu titulaire au CSE.

Ce montant sera versé de manière rétroactive pour l'exercice 2022, au pro rata (décompte à compter du 1^{er} août 2022, date de la cession), puis intégralement à compter de l'exercice 2023.

A l'issue de sa première année de versement, ce montant pourra être révisé en fonction des besoins des organisations syndicales dans le cadre de la Société CAF REI.

Ce crédit est versé lors du 1^{er} mois de l'exercice fiscal de la société sur la base du nombre de représentants élus au CSE à la date de versement et variera le 1^{er} janvier en fonction de l'évolution de l'indice des prix INSEE hors tabac.

Ce crédit sera versé sur le compte de l'organisation syndicale dont les coordonnées auront été communiquées par le délégué syndical.

Article 12 - Participation au congrès syndical

Afin de conserver le lien avec les instances nationales, un délégué syndical par organisation syndicale bénéficie de la prise en charge d'un déplacement par an (train et hébergement) pour participer au congrès confédéral de son syndicat.

Le délégué syndical bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée pour la durée du congrès, déplacement compris.

Ces prises en charge sont exclusives de tout autre remboursement à quelque titre que ce soit

B 4-1 Les moyens accordés aux structures paritaires et syndicales à l'extérieur de l'entreprise

Article 13 -Paritarisme et mandats extérieurs à l'entreprise

Les membres des syndicats/sections syndicales peuvent participer, en application des dispositions légales et conventionnelles, à la gestion de divers organismes, comme les caisses de sécurité sociale, les services de santé au travail etc., ou encore participer à la négociation d'accords de branche ou territoriaux.

En principe, ils bénéficient d'un maintien de leur salaire que l'entreprise se fait rembourser dans certains cas.

Les modalités des absences définies ci-dessus sont les suivantes :

- le droit à ces absences est ouvert au profit des personnes désignées par le délégué syndical,
- les absences doivent être demandées auprès de la Direction au moins huit jours calendaires avant leur utilisation,
- les absences seront justifiées par un document officiel émanant de l'organisation syndicale ou de l'organisme.

L'ensemble des dispositions de cet article ne s'applique pas à l'exercice des fonctions prud'hommales.

PARTIE 2 : VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX

Le maintien et le développement d'un dialogue social de qualité nécessitent, d'une part, une sensibilisation et une formation du management, et, d'autre part, par le renforcement de l'attractivité de la prise de ces responsabilités et donc la redéfinition des conditions dans lesquelles les représentants du personnel exercent leur mandat, se forment, et voient leur parcours reconnu dans le cadre de leur déroulement de carrière.

Les dispositions du présent chapitre concernent les représentants du personnel et syndicaux.

TITRE I.2 : SENSIBILISER LE PERSONNEL, FORMER LES MANAGERS ET MIEUX LES IMPLIQUER

Les parties rappellent le rôle essentiel des managers dans le dialogue social et la nécessité qu'ils soient, aux côtés des RH, au cœur du dispositif.



Afin de mieux les impliquer et de faciliter la communication entre les représentants du personnel et les managers, les actions suivantes seront engagées :

- la thématique relations sociales sera intégrée dans le parcours d'accompagnement des nouveaux managers (parcours managérial 2023/2024 et suivants).
- après chaque élection, le Directeur Général, le DRH, les délégués syndicaux, le secrétaire et le trésorier du CSE ainsi que le rapporteur de la CSSCT se rencontreront à l'initiative de la Direction notamment pour partager le contenu de la charte des relations sociales (annexe n°3). A la suite de cette réunion, les managers ayant dans leur équipe un salarié exerçant un mandat, bénéficieront d'actions d'information et de formation spécifiques aux relations sociales et au cadre juridique dans lequel elles s'exercent. Ces actions d'information et de formation seront prévues au plan de formation de l'entreprise.

TITRE II-2 : ACCROITRE L'ATTRACTIVITE DES FONCTIONS DE REPRESENTATION DU PERSONNEL ET SYNDICALE

A 2-2 : L'articulation entre mandat représentatif et activité professionnelle

Afin d'assurer le meilleur équilibre possible entre l'exercice d'un mandat et l'exercice de l'activité professionnelle et faciliter l'exercice des missions de chacun, les dispositions suivantes seront mises en œuvre.

Article 14 - L'agenda social

L'agenda social fixe les réunions du CSE, des commissions et comités de suivi et la date des réunions de négociation. Il est défini au cours du dernier mois de l'exercice précédent (en décembre). Participent à cette réunion, convoquée par la direction, les délégués syndicaux ainsi que le secrétaire du CSE.

