

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET AU
FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société OGF SA, représentée par Monsieur Denis COLEU, Directeur des Ressources Humaines.

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives,

D'autre part,

Préambule :

La loi du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, permet désormais aux partenaires sociaux de définir, au sein de chaque entreprise, les modalités d'un dialogue social plus adapté aux réalités et aux contraintes de l'entreprise.

Dans ce cadre, la Direction a souhaité rencontrer les Organisations Syndicales afin de négocier les nouvelles bases du dialogue social au sein de la Société OGF.

La Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées à cet effet le 8 janvier et le 19 janvier 2016.

Ainsi, après discussions avec les organisations syndicales représentatives, il a été convenu ce qui suit :

9c TT DR
JPC BG

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est applicable à la Société OGF SA.

Article 2 : Organisation des négociations

La loi du 17 août 2015 modifie le nombre, la périodicité et le contenu des négociations obligatoires dans l'entreprise.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L 2242-1 du code du travail, il est prévu désormais :

- chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, régie par l'article L 2242-5 du code du travail ;
- chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, régie par l'article L2242-8 du code du travail ;
- tous les trois ans, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Toutefois, la loi du 17 août 2015 donne la possibilité aux partenaires sociaux d'adapter le rythme de ces négociations en fonction des réalités de chaque entreprise.

Ainsi, les parties à la présente conviennent d'aménager le rythme de ces négociations dans les conditions définies ci-après.

a) Négociation portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (article L 2242-5 du code du travail)

Si les parties conviennent de conserver un rythme annuel pour les négociations portant sur les salaires effectifs et sur la durée et l'organisation du travail, les parties conviennent d'adopter un rythme triennal pour les autres thèmes de négociation prévus par l'article L 2242-5 du code du travail.

Les parties conviennent également d'inclure le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes dans les négociations portant sur *l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail*.

Concernant les dispositifs d'épargne salariale, les parties rappellent que des accords à durée indéterminée relatifs à la Participation et au Plan d'Epargne de Groupe ainsi qu'un accord à durée déterminée de 3 ans relatif à l'Intéressement sont actuellement en vigueur. Les parties au présent accord conviennent d'adopter un rythme triennal pour les négociations relatives à la négociation d'un accord d'Intéressement et à la révision des accords de Participation et de Plan d'Epargne de Groupe.

92
TI DR 2
JPL BG

b) Négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (article L2242-8 du code du travail)

Au terme de l'actuel accord de groupe relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties conviennent d'adopter un rythme triennal pour les négociations prévues par l'article L 2242-8 du code du travail.

Les parties rappellent également que des accords à durée déterminée de 3 ans relatifs à un régime de remboursements complémentaires de Frais de Santé et à un régime de Prévoyance Complémentaire « Incapacité, Invalidité, Décès » sont actuellement en vigueur.

Les parties au présent accord conviennent d'adopter également, au terme de ces accords, un rythme triennal pour les négociations relatives aux Frais de Santé et à la Prévoyance Complémentaire « Incapacité, Invalidité, Décès ».

c) Négociation portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (article L 2242-13 du code du travail)

Les parties au présent accord conviennent d'adopter un rythme quinquennal pour les négociations portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, prévues à l'article L 2242-13 du code du travail.

d) Délégation syndicale aux négociations collectives

Les parties conviennent que lors des négociations collectives dans l'entreprise, la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise est composée d'au maximum quatre membres ; le nombre de délégué syndical y est égal au minimum à la moitié de la délégation syndicale totale.

Le temps de travail passé aux réunions de négociation sera rémunéré par l'entreprise comme temps de travail effectif, que le salarié ait ou non la qualité de Délégué Syndical.

Les éventuels frais engagés par les membres des délégations syndicales pour participer aux négociations d'entreprise (déplacement, hébergement, restauration) sont pris en charge par l'entreprise conformément aux procédures internes applicables aux frais professionnels.

De TT 3 DR
JPC BG

Article 3 : Adaptation du dialogue social aux nouvelles technologies :

La loi du 17 août 2015, intégrant les évolutions technologiques récentes, renforce le rôle de la Base de Données Economiques et Sociales et consacre la possibilité de recourir à la visioconférence pour les réunions du Comité d'Entreprise et ses Commissions, du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et du Comité de Groupe.

a) La Base de Données Economiques et Sociales :

Les parties au présent accord prennent acte du rôle central donné par la loi du 17 août 2015 à la Base de Données Economiques et Sociales comme outil de partage des informations et des documents aux représentants du personnel.

Accompagnant cette évolution, les parties au présent accord conviennent qu'à compter du 1^{er} avril 2016, tous les documents et informations à destination des membres du Comité d'Entreprise et de ses commissions obligatoires, du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail, du Comité de Groupe ainsi que des délégations aux négociations d'entreprise ou de groupe seront mis à disposition exclusivement sur la Base de Données Economiques et Sociales.

