

AVENANT A L'ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DU GROUPE BUT

ENTRE LES SOUSSIGNES

Les sociétés du groupe BUT
Représentées par Frank WENDLING
En sa qualité de Directeur Général des Ressources Humaines et de Relations Sociales

D'une première part

ET

Monsieur Dominique JOUASSIN
Pour le syndicat CFTD

Madame Sabah BACHIR
Pour le syndicat CFE/CGC

Monsieur Lakdar BELHADRI
Pour le syndicat CFTC

Monsieur Bertrand BARAY
Pour le syndicat CGT

Pascal BACON
Pour le syndicat FO

D'autre part

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT AU TITRE D'UN AVENANT A L'ACCORD

PREAMBULE

Le fait syndical et le rôle des élus du personnel sont reconnus comme un des éléments régulateurs de la vie sociale de l'entreprise. Dans ce cadre, les partenaires sociaux et la Direction se sont rencontrés pour faire bénéficier les organisations syndicales de moyens leur permettant d'améliorer le dialogue social et de remplir efficacement leurs missions.

DJ
FW - BB

Le présent avenant traduit la volonté des signataires de prendre en compte les spécificités de BUT, son histoire en matière de relations sociales et de faire de la négociation et de la concertation un enjeu majeur dans l'intérêt de BUT et de son personnel.

Le présent accord renforce l'organisation des droits et des moyens pour les représentants des organisations syndicales mises en place dans l'accord de dialogue social signé le 22 décembre 2008.

La Direction de BUT et les organisations syndicales représentatives se sont donc rencontrées afin de définir les modalités de l'exercice du droit syndical pour le périmètre défini aux présentes.

A l'issue de plusieurs réunions, il a été décidé d'apporter des évolutions à l'accord initial sur les différents thèmes. Ces dispositions ne seront applicables qu'en cas de signature du présent avenant.

TITRE 1 : LES NEGOCIATIONS NATIONALES SUR LES SUJETS TRANSVERSAUX

Article 1 : Les négociateurs et l'organisation des réunions de négociation nationale au niveau du groupe

Les réunions de négociation nationale ont lieu au siège social de BUT. Le délégué syndical national est accompagné au maximum par trois négociateurs.

Sauf circonstances exceptionnelles, la direction avisera au moins 14 jours calendaires à l'avance (sauf accord des délégués syndicaux nationaux pour un délai plus court) le délégué syndical national ainsi que les représentants désignés en précisant le thème et le calendrier de la négociation envisagée.

A l'occasion des négociations, il est accordé au délégué syndical national d'une part 14 heures de préparation rémunérées par séance de négociation et d'autre part 7 heures rémunérées par thème de négociation. Ces 7 heures de préparation peuvent être utilisées librement dès lors que le thème a été officialisé par la direction des ressources humaines et des relations sociales.

S'agissant des crédits d'heures de préparation, le délégué syndical national peut en attribuer toute ou partie à un membre de sa délégation. Cette demande formelle nécessite un écrit de la part du délégué syndical national et doit être transmise à la direction générale des ressources humaines et des relations sociales.

Pour chaque réunion de négociation :

a) il est accordé à chaque membre de la délégation un paiement de la réunion de négociation à hauteur de 7 heures pour une journée et 3,5 heures pour une demi-journée de négociation.

b) chaque membre de la délégation bénéficiera d'un temps de trajet défini comme suit :
s'il réside entre 100 et 149 Km d'Emerainville un forfait de 3,5 heures pour effectuer le trajet aller / retour.
s'il réside à plus de 150 Km d'Emerainville un forfait de 7 heures pour effectuer le trajet aller / retour.

c) sont alloués pour les trajets :

- un billet de 2^{nde} classe (ou de 1^{ère} à un tarif de 2nd classe si le billet est réservé dans les délais n'entraînant pas un sur-classement) pour se rendre sur le site d'Emerainville et la prise en charge par un taxi entre la gare RER de Noisy Champs (ou une autre gare à titre exceptionnel) et le siège de BUT ou d'un remboursement des frais kilométriques sur le barème fiscal en vigueur en cas d'utilisation de leur véhicule personnel dans la limite de 6 CV et de 200 kilomètres sur justificatif ou enfin un

BUT

véhicule de location ou d'entreprise pour se rendre sur le site si aucun moyen de transport en commun aussi rapide n'existe.