En début de chaque mois un point est fait avec les organisations syndicales et les ajustements éventuels y sont apportés (« *check point OS* »).

Avant le début du second semestre, une réunion de mise à jour de l'agenda social pour le reste de l'année est organisée.

Article 15 - Les entretiens de début et fin de mandat

15.1 - L'entretien de début de mandat

Cet entretien concerne l'ensemble des représentants du personnel et syndicaux, quelle que soit la proportion de temps consacrée aux mandats.

Il a lieu entre le représentant du personnel/syndical, son manager et son responsable RH pour la première fois dans les 3 mois suivant la signature du présent accord puis dans les 3 mois suivant la prise ou le renouvellement de mandat. Il est renouvelé en cas de changement de manager, de poste ou de prise d'un mandat supplémentaire.

Les objectifs en sont :

- Permettre un premier temps d'échange, le plus rapidement possible, après la prise de mandat sur le rôle du représentant du personnel/syndical.

- Permettre la meilleure articulation possible entre activité professionnelle et de représentation, d'une part convenir des modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi exercé notamment la gestion des absences liées à l'exercice du ou des mandat(s) et d'autre part prendre en compte le ou les mandats dans la définition des objectifs et la charge de travail.

Un support d'entretien (cf. annexe 4) est fourni au représentant du personnel et au manager. Ce document complété sera conservé dans les dossiers individuels.

15.2 - L'entretien de fin de mandat

Cet entretien ne concerne que les titulaires de mandat d'élu et/ou syndical disposant d'un nombre d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30% de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail, ou à défaut, applicable dans l'entreprise.

Afin d'accompagner l'alternance des activités professionnelles et de représentation du personnel/syndicale et d'anticiper la fin éventuelle de mandat, un entretien sera proposé aux représentants du personnel remplissant les conditions définies au paragraphe précédent 6 mois avant le terme présumé du mandat.

Cet entretien a lieu entre le représentant du personnel/syndical, son manager et son responsable RH ; il est formalisé par écrit. Le document est conservé dans le SIRH.

Il s'inscrit dans une perspective de fin ou de réduction importante de son (ses) engagement(s) de représentation et a pour objectif de préparer la reprise d'activité professionnelle à temps plein ou quasi-temps plein afin que celle-ci se déroule dans les meilleures conditions.

Il permettra :

- De faire l'état de la situation du salarié et de ses souhaits professionnels.
- De faire le point sur ses compétences professionnelles.
- D'identifier les compétences acquises dans l'exercice de sa fonction de représentation et de voir comment elles peuvent être valorisées dans le cadre d'un projet professionnel (paragraphe 15.3 ci-dessous)
- D'identifier, le cas échéant, un besoin de formation ou d'accompagnement et définir les mesures à mettre en place en amont de la sortie du mandat pour y répondre (bilan de compétence, immersion dans un service, tutorat...).

15.3 - Reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat

Les élus et mandatés bénéficient, sous réserve de remplir les conditions requises notamment de durée minimale d'exercice d'un mandat, de la possibilité de faire reconnaître les compétences qu'ils ont développées et acquises au cours de l'exercice de leur(s) mandat(s) dans le cadre d'une certification professionnelle (arrêtés ministériels du 28 juin 2018).

Article 16 - La formation professionnelle

Il est important de rappeler que les salariés mandatés et élus bénéficient des actions de formation professionnelle prévues pour leur métier, au plan de formation de l'entreprise, au même titre et dans les mêmes conditions que tous les autres salariés.

Ces formations visent à permettre au salarié de maintenir ou d'acquérir les connaissances et compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de son métier, ou pour les mandatés ou élus occupés la majeure partie de leur temps à des fonctions de représentation du personnel/syndicale, de conserver un lien avec le métier d'origine et de faciliter la reprise d'un poste.

Aussi, il sera veillé à ce que la part du budget annuel de formation consacrée à la formation des élus et mandatés soit équivalente au pourcentage de la masse salariale que l'entreprise consacre à la formation professionnelle de l'ensemble de ses salariés.