Par conséquent, à compter du 1^{er} avril 2016, plus aucun envoi papier ne sera effectué, la Base de Données Economiques et Sociales devenant l'unique plateforme d'échanges d'information avec les instances représentatives du personnel, hors Délégués du Personnel, et les participants aux négociations.

b) La visioconférence :

Afin de simplifier la tenue des réunions des instances représentatives du personnel compte tenu de l'éloignement de leurs membres, les parties au présent accord conviennent de recourir pour l'organisation de chaque réunion du Comité d'Entreprise et de ses Commissions obligatoires, du Comité de Groupe et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail, puis de l'Instance Commune, à la visioconférence.

Le Comité d'Entreprise, ou l'Instance Commune, s'engage à consacrer un budget permettant la mise en place d'un système de visioconférence, régional ou installé au domicile de chaque membre des instances concernées.

Cette infrastructure de fonctionnement sera prise en charge par le Comité d'Entreprise, ou l'Instance Commune, sur son budget de fonctionnement.

Le système de visioconférence ainsi mis en place pourra être utilisé par les membres du Comité d'Entreprise, des Commissions du Comité d'Entreprise, du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail, du Comité de Groupe et de l'Instance Commune.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a signature on the left, 'TII' and 'JFC' in the middle, and '4 DR' and 'BG' on the right.

Il pourra également mis à disposition par le Comité d'Entreprise, ou l'Instance Commune, à titre gratuit ou onéreux, pour tout autre type de réunion.

La mise en place de la visioconférence sera effective dès que la solution technique adaptée sera identifiée.

c) Présence sur l'Intranet :

Les parties au présent accord conviennent de créer sur le portail interne de l'entreprise (Intranet) une page commune, sur laquelle les coordonnées de chaque Organisation Syndicale représentative seront mentionnées.

Chaque Organisation Syndicale représentative pourra y faire figurer son logo, le nom d'un Délégué Syndical de l'entreprise, un numéro de téléphone ainsi qu'une adresse mail. Il ne pourra pas être publié sur cette page de tracts ou communications syndicales.

Les Organisations Syndicales seront mentionnées sur cette page par ordre alphabétique.

Cette page sera administrée par l'entreprise, qui ne pourra pas extraire et utiliser les données concernant la consultation de cette page.

d) Ouverture de négociations sur les moyens des Organisations Syndicales :

Une étude sera menée par l'entreprise concernant des moyens nouveaux notamment de communication devant permettre aux Organisations Syndicales de mener leurs missions.

Conjointement à cette étude menée par la Direction, des propositions et revendications concrètes devront être faites par les Organisations Syndicales au plus tard le 30 juin 2016.

A l'appui de ces revendications, la Direction s'engage à ouvrir des négociations en septembre 2016.

Article 4 : Evolution du fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel

a) Mise en place d'une Instance Commune au Comité d'Entreprise et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail

Les mandats du Comité d'Entreprise, des Délégués du Personnel et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail arrivent à terme en 2016.

La loi du 17 août 2015 permet désormais aux partenaires sociaux d'adapter, dans les entreprises de plus de 300 salariés, le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel.

De

*II 5 DL
JFL BG*

Afin de tenir compte des réalités de l'entreprise, et dans un souci d'améliorer la qualité du fonctionnement de la représentation du personnel au sein de l'entreprise, les parties décident du regroupement du Comité d'Entreprise national et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail unique au sein d'une Instance Commune.

L'Instance Commune exerce l'ensemble des attributions du Comité d'Entreprise national et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail unique regroupés.

Au sein de l'Instance Commune, il sera mis en place une Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, composée de membres élus de l'Instance Commune, à qui il sera confié toutes les attributions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Le nombre de réunions annuelles de l'Instance Commune au titre des missions du Comité d'Entreprise sera au moins égal à 6, soit au moins une réunion tous les 2 mois ; le nombre de réunions annuelles de la Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail de l'Instance Commune sera au moins égal à 4.

Les parties conviennent également de conserver les Commissions Hygiène et Sécurité mises en place au sein de chaque Usine.

Il sera fait application des règles définies par les décrets à venir relatifs au crédit d'heures et à la composition de l'Instance Commune.

Il sera également fait application des règles définies par les décrets à venir relatifs à la composition de la Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de l'Instance Commune ; à défaut de dispositions légales ou réglementaires, le nombre de membres de cette Commission ne pourra pas être supérieur au nombre de membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dont les mandats arrivent à terme en décembre 2016.

