



Accord relatif
à l'exercice
du droit syndical
et au développement
du dialogue social

Introduction

Vous avez entre les mains un ensemble de propositions de la FTM-CGT dont l'objectif est d'aider à la négociation d'accords relatifs au droit syndical dans les entreprises de notre branche.

La possibilité de participer à l'activité syndicale est le moyen essentiel donné au salarié d'exercer sa citoyenneté à l'entreprise, dépassant le rapport individuel de subordination à son employeur.

Un droit syndical développé tant pour les institutions (DP, CE, CHSCT...) que pour les syndiqués est nécessaire au dynamisme de l'activité syndicale.

C'est le sens du présent document, dont le contenu est largement issu d'accords existants dans diverses entreprises de la métallurgie.

Plusieurs thèmes y sont évoqués :

- Le temps du mandat (crédits d'heures)
- L'exercice de l'activité syndicale
- Le fonctionnement des IRP
- Le déroulement de la négociation collective
- Le suivi professionnel des représentants du personnel.

Préambule

La présence d'organisations syndicales indépendantes est essentielle au dynamisme du dialogue social et par conséquent au développement social et économique de l'entreprise.

Pleinement conscientes de cette réalité, les parties signataires ont donc exprimé leur volonté de promouvoir l'exercice de la mission des représentants du personnel élus ou mandatés et favoriser le bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

Elles se sont également entendues pour développer et renforcer les moyens du dialogue social.

Enfin, les parties signataires ont décidé de mettre en œuvre les mesures permettant de concilier la vie professionnelle avec l'engagement syndical et de prendre en compte dans leur évolution professionnelle l'expérience acquise par les salariés élus ou mandatés, dans l'exercice des mandats.

Les dispositions du présent accord ont une portée impérative et un accord avec un champ d'application plus restreint ne peut y déroger, sauf à en améliorer le contenu.

Le temps du mandat, l'organisation des crédits d'heures

Plusieurs voies d'amélioration des crédits d'heures de délégation prévus par les dispositions légales peuvent être envisagées.

- Augmentation des crédits d'heures légaux pour les différents mandats (ex : 20h au lieu de 15h pour un délégué du personnel) voire temps plein pour certains mandats (ex : secrétaire CCE).
- Attribution d'heures de délégation propres aux suppléants.
- Attribution d'heures de délégation pour les salariés qui participent aux différentes commissions du CE.
- Attribution d'un crédit d'heures à la section syndicale en fonction par exemple des résultats aux élections professionnelles, crédit utilisable notamment pour des salariés qui ne sont pas titulaire d'un mandat électif ou désignatif.
- Désignation d'un représentant des élus et mandatés auprès de la direction d'entreprise pour examiner les différends relatifs à l'utilisation des heures de délégation (il peut s'agir par exemple du DS ou du secrétaire de la section syndicale).

Le fonctionnement des institutions représentatives du personnel

- Possibilité de désigner un représentant syndical au CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés.
- Prise en charge du fonctionnement administratif du CE par l'entreprise : par exemple, mise à disposition d'un secrétariat technique choisi par les organisations syndicales.
- Prise en charge de sténographes pour la saisie des minutes lors des réunions de CE/CCE.
- Organisation des élections professionnelles tous les 2 ans.

Le déroulement de la négociation collective

- Droit de saisine par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés lors de la dernière élection du CE ; ce droit de saisine permet de fixer un ou plusieurs thèmes de négociation dans le mois suivant la requête.
- Validation majoritaires des accords (50%).
- Participation de toutes les organisations syndicales représentatives aux commissions de suivi des accords.
- Les salariés devront pouvoir être informés et consultés tout au long de la négociation.