Article 17 - L'information des managers et le suivi des heures

Afin de concilier au mieux les impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise avec l'exercice des fonctions représentatives du personnel et syndicales et de contribuer au maintien de relations harmonieuses entre, représentants du personnel et syndicaux, managers de proximité et salariés non mandatés, les parties signataires conviennent que les représentants du personnel ou syndicaux, quelles que soient les modalités de décompte de leur durée du travail :

- informeront préalablement, sauf situation d'urgence, leur responsable hiérarchique direct de la prise des heures de délégation dans un délai et selon des modalités (oralement, mail, via l'outil de gestion des temps) dont ils conviendront en fonction des caractéristiques du poste, lors de l'entretien de début de mandat,
- informeront leur responsable hiérarchique direct de leur participation prévisible à une réunion convoquée par l'employeur dès que possible et au plus tard l'avant-veille de l'événement via l'outil de gestion de temps ou en lui transmettant une copie de la convocation. Ils l'informeront par les mêmes moyens de toute annulation ou tout report éventuel,
- corrigeront, le cas échéant, les informations saisies dans l'outil de gestion des temps au plus tard en fin de semaine sauf pour la dernière semaine d'activité si la clôture est programmée en cours de semaine. Dans ce cas les corrections seront effectuées au plus tard au cours du jour ouvré qui suit la prise des heures.
- en tout état de cause, à défaut d'information préalable, informeront par tout moyen, leur responsable hiérarchique direct de toute absence imprévisible à leur poste de travail, justifiée par l'exercice de leur mandat au plus tard au moment du départ du poste de travail.
- renseigneront en conséquence l'outil de gestion des temps pour toute absence imprévisible au plus tard en fin de semaine sauf pour la dernière semaine d'activité si la clôture est programmée en cours de semaine. Dans ce cas, la saisie sera effectuée au plus tard au cours du jour ouvré qui suit la prise des heures.
- Chaque organisation syndicale disposera en fin de chaque semaine, via l'outil de gestion des temps, d'un suivi de sa consommation des enveloppes de crédit d'heures.
- L'information du responsable hiérarchique au plus tard au moment de quitter le poste de travail constitue une obligation légale et une formalité essentielle en cas d'accident. *

B 2-2 : L'information et la formation des élus et mandatés

Afin d'aider les élus et mandatés dans l'exercice de leur mandat et faciliter la compréhension du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise, des formations spécifiques leur seront proposées. Ces formations s'ajoutent aux formations dont les élus et mandatés peuvent bénéficier en application des dispositions légales. Elles sont complétées par des réceptions des organisations syndicales représentatives et l'invitation des représentants du personnel et syndicaux aux événements importants de l'entreprise.

**Pour faciliter l'exercice de leur mandat, les représentants du personnel et syndicaux peuvent se déplacer librement tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise. (Cf. annexe 5)*

Article 18 - La formation

A la prise de mandat ou tous les 4 ans, les représentants du personnel /syndicaux bénéficieront du dispositif suivant :

- Des modules de formation d'une durée de 2 à 3 heures seront proposés aux élus et représentants syndicaux au cours des 6 mois qui suivront la mise en place des nouvelles instances.

Ces formations seront animées par les membres du comité de direction ; elles porteront sur les sujets suivants listés à titre indicatif, lesquels pourront faire l'objet de modifications en fonction des besoins et attentes des parties :

- Organisation générale du groupe et de l'entreprise
- Environnement et marché
- Qualité,
- Santé, sécurité et conditions de travail,
- Finance : une formation économique et financière animée par la direction financière sera proposée aux membres titulaires et suppléants du CSE ainsi qu'aux DS et DS adjoints dès que possible et à chaque renouvellement de mandat.

En fonction des évolutions et ou de l'actualité sociale de l'entreprise, des actions spécifiques pourront être organisées au cours du mandat.

Le coût de ces formations est pris en charge par l'entreprise ainsi que les frais qui y sont éventuellement liées selon les barèmes en vigueur au sein de l'entreprise. Le temps passé à ces formations est pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel et n'est pas déduit des crédits d'heures de délégation.

Article 19 - La participation des représentants du personnel et syndicaux aux événements importants

Afin de favoriser de manière plus complète la participation des représentants du personnel et syndicaux à la vie de l'entreprise, la Direction veillera à ce qu'ils soient, aux côtés de responsables opérationnels et « d'encadrants », régulièrement invités aux événements importants touchant la vie de l'entreprise tels que, le lancement de nouveaux produits, l'accueil d'officiels ...etc.

C-2.2 : La gestion de la rémunération et de l'évolution professionnelle des représentants du personnel et syndicaux

Au rang des conditions permettant le développement d'un dialogue social de qualité, figure également la possibilité pour les représentants du personnel et syndicaux de se voir offrir, comme à tout salarié, des perspectives d'évolution salariale et professionnelle.

Les parties réaffirment leur attachement, notamment en la matière, au principe de non-discrimination et d'égalité de traitement posé par le Code du travail.

Les élus et mandatés bénéficient, comme les salariés non titulaires de mandats, des entretiens tels que prévus dans le cadre du cycle annuel de gestion et des mêmes possibilités d'évolution salariale et professionnelle. La direction et la hiérarchie ne prennent en compte que leur activité professionnelle pour arrêter les décisions les concernant.