- des frais de repas dans la limite de 20 euros en moyenne par repas sur justificatif (2 repas par jour).
- une nuit d'hôtel (plus un repas à 20 euros) si la réunion débute avant 11 heures et en cas de prolongation des négociations au-delà de 19 heures. Les modalités de réservation et de paiement seront effectuées par la direction générale des ressources humaines sur demande expresse du négociateur désigné pour assister à la réunion.

d) les modalités de remboursement des frais

Les remboursements des frais occasionnés par les réunions de négociations ou du comité central d'entreprise seront gérés de manière identique que pour les autres salariés.

Les remboursements sont mensualisés (selon les dates définies par l'employeur) et les décomptes selon les barèmes définis dans le présent accord seront adressés aux bénéficiaires dans les délais de paiement desdits remboursements.

Chaque négociateur qui en fait la demande pourra bénéficier d'une avance permanente d'un montant à définir conjointement avec l'employeur en fonction du taux de participation de ce dernier, le montant maximum de l'avance sera de 1.500 euros. Cette avance sera formalisée par un écrit.

Les délégués syndicaux nationaux et leur adjoint ou un autre membre de la délégation pourra bénéficier d'une carte affaires. Pour chaque syndicat trois membres au maximum pourront bénéficier d'une carte affaires. Cette carte est souscrite sur le compte personnel du salarié, elle a un débit différé afin de permettre la gestion des frais professionnels. Les conditions de remboursement seront identiques.

Article 2 : Le développement des attributions des délégués syndicaux nationaux

2.1 Cumul des crédits d'heures

Dans le cadre de l'accomplissement de sa mission, le délégué syndical national dispose d'un crédit d'heures de 25 heures par mois. Ce crédit ne se substitue pas aux autres mandats.

Ce mandat de délégué syndical national peut se cumuler avec d'autres mandats syndicaux d'entreprise ou d'établissement. En cas de cumul, le crédit ne pourra être inférieur à 45 heures (25 + 20).

Le délégué syndical national a la possibilité de transférer à son délégué syndical national adjoint tout ou partie du crédit d'heures alloué au titre du présent accord.

Cette possibilité devra faire l'objet d'un écrit préalable de la part du délégué syndical national.

DJ BB
FW

Ces crédits d'heures sont distincts des crédits d'heures accordés dans le cadre des négociations.

2.2 Les moyens alloués

Chaque délégué syndical national se verra attribuer un budget de fonctionnement annuel (période du 1^{er} janvier au 31 décembre) d'un montant 3.500 euros devant lui permettre de procéder à des paiements de transport, de formation, de documentation, d'abonnement internet...

Le montant du budget sera versé prorata temporis de la date de signature du présent accord.

Dans le cadre de l'accomplissement de sa fonction, le délégué syndical national se verra doter de moyens suivants :

- Chaque délégué syndical national bénéficiera d'un ordinateur portable neuf et d'une imprimante (déjà attribués).

Les représentants des organisations syndicales s'engagent à respecter les règles de bonne utilisation des outils informatiques mis à leur disposition.

Le non-respect ou l'utilisation frauduleuse des outils informatiques pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire et d'un retrait provisoire ou définitif du matériel mis à disposition.

Les moyens bureautiques fournis au délégué syndical national devront être restitués lorsque son mandat prend fin.

- Dans le cadre de la mise en place de l'intranet, un intranet pour le CCE sera déployé avec mise en place d'un cahier des charges concernant les conditions d'utilisation de ces canaux de communication. Les outils de communication ont une vocation uniquement informative. Toute communication non conforme au cahier des charges défini pourra faire l'objet d'un retrait unilatéral par la direction.

- Le délégué syndical national de chaque organisation syndicale pourra bénéficier soit :

- d'un abonnement téléphonique portable, qu'il utilisera exclusivement à des fins syndicales. La direction fournira l'abonnement téléphonique. Cet abonnement sera illimité sous les conditions suivantes : il est d'ores et déjà entendu que si le montant des factures du délégué syndical national devait dépasser le montant moyen mensuel des dépenses constatées sur l'année 2010, la direction mettra en place un forfait bloqué à hauteur de 100 euros par mois. Cette clause sera mise en place dans les trois mois de la signature de l'avenant.
- de deux abonnements téléphoniques portables, qu'il utilisera exclusivement à des fins syndicales. La direction fournira les abonnements téléphoniques plafonnés à 50 euros chacun par mois. Chaque délégué syndical national pourra choisir de ne bénéficier que d'un seul abonnement téléphonique plafonné à 100 euros par mois. Les remboursements se font sur présentation des justificatifs.

