

**Avenant de révision de l'accord collectif relatif aux moyens dédiés à la représentation
du personnel au sein de l'unité économique et sociale**

ENTRE :

La Société ELRES (Elior Restauration France à compter du 1^{er} octobre 2023), Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 662 025 196, et dont le siège social est situé 9-11 Allée de l'Arche – 92032 PARIS LA DEFENSE, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

La Société SORESET, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Saint Etienne sous le n° 507 600 559, et dont le siège social est situé 18 rue Francis de Pressensé 42 000 Saint Etienne, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

La Société SOREBOU, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 841 112 659, et dont le siège social est situé 9-11 Allée de l'Arche – 92032 PARIS LA DEFENSE, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

La Société SORELEZ, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Narbonne sous le n° 884 331 133, et dont le siège social est situé 24 avenue des Genets – 11200 LEZIGNAN CORBIERES, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

La Société BRESTMEM'RESTAURATION, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Brest sous le n° 877 631 531, et dont le siège social est situé 270 rue du Vern – 29200 BREST, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

Ci-après désignée par « ***l'UES*** »

D'UNE PART

ET

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES :

La **CFDT** représentée par Monsieur Samire KABOUB en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ELRES, dûment mandaté à cet effet

La **CFTC** représentée par Madame Nathalie BALDACCI en sa qualité de déléguée syndicale centrale de l'UES ELRES, dûment mandatée à cet effet

La **CFE-CGC** représentée par Monsieur Eric BURON en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ELRES, dûment mandaté à cet effet

La **CGT** représentée par Madame Oulimata GBANE en sa qualité de déléguée syndicale centrale de l'UES ELRES, dûment mandatée à cet effet

La **FGTA-FO** représentée par Monsieur Jean Pierre DUCROS en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ELRES, dûment mandaté à cet effet

Le **SAP RC** représenté par Madame Nathalie DIAS MACIEL en sa qualité de déléguée syndicale centrale de l'UES ELRES, dûment mandatée à cet effet

D'AUTRE PART

Ci-après conjointement désignées « **Les Parties** ».

Conformément à l'accord de méthode relatif à la mise en place de la représentation du personnel et à la négociation du statut collectif de l'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE, conclu le 30 mai 2023 au niveau de la RC France excluant les sociétés Alsacienne de Restauration (ADR) et ANSAMBLE, a assisté aux discussions en qualité d'invitée sans possibilité de signature l'organisation syndicale suivante :

- **SUD HR.**

Table des matières

PREAMBULE	4
Article 1 : Champ d'application	5
Article 2 : La communication syndicale	6
Article 2.1. : Droit d'affichage	6
Article 2.2. : Diffusion des publications et tracts de nature syndicale	6
Article 2.3. : Création d'un intranet syndical	6
Article 3 : Les locaux syndicaux	7
Article 3.1. : La section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative.....	7
Article 3.2. : La section syndicale constituée par une organisation syndicale non représentative.....	8
Article 4 : Dotations annuelles des organisations syndicales	8
Article 5 : Les moyens de communication des CSE-E	10
Article 6 : Conditions de prise en charge des déplacements en voiture des représentants du personnel dans le cadre de leurs mandats	11
Article 7 : Droit à entretiens des représentants du personnel	13
Article 8: Obligation de discrétion des élus et des représentants syndicaux au CSE.	13
Article 9 : Liberté de circulation	13
Article 10 : Gestion des heures de délégation	14
Article 11 : Les négociations	14
Article 11.1 : L'ouverture d'une négociation.....	15
Article 11.2 : Les convocations et l'information	15
Article 11.3 : Organisation et tenue des réunions de négociations	15
a. : Composition de la délégation patronale	15
b. : Composition de la délégation syndicale	16
c. : Réunions préparatoires	16
d. : Déroulé des réunions de négociation.....	16
e. : Clôture des négociations.....	16
Article 12 : Dispositions générales	17
Article 12.1 : Durée de l'accord et date d'application	17
Article 12.2. : Commission de suivi et d'interprétation.....	18
Article 12.3 : Révision et dénonciation de l'accord	18
Article 12.4 : Adhésion	18
Article 12.5. : Publicité et dépôt de l'accord	19
ANNEXE 1 : Sociétés composant l'UES	20

ANNEXE 2 : liste des accords auxquels le présent accord se substitue.....	21
--	-----------

ANNEXE 3 : Planning des heures de délégation et des temps de réunions.....	22
---	-----------

PREAMBULE

Les parties reconnaissent l'importance d'une organisation permettant un réel dialogue social, ce d'autant plus à l'heure de profondes réorganisations de l'UES, et plus généralement du groupe.

Cela suppose notamment une structure pertinente des instances de représentation du personnel ainsi qu'une adéquation de leurs moyens.

Pour rappel, les CSE-E et le CSE-C de l'UES ELRES ont été mis en place respectivement en décembre 2019 et en janvier 2020 pour une durée de 4 ans dans les conditions fixées notamment par l'accord collectif du 24 mai 2019 « relatif au dialogue social et à la mise en place du comité social et économique central, des comités sociaux et économiques et des représentants de proximité au sein de l'unité économique et social » et un accord du 24 mai 2019 « relatif aux moyens dédiés à la représentation du personnel au sein de l'unité économique et sociale ».