Les dispositions qui suivent définissent les mesures de nature à garantir la mise en œuvre de ces principes et à prendre en considération l'exercice de mandats clés et toute situation particulière des représentants du personnel et syndicaux dont l'importance du nombre d'heures de délégation ne permet pas d'apprécier aisément, dans l'exercice de leur activité professionnelle, les compétences et performances.

Article 20 - La garantie d'évolution de salaire

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes, plus favorables que celles prévues par l'article L.2141-5-1 du Code du travail.

Bénéficient de la garantie d'évolution de salaire :

- Le secrétaire du CSE ;
- Les salariés qui cumulent un mandat de délégué syndical et un mandat de membre titulaire du CSE ou de Représentant syndical au CSE

Ces titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndicale sont assurés de bénéficier du pourcentage d'augmentation générale prévu selon la catégorie professionnelle et la classification, ainsi que du pourcentage d'augmentation individuelle qui sur la période correspondant à la durée de leurs mandats, sera au moins égal chaque année au budget d'augmentation individuelle défini dans le cadre des négociations salariales pour leur catégorie professionnelle et classification.

Par ailleurs, pour les salariés qui bénéficient d'une rémunération variable et qui consacrent à l'exercice de leur mandats l'intégralité de la durée de leur temps de travail, les Parties constatent que la fixation et l'atteinte d'objectifs en lien avec l'activité professionnelle n'est pas mesurable. Pour ces salariés, la part collective sera équivalente à celle des autres salariés de l'entreprise. Leur part individuelle sera calculée à partir de la moyenne de leurs taux de part individuelle versée au cours des 3 années précédant leur prise de mandat. Pour les salariés n'ayant pas 3 années de référence, pour les années manquantes par rapport à 3, il sera pris la moyenne des taux de part individuelle versée aux salariés de même niveau de qualification, des années correspondantes.

Article 21 - Les entretiens annuels

21.1 - L'entretien individuel annuel

Tout représentant du personnel ou syndical, bénéficiera d'un entretien annuel avec son manager destiné à évaluer sa performance à partir de la réalisation de ses objectifs au cours de l'année écoulée, fixer ses objectifs pour l'année à venir et déterminer sa charge de travail. Il pourra demander la participation du Responsable Ressources Humaines à cet entretien.

21.2 - L'entretien professionnel

Cet entretien prévu par les textes en vigueur, qui a lieu tous les deux ans, vise à évaluer les compétences, les besoins en matière de formation ainsi qu'à mettre en perspective le projet professionnel du salarié.

Cet entretien s'adresse à tout représentant du personnel ou syndical.

Il revêt une importance toute particulière dans la mesure où la formation permet d'entretenir et ou développer les compétences professionnelles et par conséquent l'employabilité.

Pour les représentants du personnel ou syndicaux bénéficiaires de la garantie d'évolution salariale, cet entretien sera conduit par le DRH.

Article 22 - BDESE

La base de données économiques, sociales et environnementales a fait l'objet d'un contrat de prestations de services avec un acteur spécialisé, permettant une mise en conformité avec les dispositions en vigueur.

PARTIE 3 : LES DISPOSITIONS FINALES

Article 23 - L'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de son dépôt.

Ses dispositions se substituent de plein droit à celles des accords ALSTOM mis en cause à l'occasion de la cession du site de Reichshoffen, et notamment, l'accord relatif à la représentation syndicale et au dialogue social, mais aussi tout autre accord relatif à l'exercice du droit syndical et tout accord contenant des dispositions relatives aux moyens et dotations des organisations syndicales ainsi qu'aux usages et engagements unilatéraux ayant le même objet, sans qu'il soit nécessaire de les dénoncer.

Article 24 - Le suivi de l'accord

Les parties conviennent que la Direction et les délégués syndicaux se rencontreront, chaque année, au cours du mois de septembre, dans le cadre d'une commission concertation pour faire un point de la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

A cette occasion, la direction transmettra à chaque délégué syndical des informations relatives à la formation, l'évolution de la rémunération et de carrière des salariés mandatés (cf. annexe n°7) permettant une analyse comparée, par catégories professionnelles et classification, telles que retenues lors des négociations salariales, de la situation des représentants du personnel et syndicaux et de celle des salariés non titulaires d'un mandat.

Si une divergence de point de vue subsiste au terme de la commission sur une situation individuelle ayant fait l'objet d'un examen lors des rencontres organisées avec chacune des organisations syndicales avant la revue de salaire, cette divergence sera actée dans le compte-rendu de la commission.