- Chaque délégué syndical national pourra, dans le cadre de sa mission, demander à bénéficier du tarif préférentiel négocié par BUT relatif à la location de véhicules.

- Les coordonnées de chaque délégué syndical national seront inscrites sur les panneaux d'information de chaque établissement.

Un panneau est mis à la disposition des organisations syndicales dans un lieu de passage du personnel. Les organisations syndicales devront remettre une copie de chaque affichage à la direction. Les affiches ne pourront revêtir aucun caractère injurieux, diffamatoire, racial, politique ou religieux. Dans les établissements de moins de 50 salariés, un panneau commun est mis à la disposition des organisations syndicales, à proximité de chaque panneau de la direction.

2.3 Gestion de la carrière des délégués syndicaux nationaux

La gestion des carrières des salariés titulaires d'un mandat ne saurait prendre en compte leur appartenance syndicale. L'appréciation ne peut prendre en compte que les critères retenus pour tout salarié, permettant d'apprécier tant la performance dans le poste que les capacités d'adaptation et d'investissement professionnel dans une évolution de carrière, et ce indépendamment d'une éventuelle moindre disponibilité, compte tenu de l'exercice d'un mandat.

Les parties réaffirment le principe selon lequel pour maintenir leur connaissance de l'activité professionnelle au sein de BUT, les délégués doivent veiller à conserver une réelle activité professionnelle.

Dès lors, les parties s'engagent à prendre en compte les nécessités de cette prestation de travail et à tenir compte des exigences du poste tenu. Cet engagement est considéré par la direction et les organisations syndicales comme un élément important dans la vie professionnelle et la carrière des intéressés.

Afin de renforcer la reconnaissance des compétences liées au parcours syndical il pourra être mis en place pour chaque délégué syndical national qui le souhaite un dispositif de validation des acquis et de l'expérience syndicale. Les modalités de mises en œuvre seront étudiées au cas par cas avec les personnes intéressées.

De ce fait, les progressions de carrières et les augmentations salariales répondent aux mêmes critères que les autres salariés, l'exercice d'un mandat représentatif du personnel ne devant pas conduire à une perte de rémunération.

Aussi, chaque délégué syndical national, à l'issue de sa première année de mandat, percevra annuellement une rémunération qui ne pourra être inférieure à la moyenne de rémunérations perçues par les salariés exerçant un métier identique dans leur établissement ou dans leur ancienne société régionale s'il n'est pas possible de déterminer une moyenne d'établissement.

Ce décompte exclut les heures rémunérées au-delà de la durée hebdomadaire.

Le salarié titulaire d'un mandat d'au moins 50 heures pourra demander à adapter son activité professionnelle. La nouvelle organisation des fonctions du salarié fera l'objet d'une concertation avec la direction et sera validée par le biais d'un écrit (avenant au contrat de travail).

En effet, aucun salarié ne peut être sanctionné du fait de son opinion, de sa race, de son appartenance religieuse, syndicale ou politique.

La direction de BUT, souhaite par cet accord, renouveler son engagement à ce que l'exercice d'un mandat électif ou désignatif ne soit pas un frein à la carrière professionnelle d'un représentant du personnel.

Une information ainsi que des actions de formation sur la mise en œuvre du présent accord seront dispensées à l'encadrement.

2.4 Gestion de la formation des délégués syndicaux nationaux et de leur adjoint

Les délégués syndicaux nationaux et leur adjoint reçoivent, comme tout salarié, la formation nécessaire à leur adaptation et évolution professionnelle. Ils disposent, dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel, de la faculté d'accéder à la formation leur permettant d'entretenir ou de développer leur potentiel professionnel.

Au-delà du poste professionnel occupé, les salariés investis de mandats qui souhaitent s'inscrire dans une démarche de VAE, verront leurs frais de dossier pris en charge par l'employeur.

Les délégués syndicaux nationaux désignés depuis une durée continue d'au moins 4 ans, bénéficieront, sur leur demande, d'un plan de formation pluriannuel adapté en fonction de leur profil afin de ne pas perdre les acquis professionnels et anticiper une reconversion éventuelle.

