

ACCORD PORTANT SUR "L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL"

PREAMBULE

Par le présent accord sur l'exercice du droit syndical, les parties signataires entendent : affirmer le rôle des représentants des organisations syndicales et des représentants élus du personnel - faire en sorte que leur mission puisse s'exercer simultanément avec la poursuite d'une carrière professionnelle - définir des principes régissant l'évolution de carrière des représentants des organisations syndicales et élus du personnel.

Il vise aussi à renforcer le dialogue entre les différentes parties, élément d'équilibre fondamental qui suppose un respect mutuel entre les partenaires dans leurs rapports quotidiens et implique une conscience partagée des intérêts vitaux de l'entreprise et fondamentaux des hommes.

TITRE I

RECONNAISSANCE DU ROLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

ARTICLE 1

Les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel font partie intégrante du système de relations socio-économiques de l'entreprise.

A ce titre, les représentants des organisations syndicales et les représentants élus du personnel sont, pour tout ce qui entre dans le cadre de leur mission, des interlocuteurs naturels de la Direction et de la hiérarchie de l'entreprise, de leur établissement, de leur service.

ARTICLE 2

La reconnaissance du fait syndical et du rôle qui peut être joué par ses organisations est facteur d'équilibre et d'évolution positive dans les rapports sociaux au sein de l'entreprise.

Dans cet esprit, chaque salarié peut en toute liberté adhérer à l'organisation syndicale de son choix ; le mandat détenu par un membre du personnel doit être exercé dans le respect de la réglementation en vigueur : aucune entrave ne doit être apportée à l'exercice du mandat des représentants du personnel.

40 DR 16

TITRE II

EXERCICE DE LA MISSION

ARTICLE 3

Les représentants des organisations syndicales et les représentants élus du personnel doivent pouvoir assurer leur mission au sein de leur établissement, de leur société, et du Groupe en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. Dans et pour l'exercice de cette mission les nécessités de l'organisation du travail doivent être prises en considération.

Le mandat qu'ils exercent doit pouvoir être rempli simultanément à l'exercice d'une activité professionnelle normale et à une évolution de carrière professionnelle normale.

Un représentant du personnel doit, en effet, avoir un emploi correspondant à sa qualification lui permettant de fournir une prestation effective de travail et de progresser dans son métier en fonction de ses compétences et de ses performances.

Dans cet esprit, les Directions d'Etablissement et les responsables hiérarchiques concernés s'emploieront à adapter, si nécessaire, l'organisation, les postes de travail et les moyens de l'équipe de travail à laquelle les représentants du personnel appartiennent afin d'intégrer la notion de moindre disponibilité de ceux-ci, en veillant à maintenir l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle des intéressés. L'exercice de leur mandat ne devant pas influencer sur l'appréciation des résultats de leur équipe.

De leur côté, dans l'utilisation de leur crédit d'heures, les représentants du personnel prendront en compte les caractéristiques et les exigences de leur emploi.

C'est en se référant aux principes exposés au présent article que sont prises les dispositions ci-après relatives à l'évolution de carrière des représentants du personnel.

TITRE III

EVOLUTION DE CARRIERE

ARTICLE 4

L'évolution salariale et professionnelle (volume et rythme des augmentations individuelles - progression du coefficient - promotion) des représentants du personnel est déterminée, selon les règles et principes appliqués dans l'établissement sur la base de leur qualification, de leur prestation professionnelle et de leur compétence dans l'exercice du métier.

Cette appréciation doit toutefois tenir compte des contraintes du mandat exercé, du niveau de connaissances générales acquises de par l'exercice de ce mandat et reconnaître le fait d'une moindre disponibilité professionnelle liée au temps consacré à l'exercice du mandat.

56
40 DR N

ARTICLE 5

Prenant en compte les éléments mentionnés à l'article 4, la Direction de l'Etablissement s'assure que l'évolution de la situation individuelle des représentants du personnel ne présente pas d'anomalie par rapport à l'évolution de la situation des autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle et en tenant compte de l'ancienneté dans le coefficient.

