



GUIDE D'APPLICATION DE L'ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

GUIDE D'APPLICATION DE L'ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Sommaire

Chapitre I : Présentation générale

Fiche 1 : Les objectifs poursuivis

Fiche 2 : Les abrogations

Chapitre II : Le droit syndical au plan national

Fiche 1 : La gestion des mandats syndicaux dans le cadre des activités nationales (Titre I du protocole d'accord)

- 1) Les salariés détachés pour des activités syndicales au plan national
- 2) Le temps de délégation national
- 3) L'utilisation et les formalités à respecter
- 4) Les tableaux de suivi

Chapitre III : Le droit syndical dans les organismes locaux

Fiche 1 : Les délégués syndicaux

- 1 : Rappel du cadre légal
- 2 : Les délégués syndicaux dans les organismes de Sécurité sociale après l'accord national

Fiche 2 : Les absences au plan local

- 1) Les heures syndicales
- 2) Les congrès et assemblées statutaires nationales
- 3) Les mandats spécifiques
- 4) Le respect de la continuité du service public
- 5) Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Fiche 3 : L'accès des syndicats aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

Fiche 4 : Les modalités d'application de l'accord aux mandats en cours

Fiche 5 : Rappel des règles juridiques lorsque deux accords traitent du même thème

Fiche 1 : les objectifs poursuivis

- **Organiser des garanties juridiques**

Les partenaires sociaux ont entendu limiter le risque juridique au regard de certaines situations en créant les détachés syndicaux à temps plein ou à temps partiel pour l'exercice d'un mandat au plan national (Titre I de l'accord).

Le titre III sécurise l'évolution professionnelle des salariés ayant une activité syndicale par les entretiens qu'il met en place, la formation professionnelle qu'il garantit et l'évolution salariale qu'il organise.

- **Réguler le dispositif du droit syndical**

A cet effet, un nouveau principe a été adopté celui d'attribuer des quotas d'heures aux organisations syndicales.

Un quota d'heures au plan national est calculé à partir d'un pourcentage des effectifs.

Un quota d'heures au plan local est calculé à partir de l'effectif de l'organisme.

- **Renforcer le dialogue social dans l'institution**

Une première étape a été franchie dans le renouveau du dialogue social institutionnel par l'amélioration du fonctionnement des instances paritaires nationales : les Commissions Paritaires Nationales d'Interprétation des textes conventionnels et l'Instance Nationale de Concertation.

Il était donc venu le temps de négocier sur ce thème du droit syndical et de relayer au plan local ce développement du dialogue social.

Le dialogue social qu'il se déroule au plan local ou national devient de plus en plus exigeant et complexe compte tenu des thèmes de négociation qui s'enrichissent et se diversifient.

Il est donc apparu important de permettre aux interlocuteurs d'avoir les moyens en adéquation avec leurs missions et de favoriser un dialogue social permettant d'aboutir à des relations contractuelles fortes.

LE DROIT SYNDICAL AU PLAN NATIONAL

Fiche 1 : La gestion des mandats syndicaux dans le cadre des activités nationales (Titre I du protocole d'accord).

- 1) Les salariés détachés pour des activités syndicales au plan national
- 2) Le temps de délégation nationale
- 3) L'utilisation et les formalités à respecter
- 4) Les outils de suivi

Fiche 1 : Les délégués syndicaux

Le législateur a, à plusieurs reprises, organisé la représentation syndicale dans l'entreprise et la jurisprudence a fait évoluer certains de ces principes.

1) Rappel du cadre légal

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, l'article L2143.3 du code du travail prévoit que chaque syndicat représentatif peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées à l'article L2143.12 du même code.

Ainsi, dans les organismes locaux, les syndicats affiliés aux 5 confédérations reconnues représentatives au plan national par arrêté du 31 mars 1966 sont considérés comme représentatifs de droit. Ils n'ont pas à démontrer leur représentativité auprès de l'employeur. Il s'agit des syndicats affiliés à la CGT, la CGT-FO, la CFDT, la CFTC, et la CFE-CGC.

A ceux-ci peuvent s'ajouter des organisations syndicales ayant démontré leur représentativité au niveau de l'organisme.

Lorsque cette représentativité est établie, les délégués syndicaux disposent d'un crédit d'heures pour exercer leurs missions. Ce crédit d'heures est de par l'article L2143-13 du code du travail fixé à :

- 10 heures par mois dans les organismes de 50 à 150 salariés
- 15 heures par mois dans les organismes de 151 à 500 salariés
- 20 heures par mois dans les organismes de 501 salariés et plus.

Durant ce temps de délégation, les délégués syndicaux peuvent circuler librement dans, ou hors, de l'entreprise, et prendre les contacts nécessaires notamment auprès d'un salarié à son poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (article L2143-20 du code du travail).