L'exercice de l'activité syndicale

Les moyens de fonctionnement du syndicat

- Crédit financier annuel alloué à chaque section syndicale en fonction des influences électorales.
- Attribution d'un crédit d'heures à la section syndicale (voir I).
- Attribution d'un crédit d'heures au secrétaire de la section syndicale ce qui permet la reconnaissance officielle de ce mandat.
- Local syndical aménagé pour chaque section syndicale dans chaque établissement d'au moins 50 salariés.
- Attribution d'un crédit d'heures à l'ensemble des salariés, crédit utilisable pour assister aux réunions d'information organisées par les organisations syndicales. La participation à l'activité syndicale est le moyen essentiel pour le salarié d'exercer sa citoyenneté à l'intérieur de l'entreprise, chaque salarié bénéficiera d'une heure par mois lui permettant d'assister aux réunions d'information syndicale.
- Intervention des organisations syndicales dans les sessions de formation de la hiérarchie autour des relations sociales.
- Accès aux technologies de l'information et communication pour les organisations syndicales, Il faut un accord d'entreprises pour autoriser la diffusion de tracts sur la messagerie de l'entreprise ou sur un site syndical mis en place sur l'intranet (article L2146-2 du code du travail).

Les moyens des salariés mandatés

- Délégués syndicaux supplémentaires eu égard à la dispersion des lieux géographiques de travail (à définir).
- Désignation du délégué syndical dans le périmètre de l'établissement retenu pour l'élection des délégués du personnel (afin d'éviter l'éloignement de la communauté des salariés).
- Mandats supplémentaires tels que suppléant au représentant syndical du CE, du CCE, du CHSCT, adjoint au DSC... avec les crédits d'heures correspondants.
- Moyens matériels mis à la disposition des DS, DSC et coordonnateurs de groupe (téléphone, ordinateurs...).
- Remboursement des frais de déplacement (en plus des réunions convoquées par l'employeur) pour les DS dont l'activité se répartit sur plusieurs sites, les DSC et coordonnateurs de groupe (ex : versement d'une allocation annuelle).

La formation économique, sociale et syndicale

- Amélioration de la formation économique, sociale et syndicale par l'attribution de jours indemnisés à 100% par l'entreprise.
- Réduction à 15 jours du délai de prévenance pour demander un congé de formation économique, sociale et syndicale.

- Possibilité de réduire à une journée le congé de formation économique, sociale et syndicale (au lieu de 2 jours minimum selon le code du travail).
- Engagement de l'employeur à organiser le remplacement, à leur poste de travail, des salariés utilisant leur droit au congé de formation économique, sociale et syndicale.

Les moyens à disposition des structures syndicales extérieures

- Possibilité de détacher à temps partiel ou complet un ou plusieurs militants auprès de l'organisation syndicale, salaires et accessoires étant pris en charge par l'entreprise (afin d'assurer des fonctions de direction et/ou d'animation de l'organisation syndicale).

Considérant les dispositions de la loi n°2008-789 portant réforme de la démocratie sociale qui a créé l'article L2135-7 du code du travail prévoyant qu'un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale avec son accord exprès ; Considérant la volonté de la direction et des organisations syndicales de donner un cadre juridique sécurisé aux mises à disposition qui interviennent au profit d'organisations syndicales de salariés ;

A sa demande et avec l'accord de l'employeur, un salarié exerçant son activité au niveau national, régional, départemental ou local peut être mis à disposition d'une organisation syndicale par l'entreprise.

La mise à disposition fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale. La convention devra prévoir la durée de la mise à disposition, le temps passé au sein de l'organisation syndicale, le maintien de la rémunération du salarié, l'indemnisation de l'entreprise par l'organisation syndicale (éventuellement), le maintien des avantages conventionnels et les modalités de retour du salarié dans l'entreprise.

Une liberté d'action sera laissée au salarié sur l'organisation de son temps de travail pour l'organisation syndicale et il n'est donc pas possible pour l'employeur de contrôler les horaires de travail du salarié dans le cadre de sa mise à disposition.

La totalité des frais annexes inhérents à la convention est prise en charge par l'organisation syndicale notamment ceux engendrés par le transport et les repas. La mise à disposition prend effet à compter du jour de la signature de la convention tripartite par les trois parties autorisées, sauf date différente fixée dans la convention.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

- Versement aux fédérations syndicales d'une allocation financière annuelle (exemple : une partie forfaitaire et une partie variable en fonctions des résultats aux élections professionnelles dans l'entreprise ou le groupe).

