

COMPTE- RENDU D'INFORMATIONS SYNDICALES

Négociation sur le dialogue social – 12 décembre 2023

Délégation **FORCE OUVRIERE** :

- Taoufik ADOUNI (**FO** PARIS NORD, élu **FO** titulaire au CSEC).
- Manuel AIRES (**FO** PARIS SUD, RS **FO** au CSEC).
- Mouloud HAMMOUR (**FO** PARIS NORD, secrétaire du CSEC).
- Jacques MOSSE-BIAGGINI (DSC **FO**).

La direction a envoyé ce jour à 9h20 un projet d'accord que nous avons étudié durant la réunion préparatoire. Ce projet comprend en grande partie des références aux textes de loi, auxquelles s'ajoutent des points dont certains nous interpellent et pour lesquels nous exprimons nos réserves à la direction.

Nous demandons que le préambule de l'accord, pour le moment « vide », mentionne les accords appliqués aujourd'hui et qui seront appliqués pour la prochaine mandature, comme la direction s'y est engagée par écrit à la demande de **FO**, à savoir :

1. Accord de droit syndical du 2/11/2016 et son avenant du 5/10/2020.
2. Accord sur les moyens des CSEE du 29/9/2020.

Voici les points sur lesquels **FO** intervient durant la présente réunion :

- « *Toutes les convocations aux réunions sont transmises par l'entreprise par messagerie électronique.* » : nous demandons à la direction s'il s'agit obligatoirement de la messagerie professionnelle, en rappelant que l'usage de celle-ci n'est en rien obligatoire par les salariés. La direction rétorque qu'il n'en est rien et que cet usage serait devenu obligatoire, ce qui est contesté par notre Camarade Mouloud, secrétaire du CSEC, pour qui il ne s'agit en aucun cas d'une obligation légale ! Nous rappelons que la direction devrait envoyer les documents par courrier postal en R/AR si les salariés ne peuvent recevoir de mail (panne de réseau, salarié en arrêt...).
- En cohérence avec ce qui précède, nous nous opposons au principe de permettre aux organisations syndicales d'utiliser la messagerie professionnelle aux fins de propagande (notamment à cause des risques de divulgation de l'appartenance syndicale des destinataires).
- « *La remise de documents en lien avec les différentes réunions nationales ou locales est effectuée par mise à disposition sur un espace partagé.* » : nous rappelons que de tels accès peuvent être difficiles pour les salariés n'ayant pas les outils indispensables.
- « *Conformément à l'article L. 2315-3 du code du travail, il est rappelé que les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.* ». **FO** rappelle à la direction qu'il est illicite de présenter comme

confidentiels des documents dans leur intégralité et sans aucune date indiquant la fin temporelle de cette confidentialité.

- « *Lorsque, dans le cadre des attributions de son mandat, un représentant du personnel demande à consulter des documents nécessitant un temps de préparation de la part de la direction, le représentant adresse sa demande à la direction dans un délai raisonnable. La consultation des documents se fait sur place.* » : cette façon de faire nous semble irréaliste dans le cas de salariés travaillant en province qui demanderaient l'accès à des documents régis par la direction au Siège social.
- « *Les représentants du personnel et les représentants syndicaux utilisent librement ce crédit d'heures de délégation, à condition d'en informer son employeur et d'en user conformément à l'objet de son mandat.* » **FO** demande la suppression de cette condition, en expliquant qu'il n'est pas possible (sous peine de se voir accuser de harcèlement...) à un représentant du personnel de prévenir sa hiérarchie à 23 heures s'il a reçu un appel urgent d'un collègue impliquant la prise d'heures de délégation.
- **FO** demande la suppression de ce § : « *En cas d'utilisation des heures de délégation en dehors de l'horaire normal de travail, l'entreprise pourra demander au représentant du personnel des précisions sur les nécessités de cette utilisation.* ». Nous nous basons sur plusieurs articles du code du travail contredisant totalement cette assertion. Nous pointons qu'il s'agit, pour les élus, de ne pas perturber le service, comme par ailleurs le préconise la direction !
- **FO** témoigne que certaines réunions de CSE ou de CSEC ont duré largement plus que la durée maximale de 10 heures, sans tenir compte des temps de trajet. Nous demandons donc la suppression du § suivant : « *En cas de non-respect des règles rappelées ci-dessus, un courrier rappelant ces seuils sera adressé au représentant concerné, conformément aux obligations de la Société CONFORAMA FRANCE SA.* »
- « *En dehors des situations spécifiques prévues par les dispositions légales applicables, le crédit d'heures de délégation est en principe mensuel et ne peut être dépassé qu'en cas de circonstances exceptionnelles.* » : ce paragraphe est en contradiction avec l'accord sur les moyens du CSEE, qui stipule que « *le crédit d'heures des membres titulaires et des représentants syndicaux peut être reporté d'un mois sur l'autre* ». Nous demandons d'ajouter une référence à cette disposition conventionnelle. Même demande pour le caractère personnel des heures de délégation.
- Cas des salariés en forfait jour (cadres) : la direction écrit que « *le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.* » Nous faisons remarquer que les cadres ne pointant pas, il sera difficile de procéder à ces calculs et de respecter cette règle. Il faudrait dans ce cas annualiser les délégations des cadres.

- « *Les Directeurs de site devront tenir compte des exigences des mandats qu'ils occupent pour fixer leurs objectifs et adapter leur charge de travail.* » : ce texte est inséré dans un chapitre ne concernant que les cadres, or cet item devrait concerner tous les salariés, y compris non-cadres. **FO** affirme qu'il serait indispensable de remplacer un représentant du personnel quand il est en délégation ou en réunion. **FO**, exemples à l'appui, s'offusque de l'ostracisme dont sont victimes certains élus (y compris au siège social) jamais remplacés durant leurs absences, dont la charge de travail est alors reportée sur leurs collègues qui bien entendu l'en rendent responsable. Nous rappelons que certains élus ont également des mandats hors de l'entreprise (conseillers prud'homains, administrateurs CARSAT, négociateurs de branche...) et que leurs absences dans ces cadres devraient également donner lieu à des remplacements.