Au 1^{er} octobre 2023, les sociétés Elios entreprises, Arpège et le CEERCF seront absorbées au sein de l'UES ELRES dans le cadre d'une fusion et ce, en vue de créer une structure unique au sein de l'UES ELIOS RESTAURATION FRANCE.

Selon les directions, cette fusion s'inscrirait dans un projet global de transformation de la RC France afin de créer une organisation plus agile en vue de renouer avec la croissance. Ce projet présenterait ainsi de nombreux objectifs :

- Consolider l'ancrage dans les territoires et la proximité des clients,
- Créer des organisations multi marchés,
- Simplifier l'organisation et raccourcir les chaînes de commandement,
- Casser les silos par une concentration des expertises,
- Optimiser l'utilisation des moyens de production et des expertises
- Préserver l'ensemble des marques existantes

D'un commun accord, les directions et les organisations syndicales en présence ont envisagé diverses solutions afin de faciliter au mieux la transition dans le cadre de l'opération de transfert et des élections professionnelles prévues en novembre 2023.

Les directions ont donc fait le choix de réunir les organisations syndicales afin d'élaborer un accord de méthode permettant notamment de négocier le présent accord au sein de l'UES ELRES, tout en permettant que les délégations soient composées de représentants syndicaux appartenant à la société absorbante mais aussi aux sociétés absorbées.

Il est également précisé que dans un souci de bon dialogue social les organisations syndicales non représentatives au niveau de l'UES ELRES, mais qui sont représentatives au niveau d'au moins une structure juridique ou d'au moins un établissement au sein de Elios entreprises, Arpège ou du CEERCF ont été invitées à participer aux réunions de négociation, sans pouvoir de signature.

Les Parties se sont réunies le 31 mai 2023, les 20 et 28 juin 2023, le 11 juillet 2023, le 30 août 2023 et le 12 septembre 2023, pour partager un bilan de la première mandature au sein de l'UES et définir notamment les moyens de la représentation du personnel dans le cadre de son renouvellement, en fonction des besoins qu'elles ont pu identifier en matière de dialogue social.

Ce travail ainsi que les échanges préalables à la révision de l'accord ont permis d'aboutir à cet accord révisé.

Cet accord a pour objectif de fixer les moyens alloués aux représentants du personnel et aux organisations syndicales en rapport avec les périmètres sociaux, en complément de l'accord relatif au dialogue social et à la mise en place du CSE-C, des CSE-E et des RP au sein de l'UES.

Pour des raisons de clarté et de lisibilité, les parties ont décidé de reproduire l'intégralité du contenu de l'accord conclu le 24 mai 2019 « relatif aux moyens dédiés à la représentation du personnel au sein de l'unité économique et sociale ELRES », auquel ont été apportées les modifications que les parties signataires ou adhérentes ont convenu ensemble. Cet avenant de révision révisé donc en intégralité l'accord du 24 mai 2019 ainsi que son avenant signé le 27 avril 2021 et se substitue aux accords collectifs et avenants antérieurement conclus au sein des sociétés ELIOR Entreprises, Arpège et CEERCF, mis en cause dans le cadre de la fusion au 1er octobre 2023 (voir la liste de ces accords et avenants en annexe N°2) et portant sur le même objet. En effet, ces accords des sociétés absorbées étant automatiquement remis en cause du fait de la fusion, cet accord a valeur d'accord de substitution dès lors qu'il entrera en vigueur après l'opération de fusion.

Le présent accord s'applique sans préjudice des dispositions supplétives du Code du travail, sauf si elles sont expressément contraires audit accord.

Ceci ayant été précisé, à l'issue de plusieurs réunions de négociations, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés composant l'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE telle que définie par la convention de reconnaissance d'une UES, du 04 octobre 2018 et de ses avenants, et concerne tous les salariés au sein de l'UES.

La liste des sociétés composant à ce jour l'UES figure en Annexe 1 pour information.

Toute nouvelle société intégrant l'UES ultérieurement à la signature du présent accord, entrera dans le champ d'application du présent accord.

Article 2 : La communication syndicale

Article 2.1. : Droit d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des comités sociaux et économiques.

Ces panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale par l'employeur et ce, dans chaque unité de restauration collective, directions régionales ainsi que services centraux où du personnel exerce une mission.

Tout document porté à l'affichage (affiche, tract, publication...) est identifié par l'organisation syndicale et communiqué simultanément par mails en un exemplaire :

- soit, au responsable d'unité lorsque le contenu de la communication évoque directement des questions spécifiques à l'unité ;
- soit au DRH/RRH concerné lorsque le contenu de la communication porté à l'affichage concerne plusieurs unités.

Article 2.2. : Diffusion des publications et tracts de nature syndicale

La diffusion des tracts est effectuée dans des conditions préservant l'exécution normale du travail

Cette diffusion des tracts peut se faire dans l'enceinte des unités de travail (telles que les unités de restauration collective, directions régionales ainsi que les services centraux) aux heures d'entrée et de sortie de travail, ou au moment des repas du personnel, hors de la vue et la présence des clients.