Article 25 - La durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.



Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.


Article 26 - Le dépôt de l'accord

Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, le présent accord sera rendu public et déposé à l'initiative de la Société sur la plateforme Téléaccord.

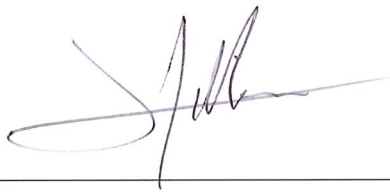


Un exemplaire original sera également remis au greffe du Conseil de prud'hommes d'Haguenau. En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie et affiché dans l'entreprise.

Fait en 5 exemplaires, à Reichshoffen, le 5 juillet 2023

Pour la Société CAF REICHSHOFFEN

Monsieur Marc EHRET	
---------------------	---

Pour les organisations syndicales représentatives

Monsieur Christophe HITTER, Délégué syndical CFE-CGC	
Monsieur Christian BARTH, Délégué syndical CGT	
Monsieur Hervé FILLHARDT, Délégué syndical FO	

USAGE DU NOM ET DES MARQUES CAF - ANNEXE 2

L'OS dans le cadre de ses activités représentatives au sein de la Société CAF REI et/ou au sein du Groupe CAF a besoin d'utiliser les marques de CAF telles que définies dans la présente Annexe (ci-après désigné(s) le(s) Logo(s) et Marques CAF), ainsi que la dénomination sociale « CAF » et « CAF REICHSHOFFEN », les marques de Produits et Services de CAF (à titre d'exemple : REGIOLIS, CIVITY, URBOS), ainsi que des informations relatives au Groupe CAF à des fins d'illustration et de communication dans le cadre de ses activités d'organisation syndicale, ainsi que des supports incluant des droits à l'image. Dans ce dernier cas, l'OS utilisera de préférence les images transmises par le service Communication de CAF ou la banque de données du Groupe CAF lorsqu'elle sera accessible afin de limiter les risques de contrefaçon de droits de tiers tels que définis dans le code de la propriété intellectuelle (droits d'auteur sur des images, etc).

Termes et conditions de l'utilisation envisagée :

1. CAF autorise l'OS, ainsi que toutes les sections locales qui lui sont rattachées :
 - à utiliser toute photo et/ou logo transmis par le service Communication de CAF (ci-après désignée Communication de CAF) ou des images à disposition dans la banque de données représentant CAF et/ou son contexte commercial, industriel et tertiaire,
 - à citer le nom du groupe « CAF » et de l'entreprise « CAF REICHSHOFFEN » susmentionnée,
 - à faire apparaître le(s) Logo(s) et Marques « CAF » tels que protégés par droit d'auteur ou tout autre droit de Propriété Intellectuelle en vigueur dans le monde.

Ces utilisations sont autorisées uniquement à des fins de communication non-commerciale, d'information et d'illustration dans le domaine et champs d'activité de l'OS, et non à titre de marque.

2. La reproduction par l'OS de(s) Logo(s) et Marques CAF devra respecter la charte graphique de CAF, notamment les règles de représentation figurant en annexe de la présente autorisation. Il est entendu que toute mise en situation de(s) Logo(s) et Marques CAF avec le nom et ou logo de l'OS devra être conforme à ladite charte graphique.
3. CAF autorise l'OS à mentionner les marques de Produits et Services de CAF (à titre d'exemple : REGIOLIS, CIVITY, URBOS) à des fins d'illustration de ses documents dans le cadre de ses activités syndicales et ce à des fins de communication non-commerciale, d'information et d'illustration uniquement, et non à titre de marque.
4. CAF autorise l'OS à créer des comptes réseaux sociaux et/ ou un site internet dédié à ses activités.

A cet effet, l'OS ne devra pas réserver à son nom un nom de domaine comportant le nom « CAF », ou un vocable approchant, seul ou accompagné d'autres termes.

L'OS n'utilisera pas le nom « CAF » comme nom d'un compte, identifiant, nom utilisateur, titre de page, de photo de profil ou de photo de couverture sur un compte, page ou groupe d'un réseau social.

Dans l'éventualité où l'OS souhaiterait obtenir une dérogation aux règles précitées, une demande devra être faite à la Communication de CAF dans les termes mentionnés ci-après au point 7 de la présente autorisation. La Communication de CAF validera, préalablement à sa mise en ligne, le projet réalisé par l'OS de création de ses sites internet/intranet/réseaux sociaux, notamment par la mise à disposition des moyens et processus en vigueur pour le Groupe CAF à l'échelle mondiale. Cette mise en œuvre permettra une gestion efficace des sites et comptes officiels de l'OS et d'identifier les sites non officiels utilisant l'identité de l'OS.

