



SAS RELAIS FNAC

Monsieur Hervé Gomis, délégué syndical central CFDT
Monsieur André Chapuis, délégué syndical central CGT
Monsieur Gérard Maubourguet, délégué syndical central CFTC
Madame Monique Méthol, déléguée syndicale centrale FO
Monsieur Francis Menut, délégué syndical central CFE-CGC

Monsieur Gilles Garrigos, secrétaire du Comité Central d'Entreprise

Clichy, le 24 janvier 2002

Madame, Monsieur,

La re-négociation de l'accord syndical pour le développement des relations sociales de la SAS Relais Fnac n'a pu aboutir à la signature d'un nouveau texte, qui se serait substitué à l'accord du 13 février 1998, arrivé à échéance le 31 décembre 1998 et reconduit par avenant jusqu'au 31 décembre 1999.

En conséquence et en l'absence de toute autre signature à ce jour, l'accord initial du 13 février 1998 est réputé s'être transformé en un accord à durée indéterminée.

Les relations sociales au sein de la SAS Relais Fnac continueront donc à s'organiser dans le respect des dispositions prévues par ce texte.

Nous vous informons que cet accord pourra être dénoncé en vertu des dispositions prévues à l'article L.132-8 du Code du Travail.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Benoît BRECHIGNAC
Directeur des Relations Sociales

SAS FNAC RELAIS
Société par actions simplifiée
au capital de 73 395 Euros

RCS Nanterre B 334 473 352

Siège social :
67, bd du Général Leclerc
92612 Clichy Cedex

Accord syndical pour le développement des relations sociales

Entre

La direction de la SAS RELAIS FNAC, société dont le siège social est situé 67, boulevard du Général Leclerc, 92612 Clichy, représentée par Monsieur Jacques Blanchot, directeur de région, d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives, CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, représentées par leur délégué syndical central, d'autre part,

Il a été conclu l'accord suivant :

Préambule

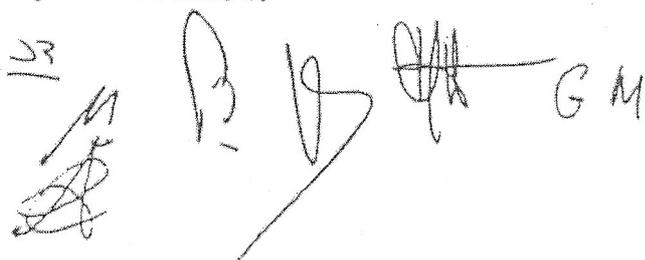
Les parties souhaitent énoncer les règles qui doivent permettre aux différents acteurs de l'entreprise de construire et développer un climat social de qualité dans le respect des droits et devoirs attachés aux différents mandats sociaux. Elles ont voulu se donner, chaque fois que nécessaire, des moyens particuliers qui complètent et améliorent la législation ou les dispositions en vigueur pour favoriser la réalisation de leur engagement commun.

Dans chaque établissement, la direction et les représentants du personnel s'attacheront à définir dans un esprit de partenariat et de respect mutuel les modalités de leurs relations dans le cadre de chaque instance pour que les membres puissent y remplir leurs missions dans des conditions satisfaisantes.

Les parties rappellent leur souhait de voir les différentes instances remplir, en fonction de leur objet propre, les missions et attributions qu'elles tiennent de la loi. Il peut notamment être fait référence pour :

-les syndicats professionnels, aux articles L 411.1 à L 413.2 du code du travail et pour mémoire à l'article L 411.1 :

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

SR
The block contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'SR' with a flourish underneath. To its right are two more signatures, one of which is a stylized 'B'. Further right is a signature that looks like 'GM' with a horizontal line extending to the right. The initials 'GM' are written in a simple, blocky font.

-les délégués du personnel, aux articles L 421.1 à L 426.1 du code du travail et pour mémoire à l'article L 422.1 :

« Les délégués du personnel ont pour mission :

-de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que les conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;

-de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle... ».

-les comités d'établissement et le comité central d'entreprise aux articles L 431.1 à L 435.6 du Code du travail et pour mémoire à l'article L 431.4 :

« Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient d'une couverture contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ».

-le droit d'expression des salariés, aux articles L 461.1 à L 461.5.

-les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, aux articles L 236.1 à L 236.13 et pour mémoire à l'article L 236.2 :

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières... ».

03
Handwritten signatures and initials. From left to right: a signature with a circled 'M', the letter 'R', a stylized signature, and another signature. Below the second signature is the text 'GM'.