L'utilisation de la messagerie d'entreprise ainsi que de tous moyens numériques internes appartenant à l'entreprise pour diffuser des publications et tracts de nature syndicale est interdite.

Article 2.3. : Création d'un intranet syndical

Chaque organisation syndicale représentative ou non représentative ayant constitué une section syndicale et désigné un représentant de section syndicale au sein de l'UES ou d'un établissement bénéficiera d'une dotation annuelle de 5 000 € (cinq mille euros net de TVA) au titre de la communication syndicale - étant précisé qu'une organisation syndicale ne peut percevoir qu'une seule dotation par an à ce titre.

La direction s'engage à ouvrir une négociation visant à mettre en place un espace syndical informatisé.

Lorsque cette négociation aura abouti, ce montant sera réduit à 1000€ net de TVA, par an et par syndicat concerné.

En tout état de cause, dès la signature du présent avenant, l'employeur mettra à disposition de chaque organisation syndicale représentative **au niveau de l'UES** ou non représentative (ayant constituée une section syndicale) un ordinateur portable équipé et des logiciels avec licences et outils nécessaires à son utilisation.

Il est entendu que le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse. En outre ces publications vaudront information auprès de l'employeur au sens de l'article L 2142-3 du Code du Travail.

Il est rappelé que l'utilisation des outils numériques mis à la disposition des organisations syndicales doit respecter le RGPD ainsi que les conditions légales suivantes (article L.2142-6 du Code du travail) :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise,
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Article 3 : Les locaux syndicaux

Article 3.1. : La section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative

Conformément aux dispositions de l'article L.2142-8 alinéa 2 du Code du travail :

« Dans les entreprises ou établissements d'au moins mille salariés, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. ». Etant précisé qu'une imprimante sera mise à disposition dans ce cadre.

En cas de non mise à disposition d'un local syndical, au regard de l'éclatement géographique des établissements, il sera alloué, à chaque organisation syndicale représentative sur l'établissement distinct concerné au sens du CSE-E défini dans l'accord de mise en place du CSE, un dédommagement annuel de 4 000 € net de TVA (quatre mille euros).

Cette somme annuelle sera versée en douze parts égales, une fois par mois, au titre de chaque année - de façon distincte du versement des dotations annuelles prévues à l'article 4 du présent avenant.

Ce montant sera révisé chaque année, en juillet selon l'indice INSEE « série hors tabac-ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé », n°001763415, base annuelle,.

Article 3.2. : La section syndicale constituée par une organisation syndicale non représentative

Conformément aux dispositions de l'article L.2142-8 alinéa 1 du Code du travail :

« Dans les entreprises ou établissements d'au moins deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. » Etant précisé qu'une imprimante sera mise à disposition dans ce cadre.

En cas de non mise à disposition d'un local syndical commun, au regard de l'éclatement géographique de nos établissements, il sera alloué, à chaque organisation syndicale non représentative sur l'établissement distinct au sens du CSE-E défini dans l'accord de mise en place du CSE, un dédommagement annuel de 2 000 € net de TVA (deux mille euros).

Cette somme annuelle sera versée en douze parts égales, une fois par mois, au titre de chaque année - de façon distincte du versement des dotations annuelles prévues à l'article 4 du présent avenant.

Ce montant sera révisé chaque année en juillet selon l'indice INSEE « série hors tabac-ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé », n°001763415, base annuelle.

Article 4 : Dotations annuelles des organisations syndicales

• Dotation annuelle de fonctionnement des organisations syndicales représentatives

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES bénéficiera d'une dotation annuelle de fonctionnement.

Les parties signataires ou adhérentes conviennent à ce titre qu'il sera alloué par la direction à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES une dotation annuelle de fonctionnement d'un montant de 80 000 euros net de TVA (quatre-vingt mille euros par an).

Le montant de la dotation annuelle sera révisé chaque année selon l'indice INSEE « série hors tabac-ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé », n°001763415, base annuelle.

La révision interviendra en septembre de chaque année en fonction de la date de parution de l'indice.

Cette somme annuelle sera versée en douze parts égales, une fois par mois, au titre de chaque année - de façon distincte du versement des dédommagements prévus à l'article 3 du présent avenant. Le premier versement intervient dans les 15 jours

suivant la proclamation des résultats du premier tour des élections des titulaires au CSE-E.

Compte tenu en particulier de l'éclatement géographique des différents établissements de l'UES, cette dotation annuelle a vocation à couvrir les frais de fonctionnement des organisations syndicales représentatives, soit notamment :

- leurs frais de déplacement, de repas et d'hébergement, en dehors des frais pris en charge par l'employeur en application de la loi ou de l'accord sur le dialogue social en vigueur au sein de l'UES, notamment pour se rendre aux réunions à l'initiative de l'employeur.
- leurs frais d'équipement : téléphone, documentation, matériel, informatique...,
- leurs frais de formation (hors formation pour lesquelles un financement différent est prévu par la loi ou dispositions conventionnelles plus favorables) et leurs frais d'études.