CN

Calendrier des négociations

2023		
Equilibre vie privée/ vie professionnelle + Parentalité	Négociation sur la base des avantages précédemment en vigueur avec un terme au 31/21/2024 Négociation triennale à partir de 2025	janvier
Handicap Egalité homme femme	Négociations triennales	septembre
Mutuelle /Prévoyance	Renouvellement des contrats assureur (fin du délai de survie à la suite de la cession)	décembre
2024		
Négociation dans le cadre du terme de la période de maintien des avantages sociaux de 24 mois*	Revue des accords ALSTOM au terme de leur délai de survie (maintien/ renégociation/ non reconduction)	avril
GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)	Terme du maintien de l'accord Alstom en juillet 24 Négociation tous les 4 ans	juin
2025		
Intéressement	Terme de l'accord CAF REI au 31/12/24	avril

*cette négociation inclura notamment les sujets suivants : droit à la déconnexion et régulation de l'utilisation des outils numériques, temps de travail et compte épargne temps, 13^{ème} mois, prime annuelle et règle de rémunération, participation, épargne salariale (PERU et PEE)

5. Il est entendu que l'OS s'interdit expressément de procéder à une exploitation du ou des Logo(s) et Marques CAF, des photographies mise à disposition, susceptible de porter atteinte à l'image, à la réputation et aux activités commerciales et/ ou industrielles de CAF.
6. L'OS retirera immédiatement et sans mise en demeure préalable les publications non conformes sur les supports susvisés en cas de demande en ce sens de la part de CAF.
7. Si l'OS a un doute sur le contenu de sa publication, souhaite un support pour la mise en œuvre de ses sites internet/intranet/réseaux sociaux et sur la mise en forme des logo(s), marque(s), image(s) avec des droits d'auteurs de CAF, l'OS a la possibilité de contacter la Communication de CAF à : Céline GRUSSENMEYER-WOLF (celine.grussenmeyer-wolf@caf-france.net).

La Communication de CAF apportera son support à l'OS afin que ses projets puissent intégrer la Charte Graphique de CAF et bénéficier des processus applicables au sein du Groupe (création de sites officiels, réservation d'url, serveurs sécurisés, lutte contre la contrefaçon, usurpation d'identité, etc)

8. La présente autorisation demeure en vigueur pendant toute la durée de l'Accord.
9. La présente autorisation non exclusive de reproduction est consentie par CAF à l'OS sans contrepartie financière ni aucune compensation de quelque nature que ce soit.
10. La présente autorisation ne saurait en aucun cas être entendue comme portant cession des droits de Propriété Intellectuelle de CAF (tels que définis par le code de la propriété intellectuelle).
11. La présente autorisation est consentie intuitu personae. Les droits et obligations en résultant ne pourront en conséquence être cédés ou transférés par l'OS, totalement ou partiellement, à titre gratuit ou onéreux, à quelque personne, notamment aux délégués syndicaux de l'OS, à quelque titre et sous quelque forme que ce soient, sans l'accord écrit de CAF. L'OS informera et prendra les mesures nécessaires auprès de ses adhérents ou membres afin que ces derniers respectent les règles de la présente autorisation.

LOGOS ET MARQUES CAF + CHARTE GRAPHIQUE CAF

En juin 2023, le site de Reichshoffen n'accède pas encore, pour des raisons techniques, à la banque d'images du groupe CAF. Les éléments logos et marque ainsi que la charte graphique sont actuellement disponibles :

- sur le réseau partagé : \\eze\groupes\entre-service\Information_Communication\CAF Charte graphique tool box.
- sur l'application CAF : [CAF | Utilités](#).

Ces derniers pouvant évoluer dans le temps, l'OS devra s'assurer d'utiliser la dernière version en vigueur.

Charte des Relations Sociales

CAF REICHSHOFFEN

Cette charte engage les acteurs des relations sociales de l'entreprise, le management et les représentants du personnel et syndicaux. Elle décline les principes fondamentaux posés par l'accord de dialogue social et de droit syndical de la société CAF Reichshoffen. Ces principes traduisent la volonté des acteurs de faire évoluer leurs pratiques pour créer les conditions d'un dialogue social de qualité durable.

1 - Connaissances des Instances

Nous nous assurons que l'ensemble des salariés connaît le rôle et l'importance des représentants du personnel (CSE et CSSCT) et des représentants syndicaux dans le traitement, au sein de l'entreprise, des questions économiques, sociales et de santé sécurité et conditions de travail.