L'Instance commune disposera, dans les mêmes conditions que le Comité d'Entreprise, d'un budget « Activités Sociales et Culturelles » et « Fonctionnement ». Le budget de « Fonctionnement » de l'Instance Commune permettra de financer des missions de l'Instance Commune aussi bien en tant que Comité d'Entreprise qu'en tant que Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Seules les Commissions obligatoirement prévues par la loi ou la réglementation applicable à l'Instance Commune seront mises en place.

Cette Instance Commune sera mise en place effectivement au terme des mandats actuels du Comité d'Entreprise et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Toutefois, la Direction se réserve le droit de ne pas mettre en place cette Instance Commune, ou de la dissoudre, si le nombre de membres de l'Instance Commune fixé par les dispositions légales ou réglementaires venait à dépasser en cumul le nombre minimal légal ou conventionnel de membres élus du Comité d'Entreprise et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail participant effectivement aux réunions de ces instances.

de
11
JFL 6 DR
BG

b) Réunions du Comité d'Entreprise

Dans l'attente de la mise en place de l'Instance Commune, les parties au présent accord conviennent que le nombre de réunions annuelles du Comité d'Entreprise soit au moins égal à 6, soit au moins une réunion tous les 2 mois.

c) Délais de consultation du Comité d'Entreprise

Les parties au présent accord conviennent de préciser les délais encadrant les informations et consultations du Comité d'Entreprise.

Les parties rappellent tout d'abord que ces délais, prévus par le code du travail, sont ceux dans lesquels le Comité d'Entreprise est réputé avoir rendu son avis pour les consultations concernées, lorsque l'avis du Comité d'Entreprise a été sollicité et que le Comité d'Entreprise ne s'est pas prononcé.

Les parties au présent accord précisent que le délai de consultation du Comité d'Entreprise court à compter de la communication par l'entreprise des informations nécessaires à sa consultation, c'est-à-dire à compter de l'information de leur mise à disposition dans la Base de Données Economiques et Sociales.

Ainsi, en l'absence de disposition légale ou réglementaire prévoyant des délais d'information et consultation spécifiques, les parties au présent accord prévoient que le Comité d'Entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de 15 jours courant à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires à sa consultation, et à la condition que son avis ait été sollicité.

Les parties conviennent toutefois que cela n'interdit pas au Comité d'Entreprise de rendre son avis dans un délai inférieur à 15 jours, dès lors qu'il considère avoir disposé d'un délai et d'éléments suffisants pour se prononcer utilement.

Ces dispositions s'appliqueront à l'Instance Commune lorsqu'elle sera consultée au titre du Comité d'Entreprise.

d) Délai de consultation du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail

Les parties au présent accord conviennent de définir les délais encadrant les informations et consultations du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail.

Les parties précisent tout d'abord que ces délais sont ceux dans lesquels le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail est réputé avoir rendu son avis pour les consultations concernées, lorsque l'avis du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail a été sollicité et que celui-ci ne s'est pas prononcé.

Les parties au présent accord précisent que le délai de consultation du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail court à compter de la communication par l'entreprise des informations nécessaires à sa consultation, c'est-à-dire à compter de l'information de leur mise à disposition dans la Base de Données Economiques et Sociales.

JZ

II 7 DR
JSL BG

Ainsi, en l'absence de disposition légale ou réglementaire prévoyant des délais d'information et de consultation spécifiques, les parties au présent accord prévoient que le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de 15 jours courant à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires à sa consultation, et à la condition que son avis ait été sollicité.

Les parties conviennent toutefois que cela n'interdit pas au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail de rendre son avis dans un délai inférieur à 15 jours, dès lors qu'il considère avoir disposé d'un délai et d'éléments suffisants pour se prononcer utilement.

Ces dispositions s'appliqueront à l'Instance Commune lorsqu'elle sera consultée au titre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail.

Article 5 : Frais professionnels

Afin de pouvoir exercer leurs différentes prérogatives, les représentants du personnel peuvent être amenés à se déplacer dans l'entreprise.

Les parties au présent accord rappellent que sont pris en charge, conformément à la procédure « Frais professionnels » applicable au sein de l'entreprise, les frais professionnels exposés par les membres du Comité d'Entreprise, du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail et du Comité de Groupe (réunion de ces instances ou des commissions obligatoires du Comité d'Entreprise) pour se rendre aux réunions de ces instances organisées par l'entreprise.

Sont également pris en charge, conformément à la procédure « Frais professionnels » applicable au sein de l'entreprise, les frais professionnels exposés par les membres des délégations syndicales participant aux réunions à l'initiative de l'entreprise (réunion de négociation) ainsi que les frais professionnels exposés par un salarié de l'entreprise, titulaire ou non d'un mandat de représentation du personnel, pour assister un autre collaborateur de l'entreprise à un entretien préalable, à sa demande expresse.