Afin de s'assurer de la parfaite utilisation de la somme allouée, il sera demandé aux organisations syndicales de fournir à la Direction des ressources Humaines un état des dépenses correspondantes à cette somme, une fois par an. Cette communication de l'état des dépenses devra se faire dans le courant du premier trimestre de l'année civile.

En cas de non-présentation de cet état ou d'une utilisation non conforme à la finalité de cette dotation, l'employeur se réserve le droit de demander à l'organisation syndicale concernée le remboursement des sommes indûment versées.

Cet état fera mention le cas échéant ~~pourra faire~~ des sommes non spécifiquement dépensées sur une année donnée. Ces sommes non dépensées sur l'année en cours ne pourront pas venir en déduction de la dotation annuelle de fonctionnement de l'année suivante. Elles resteront la propriété de l'organisation syndicale représentative. L'organisation syndicale devra néanmoins en justifier l'utilisation dans un délai de 4 ans glissants. En cas de prorogation des mandats, ce délai est augmenté de la durée totale de la prorogation.

- **Dotation annuelle de fonctionnement des organisations syndicales non représentatives ayant constitué une section syndicale**

Chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale au sens de l'article L2142-1 du Code du travail et désigné à ce titre un représentant de section syndicale, perçoit une dotation annuelle forfaitaire de 4 500 € net de TVA (quatre mille cinq cent euros par an), compte tenu en particulier de l'éclatement géographique des différents établissements de l'UES.

Le versement de cette somme se fera en deux versements semestriels qui devront intervenir en avril et en octobre de chaque année.

Le montant de la dotation annuelle sera révisé chaque année selon indice INSEE « série hors tabac-ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé », n°001763415, base annuelle.

La revalorisation pour l'année à venir se fera à compter du mois d'octobre en fonction de la date de parution de l'indice.

Afin de s'assurer de la parfaite utilisation de la somme allouée, il sera demandé aux organisations syndicales de fournir à la Direction des ressources Humaines un état des dépenses correspondantes à cette somme, une fois par an.

En cas de non-présentation de cet état ou d'une utilisation non conforme à la finalité de cette dotation, l'employeur se réserve le droit de demander à l'organisation syndicale concernée le remboursement des sommes indûment versées.

Article 5 : Les moyens de communication des CSE-E

Un panneau d'affichage distinct de ceux réservés aux communications syndicales est prévu par site pour que les membres de la délégation du personnel au CSE puissent communiquer notamment sur les activités sociales et culturelles, et les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel.

Ce panneau ou support présentera en particulier les procès-verbaux des réunions ainsi que les coordonnées des membres du CSE.

Les panneaux ou supports visés ci-dessus, doivent être en nombre suffisant par rapport à l'effectif de l'UES, dans des lieux permettant de rendre les communications accessibles au personnel.

En outre, les membres du CSE-E bénéficieront d'une adresse électronique spécifique et d'une messagerie électronique à usage exclusif pour les activités sociales et culturelles.

Des précisions sur l'utilisation de cette adresse électronique pourront figurer dans les Règlement Intérieur des CSEE.

Le nom de la boîte fonctionnelle sera déterminé par la Direction et contiendra le sigle du CSE sous le format de la messagerie de la Société.

Toute utilisation abusive de la messagerie par le CSE-E pourra entraîner des sanctions, la société se réserve le droit par ailleurs d'agir en justice.

L'utilisation de la messagerie électronique par les membres du CSE doit rester compatible avec le maintien de la fluidité nécessaire au bon fonctionnement du réseau informatique et le respect de la charte informatique.

Article 6 : Conditions de prise en charge des déplacements en voiture des représentants du personnel dans le cadre de leurs mandats

Compte tenu des prérogatives liées à l'exercice des mandats de représentation du personnel et/ou de désignation syndicale, de l'étendue et de l'éclatement géographiques de certains établissements distincts, il est décidé de mettre en œuvre un dispositif de remboursement des frais professionnels dérogatoire à la procédure de remboursement des frais professionnels qui s'applique à tous les salariés, **étant précisé que ces derniers devront s'efforcer dans la mesure du possible de privilégier les autres moyens de transport.**

Cette procédure dérogatoire s'applique exclusivement pour les déplacements en voiture des représentants du personnel, suivant les modalités définies ci-dessous :

a- Modalités relatives aux déplacements en voiture des représentants du personnel

- Seuil N°1 : Le nombre de kilomètres annuels parcourus avec un véhicule personnel pour exercer leur mandat, est inférieur à 10 000 km; les frais kilométriques réalisés seront remboursés sous forme d'indemnités kilométriques conformément au barème fiscal en vigueur.
- Seuil N°2 : Le nombre de kilomètres annuels parcourus avec un véhicule personnel pour exercer leur mandat, est compris entre 10 000 km et 30 000 km, deux possibilités sont proposées aux représentants concernés :
 - o Remboursement des kilomètres effectués sous forme d'indemnités kilométriques conformément au barème fiscal en vigueur.
 - o Mise à disposition d'un véhicule de service. Ce véhicule sera accompagné d'une carte essence permettant à son utilisateur d'effectuer le plein de carburant et dont l'utilisation est strictement définie par note interne, signée par son utilisateur.
- Seuil N°3 : Le nombre de kilomètres parcourus avec un véhicule personnel pour exercer leur mandat est supérieur à 30 000 km ; la mise à disposition obligatoire d'un véhicule de service, dans les mêmes conditions qu'énoncées ci-dessus.