Article 1 : Moyens budgétaires.

Dans chaque établissement, les représentants du personnel bénéficient, pour exercer leurs missions, d'heures de délégation et d'autres moyens prévus par la loi ou issus du présent accord.

Il convient, dès la préparation budgétaire, dans la mesure où ces éléments sont connus, de prendre en compte et d'évaluer ces temps de délégation mais également les temps de réunion des titulaires et suppléants, département par département, pour définir la structure et l'organisation de chaque département.

La masse salariale correspondant aux crédits d'heures de délégations, aux temps de réunion avec l'employeur, aux réunions du comité central d'entreprise, sera comptabilisée dans un centre analytique spécifique, au niveau de l'établissement. Il en sera de même pour les frais de déplacements engagés pour les réunions du comité central d'entreprise.

La masse salariale correspondant aux crédits d'heures de délégations des délégués syndicaux centraux, la masse salariale et les frais de déplacements correspondant aux réunions de négociations qui se tiennent au niveau national ou à des convocations à des réunions au niveau national, à l'exception des réunions du comité central d'entreprise, seront comptabilisés sur un centre analytique spécifique de la SAS Relais Fnac.

Article 2 : Moyens de fonctionnement.

a) Crédit d'heures.

Certains représentants du personnel bénéficient d'heures de délégation. Elles sont prises conformément à l'objet de l'instance, sur l'initiative du représentant du personnel.

Chaque direction d'établissement convient avec les représentants du personnel des conditions dans lesquelles sont prises les heures de délégation.

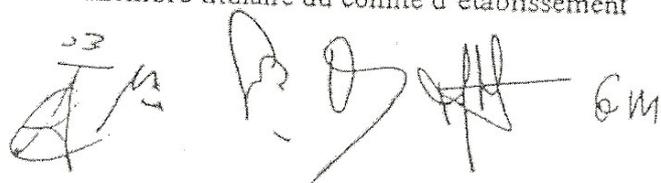
Un système de suivi des heures de délégation (modèle de bon de délégation joint en annexe) permettant l'information réciproque de la direction et des représentants du personnel est mis en place d'un commun accord.

Le temps passé en réunions (réunions mensuelles, extraordinaires, dans le cadre des instances centrales, dans le cadre des négociations) ou pour se rendre à toute invitation de l'entreprise est considéré comme temps de travail.

Les crédits mensuels d'heures de délégation, calculés en fonction de l'effectif de l'établissement sont les suivants :

Etablissements dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés
-délégué du personnel titulaire 20 heures

Etablissements dont l'effectif est compris entre 50 et 99 salariés
-délégué du personnel titulaire 15 heures
-membre du CHSCT 2 heures
-membre titulaire du comité d'établissement 20 heures



<u>Etablissements dont l'effectif est compris entre 100 et 299 salariés</u>	
-délégués du personnel titulaire	15 heures
-membre du CHSCT	5 heures
-membre titulaire du comité d'établissement	20 heures

Les crédits mensuels d'heures de délégation des délégués syndicaux sont les suivants :

<u>Etablissements dont l'effectif est compris entre 50 et 150 salariés</u>	10 heures
<u>Etablissements dont l'effectif est compris entre 151 et 500 salariés</u>	15 heures

<u>Entreprises dont l'effectif est supérieur à 2000 salariés</u>	
-délégué syndical central	20 heures

Les parties signataires souhaitant mettre en œuvre de manière volontariste les termes de cet accord, les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires verront leur crédit d'heures porté à :

<u>Etablissements dont l'effectif est compris entre 50 et 150 salariés</u>	15 heures
--	-----------

<u>Entreprises dont l'effectif est supérieur à 2000 salariés</u>	
-délégué syndical central	30 heures

Les crédits d'heures ont un caractère individuel. Toutefois, en l'absence d'un titulaire, un suppléant bénéficie du crédit d'heures de celui-ci lorsqu'il le remplace, y compris de manière occasionnelle.

Un crédit d'heures spécial est accordé au secrétaire du CCE au titre de l'organisation, de la tenue, du compte-rendu des réunions du CCE. Le crédit est de 25 heures par réunion.

Un crédit d'heures spécial est accordé au trésorier du CCE au titre des démarches liées à sa fonction.

b) Affichage

Chaque organisation syndicale dispose de panneaux d'affichage distincts sur lesquels elle peut librement afficher tout document de nature syndicale, lequel est remis simultanément à la direction.