Cette évolution comparée pour être significative doit s'apprécier sur une période suffisamment longue, de l'ordre de trois ans.

Il sera procédé à cette comparaison dans un délai maximum de un an à compter de la date de signature du présent accord.

ARTICLE 6

La Direction de l'Etablissement et la hiérarchie procèdent en outre, tous les ans, à l'examen de la situation, appréciée sur un plan global, de l'ensemble des salariés concernés. Cet examen porte sur l'évolution des appointements, l'évolution des coefficients, les promotions, la formation. Une synthèse sera présentée chaque année, aux parties signataires.

ARTICLE 7

Au minimum tous les deux ans, le Directeur de l'Etablissement ou le Responsable des Ressources Humaines aura, en présence du supérieur hiérarchique, un entretien avec chaque représentant du personnel au cours duquel sera examinée l'évolution salariale et professionnelle de l'intéressé, au cours de la période écoulée.

A la demande de l'intéressé, cet entretien pourra se dérouler en présence d'un salarié de son choix appartenant à l'établissement.

ARTICLE 8

Il convient d'entendre par "temps consacré à l'exercice du mandat": le crédit d'heures de délégation proprement dit, ainsi que les heures affectées à l'exercice du mandat et qui, conformément aux dispositions légales et conventionnelles, ne s'imputent pas sur le crédit d'heures (réunions mensuelles du comité d'établissement ou des délégués du personnel, réunions du comité central d'entreprise, réunions du CHSCT, réunions paritaires, réunions du Comité du Groupe, etc ...).

ARTICLE 9

Les dispositions prévues ci-dessus demeurent applicables pendant un délai d'un an à compter de la cessation totale par l'agent intéressé de toute fonction de représentation du personnel ou des organisations syndicales (fin de son mandat).

66
40 DR R

TITRE IV

FORMATION

ARTICLE 10

En cours de mandat, les représentants du personnel, désignés ou élus, doivent avoir accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation de l'entreprise ou de l'établissement.

ARTICLE 11

A l'issue du mandat, une formation de nature à faciliter, s'il y a lieu, sa réadaptation ou réorientation professionnelle, sera proposée à l'agent concerné : la nature et la durée de la formation seront définies en concertation avec l'intéressé.

ARTICLE 12

Les salariés titulaires, depuis au moins six mois, d'un mandat, de délégué syndical, auront, en cours de mandat, la possibilité de suivre une formation économique d'une durée de trois jours, prise en charge et organisée par l'entreprise en plus des dispositions conventionnelles.

Le contenu de cette formation sera en lien avec l'exercice de leur mandat. Les thèmes et les modalités seront arrêtés en liaison avec les organisations syndicales signataires.

TITRE V

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 13

Relèvent du présent accord les salariés exerçant un mandat de :

- délégué syndical
- délégué syndical central
- représentant syndical au CE, au CCE, au CHSCT
- membre élu du comité d'entreprise ou d'établissement
- délégué du personnel
- membre du CHSCT avec voix délibérative
- membres du comité de groupe
- les conseillers prudhommaux
- les conseillers des salariés

et membres des organisations syndicales signataires.

65
YD DR N

TITRE VI
DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 14

Un bilan du présent accord sera établi à la fin du 1er semestre 1992 entre la Direction des Affaires Sociales et deux représentants de chaque organisation syndicale signataire.

Cet accord est conclu pour une première durée allant jusqu'au 31 Décembre 1992. Il se poursuivra par tacite reconduction tous les deux ans et pourra être dénoncé par les parties signataires conformément à l'article L.132-8 du Code du Travail.

ARTICLE 15

Le présent accord sera déposé par la Direction des Affaires Sociales à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine.

Courbevoie, le 24 Juin 1991

Pour la Société : Gerard GALUS



Pour les organisations syndicales :

- C.F.D.T.

- C.F.T.C.

- C.G.C.

- C.G.T.

- C.G.T./F.O.