Quel que soit le nombre de kilomètres parcourus, il est rappelé que ces remboursements doivent obligatoirement donner lieu à l'établissement d'une note de frais mensuelle comprenant tous les justificatifs nécessaires à ce remboursement, conformément à nos obligations vis-à-vis des administrations sociales et fiscales à savoir :

- Justificatifs des déplacements, (convocation à une réunion, inspection, enquête...)
- tickets de péage,
- tickets de parking,
- itinéraire « Mappy ou Via Michelin » entre le lieu de résidence et le lieu nécessitant le déplacement...

A défaut de présentation des justificatifs complets, le remboursement pourra être refusé.

b- Mise à jour de l'attribution d'un véhicule de service

Pour les représentants du personnel ayant déjà exercé un mandat tout au long de l'année 2023 (que ce soit au sein de l'UES ELRES ou des entités absorbées ELIOR ENTREPRISES, ARPEGE ou CEERCF), l'arrêté des kilomètres parcourus par les représentants du personnel sur une période comprise entre janvier 2023 et décembre 2023 servira de référence.

Pour les autres représentants du personnel, l'arrêté des kilomètres parcourus par les représentants du personnel sur une période comprise entre janvier 2024 et décembre 2024 servira de référence.

Cet arrêté détermine ainsi pour chaque représentant du personnel l'un des 3 seuils définis à l'article 6/ a du présent accord.

La mise à jour de cette liste s'effectuera comme suit :

- en janvier de chaque année et pour les 12 mois précédents, il sera établi le nombre de kilomètres réellement effectués par chaque représentant pour identifier un éventuel changement de seuils. Dans un tel cas, les modalités prévues à l'article 6/ a) du présent accord s'appliqueront intégralement.

c- Principes et règles de fonctionnement

Les parties signataires ou adhérentes à l'accord ont conscience que le risque routier est proportionnel au nombre de kilomètres parcourus par les représentants du personnel. En conséquence et pour tenir compte de cette réalité, les principes de fonctionnement suivants seront mis en œuvre, dans le respect des prérogatives de chaque instance de représentation du personnel :

- chaque représentant veillera à optimiser ses déplacements en limitant le temps passé sur la route (temps d'exposition), tout en favorisant le co-voiturage,

- chaque instance de CSSCT-E définira collectivement les modes de fonctionnement à mettre en place sur son périmètre pour que :
 - o les membres désignés pour les inspections et enquêtes devront être dans la mesure du possible des membres affectés sur les sites les plus proches du lieu où s'effectuent les inspections et les enquêtes et ce, afin d'éviter une dispersion géographique trop importante,
 - o le nombre de membres de la CSSCT-E pour les inspections et les enquêtes devront respecter les dispositions de l'accord relatif au dialogue social et à la mise en place du CSE-C, des CSE-E et des RP au sein de l'UES.

La Direction veillera à alterner, si possible, les lieux de réunions de négociation et d'instances au sein des établissements distincts ayant une étendue géographique importante. Ce principe n'est pas de nature à remettre en cause la domiciliation des établissements distincts, tel que prévu à l'avenant de révision à l'accord collectif relatif au dialogue social et à la mise en place du Comité Social et Economique central, des comités sociaux et économiques et des représentants de proximité au sein de l'Unité Economique et Sociale.

Article 7 : Droit à entretiens des représentants du personnel

Au début de leur mandat, les Membres Titulaires du CSE-E, les délégués syndicaux et les titulaires d'un mandat syndical (dont les Représentants Syndicaux au CSE) peuvent bénéficier, à leur demande, d'un entretien individuel avec leur employeur, qui ne substitue pas à l'entretien professionnel mais qui pourra être réalisé concomitamment.

Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise au regard de l'emploi occupé. Cet entretien fera l'objet d'un compte rendu remis au représentant.

Au terme de leur mandat, les Membres Titulaires et Suppléants du CSE et les titulaires d'un mandat syndical bénéficient d'un entretien avec leur employeur, afin de procéder notamment au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Article 8: Obligation de discrétion des élus et des représentants syndicaux au CSE

Conformément à l'article L. 2315-3 du Code du Travail, les Membres du CSE Titulaires et Suppléants et les représentants syndicaux au CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Article 9 : Liberté de circulation

Les Représentants du personnel peuvent circuler librement sur leurs périmètres de compétence afin de remplir pleinement les missions qui leur sont dévolues.

A l'intérieur de ce périmètre de compétence, ils sont habilités à se rendre dans toutes les unités des sociétés de l'UES. Dans la mesure du possible, ils doivent se présenter au responsable d'Unité ou au responsable hiérarchique du bureau en début de visite.