Dans cette dernière hypothèse, lorsqu'une organisation syndicale sera sollicitée afin d'assurer l'assistance d'un salarié de l'entreprise lors d'un entretien préalable, les Organisations Syndicales prennent l'engagement de privilégier la désignation à cet effet d'un représentant affecté à un site situé à proximité du site du collaborateur reçu en entretien préalable.

Les autres frais, occasionnés par exemple à l'occasion d'une réunion d'une commission facultative du Comité d'Entreprise ou d'un déplacement d'un Délégué Syndical pour se rendre à une réunion de Délégués du Personnel à laquelle il est invité par un élu de cette instance, ne sont pas pris en charge par l'entreprise. Il en va ainsi de tous les déplacements à l'initiative du représentant du personnel.

je
JFC
TT 8 DR
BG

Conformément à la procédure « Frais professionnels » applicable au sein de l'entreprise, chaque collaborateur s'engage à ne présenter que des frais engagés dans le cadre de son activité professionnelle.

Tout frais ne sera remboursé que sur présentation de justificatif.

Le respect des principes de la procédure Frais Professionnels répondra à l'objectif de maîtrise des coûts.

Ainsi, quelque soit le type de frais engagé, chaque collaborateur en déplacement professionnel recherchera systématiquement les meilleurs tarifs. S'il s'avère que le collaborateur n'a pas procédé aux recherches, le remboursement pourra se faire à hauteur du meilleur tarif pratiqué.

Il est également rappelé que l'utilisation des transports en commun doit être une priorité, et que l'utilisation d'un véhicule personnel ne pourra intervenir que sur dérogation dans les conditions prévues par la procédure « Frais professionnels » applicables.

Enfin, il est rappelé que pour tous les déplacements professionnels, le transport SNCF est à privilégier, et à utiliser de façon systématique, excepté lorsqu'il est prouvé que le transport aérien est moins coûteux.

Article 6 : Effet, durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1er février 2016.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties contractantes. La partie qui dénonce l'accord doit aussitôt notifier cette décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires conformément aux articles L.2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du travail. La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres signataires. L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

L'avenant de révision devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré. L'avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

je
JFL
9 DR
BG

En cas de modification du cadre législatif, réglementaire ou conventionnel susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau dans un délai maximal d'un mois, à compter de la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 7 : Dispositions finales

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-4 du Code du travail, dès sa conclusion, le présent accord sera déposé, à la diligence de la Société OGF, auprès du Greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et de la Direction Régionale des Entreprises, de la concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Paris.

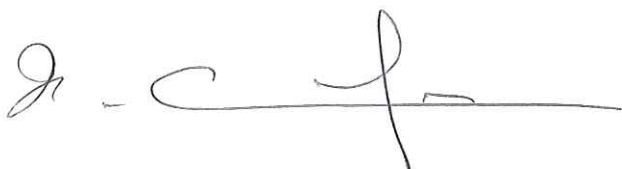
Au préalable, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et non signataires.

dc

TJ 10 DR
JFC BG

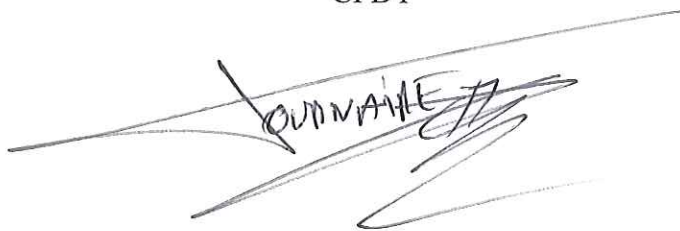
Fait à Paris, le 29 janvier 2016 en 8 exemplaires

Pour la Direction



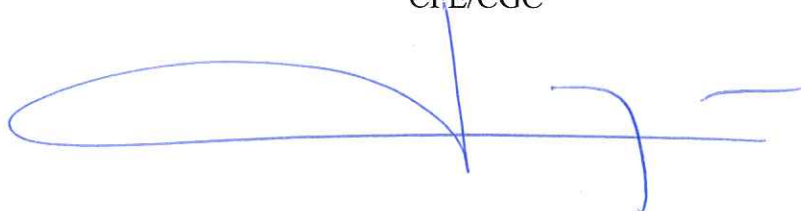
Pour la Fédération INTERCO

CFDT



Pour la Confédération Française
de L'Encadrement C.G.C

CFE/CGC



Pour la Confédération Française
Des Travailleurs Chrétiens

CFTC

Pour le Syndicat National de
Thanatologie

CGT



Pour Force Ouvrière

Des syndicats des services publics de Santé
et des Services Funéraires