Les délégués du personnel disposent de panneaux sur lesquels ils peuvent afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel.

Le comité d'établissement dispose de panneaux ; les conditions d'affichage sont prévues dans son règlement intérieur.

Le CHSCT dispose de panneaux d'affichage sur lesquels figurent les renseignements entrant dans le champ de sa mission.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature with the number '23' written above it, followed by a signature that appears to be 'P', then a signature that appears to be 'D', and finally a signature that appears to be 'G M'.

c) Information syndicale

Chaque section syndicale peut organiser périodiquement des réunions dans un lieu (forum, par exemple) mis à disposition par la direction de l'établissement.

d) Local

La direction met à la disposition du comité d'établissement un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce local peut être commun au comité d'établissement et aux délégués du personnel.

e) Règlement intérieur du comité d'établissement

Le comité d'établissement détermine dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés pour l'exercice de ses missions. Il prévoit notamment les conditions de versement de la contribution patronale et de la subvention de fonctionnement.

f) Budget de fonctionnement du comité d'établissement

La direction verse au comité d'établissement une subvention de fonctionnement de 0,2% de la masse salariale brute destinée à assurer les moyens de fonctionnement administratif du comité d'établissement (frais de déplacement des membres, documentation, papeterie, PTT, ...). La direction est dispensée du versement de tout ou partie de cette subvention si elle met à la disposition des moyens en personnel ou en matériel équivalant à tout ou partie du montant de la subvention.

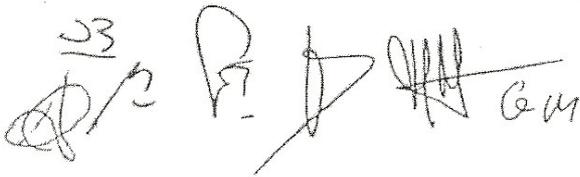
La gestion de la subvention de fonctionnement est effectuée sur un compte séparé de celui réservé pour la gestion de la contribution de l'établissement au financement des activités sociales et culturelles.

g) Formation économique des membres du comité d'établissement

Les membres titulaires du comité d'établissement élus pour la première fois peuvent bénéficier d'une formation économique d'une durée maximale de cinq jours obligatoirement dispensée par un organisme habilité. Cette formation économique peut être renouvelée lorsque les élus ont exercé leurs mandats pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le salaire est maintenu par la direction pendant la durée du stage. La durée du stage n'est pas déduite du crédit d'heures mensuel. Les frais pédagogiques (inscription, formation) et les frais de déplacements sont pris en charge par le comité d'établissement sur son budget de fonctionnement.

Lors de chaque renouvellement du comité central d'entreprise, ses membres peuvent bénéficier d'une formation économique, d'une durée maximale de deux jours, prise en charge par l'établissement, dispensée par un organisme habilité.

23
The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'P. P.' with a large flourish. To its right is another signature, possibly 'R.'. Further right is a signature that looks like 'M. P.' with a large flourish. On the far right, there are the initials 'G.M.' written in a simple, blocky font.

b) Formation des membres du CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient dès leur première désignation d'une formation de cinq jours au maximum, nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

i) Formation économique, sociale et syndicale

Dans les conditions prévues aux articles L 451.1 et suivants, tout salarié, élu ou non, désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale pourra sur sa demande bénéficier d'un ou de plusieurs congés. Ce ou ces congés seront rémunérés à hauteur de 0,08 pour mille du montant de l'ensemble des salaires payés par l'entreprise pendant l'année en cours. Pour l'exercice 1998, la règle du maintien de salaire est décidée.

Article 3 : Instances centrales

a) Organisation des réunions

Les membres titulaires et suppléants ainsi que les représentants syndicaux sont conviés aux réunions du comité central d'entreprise dont la composition est définie conformément à la législation.

Les membres désignés par les organisations syndicales participent aux négociations ouvertes au niveau central conformément aux accords conclus sur la composition des délégations syndicales.

Dans ce cadre, et afin de favoriser les échanges au cours des réunions, il est convenu que les représentants du personnel concernés peuvent, s'ils le souhaitent, se réunir la demi-journée précédant la réunion si celle-ci est prévue pour durer une demi-journée ou la journée précédant la réunion si celle-ci est prévue pour durer une journée. Une salle de réunion est réservée à cet effet. Une journée de réunion est considérée comme une journée de travail.