Ils peuvent prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à la réalisation du travail des salariés.

Pour des mesures de sécurité, parfois imposées par les clients, une attestation est remise en début de mandat par la Direction des Ressources Humaines que le représentant du personnel concerné devra être en mesure de présenter en cas de déplacement sur les Sites.

La liste des sites nécessitant une procédure d'accès sécurisé sera communiquée trimestriellement aux DSC et aux CSE-E.

Article 10 : Gestion des heures de délégation

Les représentants du personnel peuvent utiliser librement leurs heures de délégation dans la limite des missions afférentes à leurs mandats.

Pour un meilleur suivi des heures de délégation et des temps de réunions, il est envisagé de recourir à un outil informatique.

Le cas échéant, cet outil informatique devra respecter le droit d'accès et de rectification aux informations personnelles de l'utilisateur et garantir par tout moyen un accès inviolable par un tiers non autorisé.

Cet outil sera mis en œuvre après consultation du CSE-Central.

Dans cette attente et afin d'assurer l'exactitude des pointages des représentants du personnel, ces derniers devront communiquer à leur responsable leur planning du mois en cours à J-3 de la clôture de paye. Tous salariés bénéficiant d'un mandat de représentation du personnel ou syndical (mandat extérieur compris) devra utiliser le planning annexé au présent accord (Annexe 3).

En tout état de cause, l'employeur ne saurait faire usage des informations recueillies par ce biais pour refuser de les rémunérer ou les soumettre à autorisation.

Article 11 : Les négociations

Il est rappelé que Les organisations syndicales représentatives (OSR) ont notamment l'exclusivité :

- de la négociation et de la conclusion des accords collectifs sous réserve des dispositions légales particulières ou le cas échéant de dérogations prévues par accord de méthode.
- des négociations obligatoires portant en particulier sur la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle entre

les femmes et les hommes, la qualité vie et des conditions de travail (QVCT) et sur la gestion des emplois et parcours professionnels.

Article 11.1 : L'ouverture d'une négociation

Une négociation peut être demandée à l'initiative de la Direction ou d'une Organisation Syndicale Représentative.

Dans le cas où la Direction se refuse à négocier sur un sujet non obligatoire, elle prendra soin de motiver son refus par écrit.

Article 11.2 : Les convocations et l'information

La convocation à une réunion de négociation doit impérativement contenir un ordre du jour, le lieu, la date et l'heure de réunion, ainsi que tous les documents nécessaires à la tenue de cette réunion.

La Direction s'engage à communiquer par voie électronique les documents préparatoires (à l'exception des supports de présentation de la réunion qui seront déroulés en séance) idéalement (sept) jours avant la réunion prévue pour ladite négociation et ce, si le calendrier des négociations le permet, sans préjudice du respect de règles légales ou conventionnelles spécifiques relatives au déroulement de certaines négociations.

Il est noté que les informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par la Direction ne pourront être diffusées par les OSR, dans les conditions prévues par la législation en vigueur et la jurisprudence.

Les éléments confidentiels devront être précisés et justifiés par la direction, étant rappelé à toutes fins utiles que peut revêtir un caractère confidentiel notamment toute information dont la diffusion est de nature à nuire aux intérêts de l'entreprise ou à lui porter préjudice.

Afin que la négociation soit loyale, l'ensemble des OSR participant à la négociation devra recevoir les mêmes informations, en même temps.

Article 11.3 : Organisation et tenue des réunions de négociations

a. : Composition de la délégation patronale

Les parties conviennent que les négociations seront menées principalement par un représentant de la Direction ayant reçu à ce titre une délégation de pouvoir.

Le représentant de la Direction pourra se faire assister lors des réunions d'un ou plusieurs collaborateurs et/ou d'un référent sur le thème de la négociation en cours.

b. : Composition de la délégation syndicale

Le nombre des membres de chaque délégation doit permettre à la fois un travail utile et une représentation minimale suffisante de chaque organisation.

Ainsi, pour chaque négociation, la délégation de chaque organisation syndicale représentative sera composée de 4 (quatre) membres au maximum, sous réserve d'accord différent entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Chaque organisation syndicale devra informer préalablement la Direction des Ressources Humaines de l'identité des participants.

Pour garantir la fluidité et la continuité des échanges, les organisations syndicales s'engagent pour une même négociation, et dans la mesure du possible à ne pas modifier leur délégation d'une réunion à l'autre.

c. : Réunions préparatoires

Chaque réunion de négociation pourra être précédée d'une journée maximum de préparation accordée à chaque membre de la délégation syndicale.

En cas d'organisation d'une réunion préparatoire d'une journée, cette dernière débutera idéalement à 10h afin de limiter les déplacements la veille de la réunion préparatoire.

Le temps passé en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif, est rémunéré comme tel et n'est pas déduit des heures de délégation.

d. : Déroulé des réunions de négociation

Selon l'objet de la négociation à mener, la Direction sera amenée à proposer aux organisations syndicales représentatives, lors de la première réunion, un calendrier prévisionnel des dates et lieux de réunions dans lequel seront identifiés notamment :

- les thèmes abordés lors de chaque réunion,
- les informations communiquées par l'employeur aux organisations syndicales, ainsi que la date de remise de ces informations,
- ainsi que la date envisagée de clôture de la négociation.