Une attention particulière sera portée aux managers afin qu'ils connaissent le fonctionnement des instances et le rôle que l'entreprise attend d'eux dans le dialogue social.

Les managers de représentants du personnel/syndicaux bénéficieront d'un accompagnement spécifique.

Des communications régulières seront réalisées pour rendre plus visible et expliquer les actions des différents acteurs du dialogue social.

2 - Dialogue social de qualité

Nous nous assurons que les sujets sont remontés et traités au bon niveau et/ou dans la bonne instance. Le respect de la confidentialité de certaines informations est une des conditions indispensables à un dialogue social de qualité.

3 - Exercice du mandat

En début de mandat, le manager et le salarié élu ou mandaté conviennent dans le cadre de l'entretien de prise de mandat de leurs modalités de fonctionnement réciproques.

En plus de la formation économique légale, les salariés élus et mandatés pourront, afin de faciliter l'exercice de leurs missions, bénéficier de modules de formation adaptés aux fonctionnements et politiques propres à l'entreprise.

4 - Equilibre activité professionnelles / exercice du mandat

Le calendrier social est construit le plus en amont possible et est partagé avec l'ensemble des acteurs. Chacun s'engage à échanger régulièrement sur ses contraintes afin d'assurer la meilleure articulation possible entre l'exercice du mandat et de l'activité professionnelle.

5 - Evolution Professionnelle

Les salariés élus et mandatés exercent leur activité de représentation du personnel et syndicale dans l'intérêt général sans que cela n'influence l'évolution normale de leur carrière.

Chacun s'engage à suivre les différents processus RH et à être acteur de son évolution professionnelle.

6 - Fin de mandat

Les compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat sont prises en compte, en fonction des besoins de l'établissement et de l'entreprise, et valorisées afin d'assurer la continuité du parcours de carrière.

ENTRETIEN DE DEBUT DE MANDAT

Salarié représentant du personnel et ou syndical :

Manager :

RH :

Objectifs :

L'objectif de cet entretien est de :

- Rappeler le rôle du représentant du personnel et ou syndical
- Lister les différents mandats détenus par le salarié et estimer le temps qui sera consacré à l'exercice de ce (s) mandat(s) afin d'ajuster les objectifs et la charge de travail
- Définir un mode de fonctionnement entre le salarié et le manager avec le support des Ressources Humaines
- Evoquer les aspects propres au développement du salarié

Cet entretien met en application les principes définis par l'accord relatif à la représentation syndicale et au dialogue social au sein de CAF REICHSHOFFEN. Il a lieu entre le salarié représentant du personnel et ou syndical, son manager et son Responsable RH dans les 3 mois suivant la signature de l'accord sus-mentionné puis dans les 3 mois suivant la prise ou le renouvellement de mandat. L'exercice est revu dès lors qu'il y a changement de manager.

Une copie de l'entretien est communiquée à la DRH et au Directeur du département dans lequel exerce le salarié représentant du personnel /syndical

I. Compréhension et partage autour du rôle de représentant du personnel / syndical

Les représentants du personnel et syndicaux constituent un relais essentiel pour le bon fonctionnement de l'entreprise dans l'ensemble des domaines : économique, social, santé, sécurité et environnement de travail. Acteurs de la négociation, ils sont également l'un des vecteurs de communication et de régulation sociale collective et individuelle.

A ce titre, ils ont des droits et des devoirs.

Liste des mandats du salarié :

Mandat	Crédit d'heure associé
TOTAL en %	

Il convient d'ajouter à ces heures de délégation, les heures de réunion à l'initiative de l'employeur (CSE, commissions, négociations...) :

Le temps théorique consacré à l'exercice de ces mandats se situe donc aux alentours de% et le temps disponible pour l'exercice de l'activité professionnelle à% (variable selon l'activité sociale).

II. Principes de fonctionnement entre le manager et le représentant du personnel/syndical

Afin de donner la meilleure visibilité possible à chacun et lui permettre de s'organiser au mieux, un calendrier social est établi au niveau de l'entreprise, il est communiqué régulièrement aux représentants du personnel et syndicaux et aux managers de représentants du personnel et syndicaux

- ⊖ Les modalités de gestion des absences sont les suivantes :
- ⊖ Les prévisions d'absence dans le cadre de l'utilisation d'heures de délégation sont communiquées au manager selon des délais et modalités dont ils conviennent.
- ⊖ Les prévisions d'absence pour participer à une réunion convoquée par la Direction sont communiquées au manager dès que possible et au plus tard l'avant-veille de la réunion.
- ⊖ Les absences imprévisibles font l'objet d'une information du manager par tout moyen au plus tard au moment du départ du poste de travail. L'outil de gestion des temps sera complété au plus tard en fin de semaine sauf si la clôture d'activité est programmée en cours de semaine, ou au plus tard le jour ouvré suivant la prise des heures.