TITRE 2 : LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

En plus, des dispositions du titre 1 relatives aux négociations nationales au niveau du groupe et aux statuts et aux missions des délégués syndicaux nationaux, les signataires du présent accord reconnaissent l'intérêt de structurer et d'accroître au-delà des dispositions de légales les moyens et les missions des instances représentatives du personnel existantes.

Article 1 : Les instances existantes

Le présent article a pour objet de rappeler et de consolider, dans le cadre d'une organisation décentralisée, la fonction des différentes instances existantes.

1.1 Les délégués du personnel : les moyens des délégués du personnel

Les délégués du personnel bénéficient du crédit d'heures tel que défini à l'article L 2315-1 du code du travail.

Les élus titulaires et suppléants pourront bénéficier une seule fois à l'occasion de leur première élection d'une formation (3 jours maximum) en fonction de la nature et de l'objet de leur mandat, prise en charge par la direction. Cette formation sera distincte de la réunion

des élus CE. Le service formation pourra proposer la mise en place de ces formations. Bénéficieront de cette disposition les représentants élus pour la première fois, à compter de la date de la signature du présent accord. Les formations peuvent également traiter de thèmes en lien avec l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Dans le cadre de la mission attachée au CHSCT, les délégués du personnel bénéficient d'heures payées comme du temps de travail effectif lorsqu'ils assistent aux enquêtes liées à cette mission.

1.2. Le comité d'établissement ou d'entreprise

a) les moyens du comité d'établissement ou d'entreprise

Dans le cadre de l'accomplissement des missions de secrétaire de CE ou des DUP la direction a décidé de leur accorder un crédit d'heures supplémentaire de 3 heures par mois. Ce crédit d'heures apparaît comme étant nécessaire dans le cadre de la réalisation des procès-verbaux des réunions.

Afin de permettre aux élus suppléants des instances représentatives du personnel de s'investir dans l'exercice de leur mandat, la direction a accordé la possibilité de mutualiser des heures de délégation entre titulaire et suppléant et ce dans la limite de 7 heures par mois (une journée).

Cette possibilité n'est acquise que pour le suppléant direct du titulaire inscrit comme tel sur le procès-verbal des élections des représentants du personnel.

Exemple : seul le titulaire élu sur la liste A peut donner des heures à son suppléant élu sur la liste A et ce dans la limite de 7 heures de son temps de délégation en qualité de membre du CE.

Les heures de délégation devront être confirmées à la fin de chaque mois civil pour permettre d'éviter tout litige au moyen d'un bordereau récapitulatif signé par le titulaire et remis à chaque hiérarchique habilité afin d'être transmis aux services concernés.

Les élus titulaires et suppléants pourront bénéficier une seule fois à l'occasion de leur première élection d'une formation (3 jours maximum) en fonction de la nature et de l'objet de leur mandat, prise en charge par la direction dans la limite de 150 euros par jour et par stagiaire. Cette formation sera distincte de la réunion des DP. Le service formation pourra proposer la mise en place de ces formations pour l'ensemble des instances qui en feraient la demande. Pour les titulaires, ces formations peuvent s'ajouter ou compléter les formations déjà existantes et qui sont financées par le 0,08 pour mille ou le 0,2%.

Bénéficieront de cette disposition les représentants élus pour la première fois, à compter de la date de la signature du présent accord.

c) Les budgets

Conformément à l'accord d'homogénéisation des règles sociales signé avec les organisations syndicales, il est prévu une revalorisation du budget des œuvres sociales.

Le budget des œuvres sociales des comités d'établissements fixé par la convention collective à 0,4 % est revalorisé à 0,5 % en deux ans.

Un premier palier correspondant à la moitié de cette revalorisation est attribué dès l'exercice en cours (1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011).

Le versement des budgets des comités d'établissements tant pour le fonctionnement que pour les œuvres sociales est semestriel. En fonction des manifestations organisées par les différents comités d'établissement une avance peut être accordée.

1.3 Le comité central d'entreprise

a) Les moyens supplémentaires

Dans le cadre de l'accomplissement des missions de secrétaire du CCE la direction a décidé de leur accorder un crédit d'heures 7 heures par réunion, le secrétaire aura la possibilité de transférer ces 7 heures à un membre du CCE. Cette possibilité fera l'objet d'un écrit et sera adressé à l'employeur.

Ce crédit d'heures apparait comme étant nécessaire dans le cadre de la réalisation des procès-verbaux des réunions.