Des réunions supplémentaires pourront être prévues au gré de l'avancée des échanges.

e. : Clôture des négociations

La Direction et les organisations syndicales représentatives conviennent que chaque négociation enclenchée devra faire l'objet d'une clôture, sauf cas exceptionnel.

La clôture sera formalisée soit par la signature d'un accord selon les dispositions légales en vigueur, soit par la rédaction d'un procès-verbal de désaccord soumis à la signature des organisations syndicales représentatives pour les négociations

obligatoires. Il devra alors obligatoirement contenir les positions finales de chaque partenaire et formaliser, le cas échéant, les dispositions unilatérales prises par la Direction.

~~Chaque accord ou procès-verbal de désaccord devra faire l'objet d'un affichage sur tous les panneaux de direction.~~

A toute fin utile, il est précisé que les accords ou procès-verbal de désaccord préciseront leurs modalités de communication.

Article 12 : Dispositions générales

Article 12.1 : Durée de l'accord et date d'application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de sa signature, avec une prise d'effet au moment du renouvellement des instances représentatives du personnel et notamment à l'issue des résultats du second tour.

En évitant tout vide conventionnel, il se substituera aux accords collectifs en vigueur au sein des sociétés ELIOR Entreprises, Arpège et CEERCF mis en cause dans le cadre de la fusion au 1er octobre 2023 et portant sur le même objet. La liste de ces accords figure en annexe N°2 du présent accord.

Il constitue un avenant à l'accord relatif aux moyens dédiés à la représentation du personnel au sein de l'unité économique et sociale ELRES, signé le 24 mai 2019 ; ainsi qu'à son avenant signé le 27 avril 2021.

Il est expressément souligné que les salariés ayant un (ou des) mandat(s) en cours à la date de signature du présent avenant bénéficieront des accords conclus antérieurement pour la mise en place et le fonctionnement des CSE au sein de l'UES, à savoir de l'accord du 24 mai 2019 « relatif au dialogue social et à la mise en place du comité social et économique central, des comités sociaux et économiques et des représentants de proximité au sein de l'unité économique et sociale » et de l'accord « relatif aux moyens dédiés à la représentation du personnel au sein de l'unité économique et sociale » du 24 mai 2019 jusqu'à la fin de leur(s) mandat(s) afférent(s).

Ces dispositions sont sans préjudice de l'application de l'accord de méthode relatif à la mise en place de la représentation du personnel et à la négociation du statut collectif de l'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE, conclu le 30 mai 2023 au niveau de la RC France excluant les sociétés Alsacienne de Restauration (ADR) et ANSAMBLE.

Article 12.2. : Commission de suivi et d'interprétation

Une unique commission de suivi et d'interprétation du présent accord et de celui relatif au dialogue social et à la mise en place du Comité Social et Economique central, des comités sociaux et économiques et des représentants de proximité au sein de de l'UES sera créée. Cette commission sera composée de :

- 4 (quatre) représentants par organisation syndicale représentative, au niveau de l'UES,
- au minimum 1 (un) représentant de la direction.

Cette commission se réunira à l'issue d'un délai de 12 mois suivant la date du premier tour des prochaines élections au sein de l'UES - pour faire le bilan de cette première période d'application et le cas échéant faire des propositions pour adapter le présent accord.

Cette commission se réunira également à la demande, dûment motivée par écrit, de la direction ou de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives au sein de l'UES - afin d'interpréter l'accord et de lever toute ambiguïté éventuelle pouvant apparaître quant à son application, notamment au regard des éventuelles évolutions du contexte juridique.

Les membres de la commission conviennent de se rencontrer, dans les trente (30) jours suivant la demande, pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Un avis d'interprétation sera rendu à l'issue de la réunion correspondante.

Il est rappelé que le temps passé en réunion de commission de suivi et d'interprétation est assimilé à du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel, sans se déduire des heures de délégations.

Article 12.3 : Révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales.

Article 12.4 : Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés au sein de l'UES, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes modalités que celles du présent accord.

Article 12.5. : Publicité et dépôt de l'accord

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'UES.

Cet accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure « Télé@Accords » du Ministère du travail, dans les conditions prévues par voie réglementaire, conformément aux dispositions du code du travail, par le représentant des sociétés de l'UES.

Le présent accord sera également adressé par le représentant des sociétés de l'UES au greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Fait à La Défense, le 22/09/2023

En 10 exemplaires,

Pour les organisations syndicales représentatives :

La **CFDT** représentée par Monsieur Samire KABOUB en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ELRES, dûment mandaté à cet effet

La **CFTC** représentée par Madame Nathalie BALDACCI en sa qualité de déléguée syndicale centrale de l'UES ELRES, dûment mandatée à cet effet

La **CFE-CGC** représentée par Monsieur Eric BURON en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ELRES, dûment mandaté à cet effet

La **CGT** représentée par Madame Oulimata GBANE en sa qualité de déléguée syndicale centrale de l'UES ELRES, dûment mandatée à cet effet

La **FGTA-FO** représentée par Monsieur Jean Pierre DUCROS en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ELRES, dûment mandaté à cet effet

Le **SAP RC** représenté par Madame Nathalie DIAS MACIEL en sa qualité de déléguée syndicale centrale de l'UES ELRES, dûment mandatée à cet effet

Pour les sociétés composant l'UES représentées par Monsieur Thierry ROGER en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet.