Les directions d'établissement étant destinataires en copie des invitations à ces réunions, elles contribuent à l'organisation de ces déplacements dans les meilleures conditions.

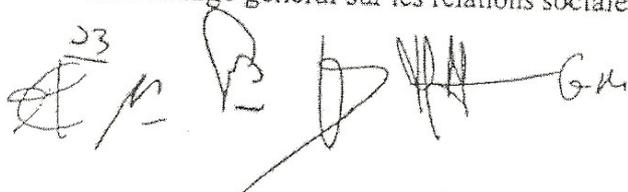
Les représentants du personnel veillent à ce que les frais qu'ils engagent le soient dans le cadre des barèmes en vigueur dans l'entreprise.

Il est possible que les réunions se tiennent le jour du repos hebdomadaire. Celui-ci est en conséquence récupéré ou payé au choix du salarié.

b) Rencontres direction-organisations syndicales

La direction d'exploitation et/ou la direction des ressources humaines rencontrent une fois par an chaque organisation syndicale au cours d'une réunion dont l'ordre du jour est fixé librement par les parties.

Cette rencontre, indépendante de toute négociation ou obligation a pour finalité de favoriser un échange général sur les relations sociales et leur développement.

23


c) Composition des délégations syndicales appelées à négocier

Pour toutes négociations, et notamment celle prévue à l'article L 132.27 du Code du travail, l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sont appelées à négocier.

Pour préserver le caractère constructif des négociations dans laquelle chaque participant peut s'exprimer, chaque organisation syndicale constitue sa délégation avec trois personnes. La direction est représentée par trois personnes.

Pour chaque négociation (négociation annuelle, intéressement, ...), en contrepartie du nombre limité de participants, chaque organisation syndicale a la possibilité de réunir, une fois par négociation, l'ensemble de ses délégués syndicaux, dans le cadre d'une réunion préparatoire.

Article 4 : Parcours professionnel des représentants du personnel

a) Organisation du travail et exercice des mandats représentatifs

Le représentant du personnel est un salarié en charge d'activités liées à une définition d'emploi, au même titre que tout autre salarié. En charge également d'un ou plusieurs mandats représentatifs, ces derniers sont pris en compte pour l'organisation du travail.

b) Appréciation, rémunération, perspectives de carrière des représentants du personnel

Les entretiens d'appréciation des représentants du personnel prennent en compte les conditions dans lesquelles le ou les mandats de représentation du personnel ont pu modifier les activités exercées ainsi que les conséquences sur les résultats attendus.

Une commission de suivi des rémunérations et des carrières des représentants du personnel, constituée d'un représentant de la direction de l'exploitation, d'un représentant de la direction des ressources humaines, des délégués syndicaux centraux est mise en place.

Cette commission reçoit des informations globales relatives à l'évolution des salaires et aux évolutions de carrière des représentants du personnel.

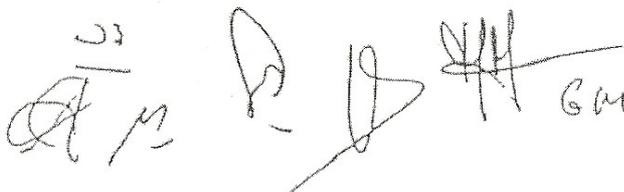
Elle étudie les cas particuliers présentés par les délégués syndicaux centraux.

Article 5 : Commission de recours et d'interprétation

Une commission constituée de deux représentants de chaque organisation signataire, choisis de préférence parmi les participants à la rédaction du texte est chargée de répondre à toute interprétation relative au présent accord et qui n'aurait pu trouver de solution au niveau local.

Article 6 : Communication de l'accord

Les parties signataires conviennent d'assurer la plus large diffusion de cet accord. Il sera communiqué dès signature à l'ensemble du personnel encadrant et aux membres des instances représentatives du personnel.



Handwritten signatures of the signatories, including a signature with the initials 'GM'.

Article 7 : Durée et application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une période arrivant à échéance le 31 décembre 1998.

Les parties conviennent de le réexaminer avant cette date pour décider de sa reconduction.

Article 8 : Dispositions finales

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Nanterre.

Fait à Clichy, le 13 février 1998

Pour la CFDT

Yann Le Strat



Pour la SAS Relais Fnac

Jacques Blanchot



Pour FO

Monique Méthol



Bruno de Guerpel



Pour la CGT

André Chapuis



Pour la CFTEC

Gérard Maubourguet



Pour la CFE-CGC

Francis Menut