Le suivi professionnel des représentants du personnel

Nous nous appuyons ici sur deux dispositions récentes du code du travail :

- l'article L2141-5 précise « *un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice des mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle* » ;
- l'article L2242-20 propose que la négociation triennale sur la GPEC « *porte également sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leur fonction* ».

Conciliation vie professionnelle et exercice d'un mandat de représentant du personnel

La qualité de salarié élu ou désigné et l'exercice de responsabilités en découlant ne doivent pas constituer, pour les salariés concernés, un obstacle aux promotions et aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre. Les signataires du présent accord considèrent primordial que l'exercice d'un mandat puisse aller de pair avec une exécution normale du contrat de travail. Ils entendent favoriser le maintien d'une activité professionnelle digne d'intérêt et préserver également les possibilités d'évolution de carrière.

Ainsi dans le cadre de ses attributions professionnelles, le salarié élu ou mandaté doit être mis en mesure de fournir une prestation de travail conforme à sa qualification dans le cadre des règles applicables dans l'entreprise et sous réserve du temps consacré à l'exercice des fonctions syndicales et de représentation du personnel. Les heures de délégation constituent des heures travaillées, elles doivent donc s'intégrer dans l'organisation du service ou de l'atelier.

- Entretien initial à chaque désignation ou élection entre la hiérarchie et le titulaire du mandat pour concrétiser les impératifs liés à l'exercice des fonctions de représentants du personnel avec ceux nécessaires à la bonne marche des services et ateliers.
- A la demande du salarié titulaire de mandat, cet entretien peut être programmé chaque année.
- Possibilité pour le salarié d'être accompagné lors de ces différents entretiens.

Prise en compte du mandat et évolution professionnelle

L'exercice d'un mandat syndical met en jeu des compétences supplémentaires qui couvrent des domaines immédiatement valorisables (ex : sécurité) mais aussi des aptitudes qui ne sont pas forcément immédiatement mises en pratique dans l'environnement.

ronnement professionnel dans lequel le salarié évolue comme : la communication orale et écrite, les techniques de débat contradictoire, l'animation et le développement d'équipes, la gestion de ressources humaines et financières, le pilotage stratégique...

- les signataires décident de mettre en place un dispositif de validation des acquis de l'expérience syndicale (VAES). Ce dispositif est accessible aux titulaires de mandats suivants : DSC, secrétaire de CE... et à tous les représentants du personnel exerçant un ou plusieurs mandats en continu depuis au moins 6 ans. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre du DIF.
- Ces salariés élus ou mandatés pourront demander d'effectuer un bilan professionnel, complété par un bilan de compétences, réalisés par un cabinet spécialisé en ressources humaines. Ces bilans pourront aboutir à un plan de formation permettant :
 - soit de formaliser et valoriser les compétences acquises en cas de continuation de l'exercice de mandats syndicaux ;
 - soit d'engager un processus d'orientation / mobilité / projet professionnel, en cas de reprise d'une activité professionnelle à temps plein.
- La démarche ainsi engagée peut permettre d'aboutir à l'obtention d'un diplôme, ouvrant à l'intéressé des perspectives en interne de l'entreprise ou en externe.

Garanties d'évolution des salariés élus, mandatés et syndiqués

A la suite de la révision des situations individuelles dans l'entreprise suite aux négociations annuelles sur les salaires, la direction rencontrera une délégation de 3 personnes de chaque organisation syndicale afin de lui présenter le bilan récapitulatif pour les élus ou mandatés. L'objectif de cette réunion sera la création d'un outil méthodologique de vérification de contrôle de l'évolution professionnelle des personnes concernées sera mis en place.

Ainsi un panel représentatif en fonction de la situation des salariés (date d'entrée, coefficient d'embauche, formation...) et d'un minimum de 7 personnes sera élaboré en concertation avec l'organisation syndicale.

A la demande d'une organisation syndicale et du salarié concerné, une analyse ponctuelle pourra être réalisée pour des salariés dont l'appartenance syndicale pourrait être connue de la hiérarchie (participation à une formation syndicale, candidature aux élections...) sans pour autant que ce salarié soit titulaire d'un mandat électif ou désignatif dans l'entreprise.