ANNEXE 1 : Sociétés composant l'UES

La Société ELRES (Elior Restauration France à compter du 1^{er} octobre 2023), Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 662 025 196, et dont le siège social est situé 9-11 Allée de l'Arche – 92032 PARIS LA DEFENSE, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

La Société SORESET, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Saint-Etienne sous le n° 507 600 559, et dont le siège social est situé 18 rue Francis de Pressensé 42 000 Saint Etienne, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

La Société SOREBOU, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 841 112 659, et dont le siège social est situé 9-11 Allée de l'Arche – 92032 PARIS LA DEFENSE, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

La Société SORELEZ, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Narbonne sous le n° 884 331 133, et dont le siège social est situé 24 avenue des Genets – 11200 LEZIGNAN CORBIERES, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

La Société BRESTMEM'RESTAURATION, Société par actions simplifiées, immatriculée au RCS de Brest sous le n° 877 631 531, et dont le siège social est situé 270 rue du Vern – 29200 BREST, représentée par Monsieur Thierry ROGER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

ANNEXE 2 : liste des accords auxquels le présent accord se substitue

ARPEGE : Accord pour la mise en place du comité social et économique (CSE) de la société Arpège et des représentants de proximité, signé le 25 avril 2019.

ARPEGE : Accord sur l'exercice du droit syndical 2012, signé le 04 mai 2012.

Elior Entreprises : Accord pour la mise en place des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement, du comité social et économique central et des représentants de proximité ainsi que les moyens alloués, signé le 19 février 2019.

Elior Entreprises : Accord relatif aux modalités d'exercice du droit syndical et du dialogue social au sein d'Elior Entreprises, signé le 19 février 2019.

ANNEXE 3 : Planning des heures de délégation et des temps de réunions

Mois / année :

Mandats	Crédit d'heures mensuel	Pointages	Mois / année :																															Total		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
DS d'établissement		Heures de délégation utilisées																																		
		Réunion employeur																																		
DSC		Heures de délégation utilisées																																		
		Réunion employeur																																		
DSN		Heures de délégation utilisées																																		
		Réunion employeur																																		
Représentant de section syndicale		Heures de délégation utilisées																																		
		Réunion employeur																																		
Membre titulaire du CSEE		Heures de délégation utilisées																																		
		Réunion employeur																																		
Membre suppléant du CSEE		Heures de délégation utilisées																																		
		Réunion employeur																																		
Secrétaire du CSEE		Heures de délégation utilisées																																		
Secrétaire adjoint du CSEE		Heures de délégation utilisées																																		
Trésorier du CSEE		Heures de délégation utilisées																																		
Trésorier adjoint du CSEE		Heures de délégation utilisées																																		
Com ^m Logement du CSEE		Heures de délégation utilisées																																		
Com ^m Œuvres Soc du CSEE		Heures de délégation utilisées																																		
Membre du CSSCT E		Heures de délégation utilisées																																		
		Réunion employeur																																		
Secrétaire de la CSSCT E		Heures de délégation utilisées																																		
Secrétaire adjoint de la CSSCT E		Heures de délégation utilisées																																		
Représentant syndical au CSEE		Heures de délégation utilisées																																		
		Réunion employeur																																		
Référent harcèlement		Heures de réunion utilisées																																		
Membre titulaire du CSEC		Réunion employeur																																		
Représentant syndical au CSEC		Réunion employeur																																		
Secrétaire CSEC		Heures de délégation utilisées																																		
Secrétaire Adj CSEC		Heures de délégation utilisées																																		
Membre du CSSCT C		Heures de délégation utilisées																																		
		Réunion employeur																																		
Comité Européen		Heures de délégation utilisées																																		
		Réunion employeur																																		
Comité de Groupe		Réunion employeur																																		
Conseil Administration		Réunion employeur																																		
Conseil de surveillance		Réunion employeur																																		
Fond social		Réunion employeur																																		
Représentant de proximité		Heures de délégation utilisées																																		
		Réunion employeur																																		
Référent Représentant de proximité		Heures de délégation utilisées																																		
		Réunion employeur																																		
Mandat Extérieur		Réunion																																		

	Temps de déplacement																																				
--	----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mutualisation	A compléter si vous utilisez le crédit d'heures d'un autre représentant du personnel qui aura fait un mail au préalable à sa RRH																																	
	Nom et mandat du partenaire social absent																																	
	Mandat utilisé																																	

Date de remise du Planning (sauf exception avant le 25 du mois) :

Signature du salarié :

Signature du responsable hiérarchique :