Afin de permettre aux élus suppléants des instances représentatives du personnel de s'investir dans l'exercice de leur mandat, la direction a accordé la possibilité de mutualiser des heures de délégation entre titulaire et suppléant et ce dans la limite de 7 heures par mois (une journée).

Les heures de délégation devront être confirmées à la fin de chaque mois civil pour permettre d'éviter tout litige au moyen d'un bordereau récapitulatif signé par le titulaire et remis à chaque hiérarchique habilité afin d'être transmis aux services concernés.

Les membres du comité central d'entreprise bénéficieront d'une formation sur les aspects économiques. Cette formation d'une journée sera dispensée par un organisme choisi conjointement entre les membres du CCE et la direction. Un renouvellement de la formation sera organisé dès lors que cinq nouveaux membres auront intégrés le CCE.

b) Le budget

Le comité central d'entreprise bénéficie d'un budget de fonctionnement alimenté par les comités d'établissements.

Les comités d'établissements peuvent sur avis favorable donner au CCE 10 % de leur budget de fonctionnement.

TITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Dispositions finales

1.1 Dispositions générales

Les dispositions contenues dans le présent avenant ne peuvent se cumuler avec des dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet auxquelles elles se substituent,

sauf mention expresse dans l'accord.

Les nouveaux textes légaux ou conventionnels qui seraient plus favorables se substitueront et s'appliqueront de plein droit et seront transmis aux parties signataires de l'accord.

Pour autant, les dispositions prévues dans le présent accord ne peuvent pas non plus se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux ou conventionnels ou de nouveaux accords.

Les dispositions de l'accord initial non expressément évoqué dans l'avenant demeurent applicables. Les dispositions inscrites dans le présent avenant se substituent à l'accord initial.

1.2 Périmètre de l'avenant

Le présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel de BUT SAS et de ses filiales à au moins 50%.

La direction générale s'engage à indiquer aux parties signataires de l'avenant tout changement du périmètre de l'accord.

1.3 Durée de l'avenant

Pour permettre sa parfaite mise en œuvre, cet accord est applicable le premier jour du mois qui suit la date de signature sauf pour les dispositions mentionnant expressément un autre délai.

Dans l'état actuel de la structuration de BUT SAS et de ses filiales et des instances représentatives qui en découlent, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. D'ores et déjà, il est prévu qu'au bout de deux ans d'application de l'accord, les parties se réuniront afin de définir les éventuelles évolutions nécessaires à apporter à l'avenant.

1.4 Révision

La révision du présent avenant peut être effectuée par une des parties signataires, sous réserve d'un préavis de 3 mois. Toutefois la première demande de révision ne pourra intervenir qu'un an après l'entrée en vigueur de l'accord.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Cette révision devra être notifiée par son auteur et aux autres parties signataires ainsi qu'à la DIRECCTE et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de signature d'un nouvel accord, celui-ci se substituera à l'ancien dans le respect du délai de préavis inscrit dans le nouvel accord. A défaut, de délai de préavis inscrit dans le nouvel accord, un délai de 3 mois sera respecté avant la mise en application du nouvel accord.

1.5 Dénonciation

La dénonciation du présent avenant peut être effectuée par une des parties signataires, sous réserve d'un préavis de 3 mois. Toutefois la première demande de révision ne pourra intervenir que deux ans après l'entrée en vigueur de l'accord.

Tout signataire introduisant une demande de dénonciation doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Cette dénonciation devra être notifiée par son auteur et aux autres parties signataires ainsi qu'à la DIRECCTE et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de signature d'un nouvel accord, celui-ci se substituera à l'ancien dans le respect du délai de préavis inscrit dans le nouvel accord. A défaut, de délai de préavis inscrit dans le nouvel accord, un délai de 3 mois sera respecté avant la mise en application du nouvel accord.

1.6 Dépôt légal

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE compétente et secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

POUR LES SOCIETES DU GROUPE BUT
Monsieur Frank WENDLING



POUR LA CFDT
Monsieur Dominique JOUASSIN



POUR LA CFTC
Monsieur Lakdar BELHADRI

POUR FO
Monsieur Pascal BACON

POUR LA CFE/CGC
Madame Sabah BACHIR

POUR LA CGT
Monsieur Bertrand BARAY



**FAIT A EMERAINVILLE
LE 25 AOUT 2011
EN 10 EXEMPLAIRES**