III. Organisation du travail, mandat et gestion de la performance

Les entretiens du cycle du PMC doivent permettre d'avoir une discussion sur les modes de fonctionnement réciproques et de les améliorer si besoin. Le salarié et le manager peuvent utiliser le champ des commentaires pour formaliser les échanges.

Pour permettre au salarié d'atteindre ses objectifs tout en tenant compte de son ou ses mandats, des ajustements sont-ils nécessaires (ajustement des objectifs proportionnellement au temps de délégation, organisation particulière, aménagement de poste....) :

- Oui
- Non
- Proposition :

Un point sera réalisé après une première année d'activité de mandat sur la base des déclarations d'heures afin de valider le poids des mandats dans l'activité du salarié représentant du personnel ou syndical et ajuster les modes de fonctionnement si besoin.

IV. Formation, développement et évolution professionnelle

Le manager s'engage à libérer le salarié pour participer aux formations liées à l'exercice de son mandat et au développement de ses compétences professionnelles.

Le salarié représentant du personnel / syndical s'engage à être acteur de son employabilité et à participer aux formations professionnelles (poste actuel ou préparation des évolutions à venir).

En fonction des changements (manager, poste ou mandat), un nouvel échange aura lieu pour accompagner le salarié représentant du personnel / syndical dans ce nouvel environnement.

Fait à _____ le _____

Signatures :



La liberté de déplacement des représentants du personnel et syndicaux - ANNEXE 5

Les représentants syndicaux, comme les membres du CSE peuvent librement circuler dans l'entreprise dans le cadre normal des heures d'ouverture des locaux ou de présence des salariés, et dans le respect des règles de sécurité. Ils peuvent 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 dans la réalisation du travail.

La dotation en matériel informatique et de communication par mandat - ANNEXE 6

Mandat	Nb de Mandats	PC Portable	PC fixe	Smartphone	Adresse mail organisation	Adresse mail nominative	Teamspace
Organisation syndicale		x <i>Local OS</i>		x <i>Local OS</i>			x
DS	5	x				x	
CSE					x		x
Titulaires	17	x				x	
Suppléants	17			x (si pas de PC portable)		x	
RS	3	x				x	
Secrétaire	1	X		x		x	
Trésorier	1	X		x		x	
CSSCT					x		
Membres	7					x	



A la demande du représentant du personnel ou syndical, possibilité de remplacer un PC portable par un smartphone

Formation :

- Comparaison du pourcentage de salariés mandatés (tout mandat de représentation du personnel ou syndical, titulaires et suppléants) formés au cours de l'exercice, par CSP et au global, versus le pourcentage de salariés non mandatés formés au cours de l'exercice, par CSP et au global.
- Comparaison du nombre moyen d'heures de formation dont ont bénéficié les salariés mandatés (tout mandat de représentation du personnel ou syndical, titulaires et suppléants) au cours de l'exercice, par CSP et au global, versus nombre moyen d'heures de formation dont ont bénéficié les salariés non mandatés au cours de l'exercice, par CSP et au global.

Rémunération :

- Comparaison du pourcentage de salariés mandatés (tout mandat de représentation du personnel ou syndical, titulaires et suppléants, représentants bénéficiant d'une garantie d'évolution salariale compris) ayant perçu une augmentation individuelle (AI hors promotion) au cours de l'exercice, par catégories professionnelle et au global versus le pourcentage de salariés non mandatés ayant perçu une augmentation individuelle (AI hors promotion) au cours de l'exercice, par catégorie professionnelle et classification telles que retenues lors des NAO et au global.
- Comparaison du pourcentage moyen d'augmentation individuelle (AI hors promotion) des salariés mandatés (tout mandat de représentation du personnel ou syndical, titulaires et suppléants, représentants bénéficiant d'une garantie d'évolution salariale compris) au cours de l'exercice par catégorie professionnelle et classification telles que retenues lors des NAO. Ces pourcentages moyens sont calculés en prenant en compte dans les populations comparées tous les salariés qu'ils aient ou non bénéficié d'une augmentation.

Promotions (Tous les 2 ans)

Comparaison du pourcentage de salariés mandatés (tout mandat de représentation du personnel ou syndical, titulaires et suppléants, représentants bénéficiant d'une garantie d'évolution salariale compris) promus au cours des 2 derniers exercices par CSP et au global, versus le pourcentage de salariés non mandatés promus au cours de la même période par CSP et au global.