2) Les délégués syndicaux dans les organismes de Sécurité sociale après l'accord national

2.1) Désignation du délégué syndical :

2.1.1) L'absence de seuil

La désignation d'un délégué syndical par une organisation syndicale représentative dans l'organisme ne dépend pas de l'effectif.

Ainsi, le seuil légal des 50 salariés pour la désignation d'un délégué syndical est inopposable.

Cela résulte de l'article 8.31 du Protocole d'accord qui précise que "chaque organisation syndicale représentative (...) peut désigner un délégué syndical".

2.1.2) La répartition entre organisations syndicales appartenant à la même confédération

Les parties signataires ont souhaité recommander qu'il ne soit pas fait obstacle à ce que deux organisations syndicales affiliées à la même confédération puissent désigner chacune son propre délégué syndical.

Il est donc possible pour un syndicat de désigner un délégué syndical même si un autre syndicat affilié à la même confédération a déjà procédé à une désignation.

De ce fait, le nombre de délégués syndicaux présents dans l'organisme sera dépassé.

S'agissant d'une recommandation, la décision définitive d'accepter ou non une telle désignation relève de la décision du directeur de l'organisme.

Si ce dernier n'entend pas donner de suite favorable à une désignation de délégué syndical effectuée dans ce cadre, il devra, dans un délai de 15 jours, saisir le Tribunal d'instance afin d'obtenir l'annulation de cette désignation.

Fiche 3 : L'accès des syndicats aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

L'article 11 de l'accord organise l'accès des organisations syndicales aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).

Cet article met en application les dispositions de l'article L2142-6 du code du travail permettant d'accorder, par accord d'entreprise, aux organisations syndicales l'utilisation de l'intranet de l'entreprise ou une messagerie électronique pour la diffusion de publications et tracts.

Le texte n'impose pas de délai à l'ouverture d'une négociation. Il appartient à chaque directeur d'apprécier l'opportunité de celle-ci.

Pour les organismes qui s'engageront dans une négociation, ce qui n'implique pas une obligation de résultat, le texte prévoit que celle-ci portera sur :

- l'utilisation de la messagerie électronique par les organisations syndicales représentatives implantées dans l'organisme pour communiquer tant en interne qu'en externe, notamment en ce qui concerne :
 - la nature et la taille des messages pouvant être envoyés,
 - les moyens mis en œuvre pour garantir la confidentialité des échanges électroniques,
 - les moyens garantissant la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser le message.
- l'accès à l'intranet de l'organisme, utilisé pour la mise à disposition de publications ou de tracts de nature syndicale, notamment en ce qui concerne :
 - les règles applicables quant au contenu des pages,
 - les conditions d'accès par les salariés à l'information syndicale, notamment en terme de confidentialité,
 - les contraintes techniques devant être respectées, ainsi que la capacité de chaque site syndical.

Afin de favoriser la négociation collective sur ce thème au plan local, un accord type répondant aux exigences légales et conventionnelles est disponible sur l'espace directeur.

Cet accord négocié avec les organisations syndicales représentatives au plan local doit après signature être soumis à la Tutelle pour agrément laquelle sollicitera au préalable l'avis du Comex de l'Ucanss.

LA GESTION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Fiche 1 : La suspension du contrat de travail

Fiche 2 : La rémunération

- 1) Le droit au maintien intégral de la rémunération
- 2) Le principe de la neutralisation budgétaire pour l'organisme employeur

Fiche 3 : Les droits des salariés mandatés

- 1) Le droit au respect du principe de non discrimination
- 2) Les périodes d'exercice du mandat
- 3) La reprise d'activité professionnelle

Fiche 4 : L'évolution salariale des salariés mandatés

Fiche 1 : La suspension du contrat de travail

L'accord dans le souci des finalités évoquées en première partie inscrit en garanties conventionnelles certains droits des salariés exerçant des activités syndicales qu'elles le soient sur un plan national ou local.

- L'inscription à l'effectif du salarié mandaté (articles 4.1 et 8.1).

Le texte rappelle que le contrat de travail du salarié qui exerce une activité syndicale est suspendu.

Il en découle un certain nombre de conséquences énoncées dans l'accord.

- Le bénéfice de l'intégralité des dispositions de la convention collective.
- L'assimilation des absences à du temps de travail effectif pour l'ouverture des droits conventionnels.

Ainsi, le temps consacré aux réunions et activités syndicales est considéré comme du temps de travail effectif pour les droits du salarié au regard des dispositions conventionnelles : congés annuels, ancienneté, congé maternité, calcul du cycle de l'article 41, droit individuel à la formation

2) Les périodes d'exercice du mandat

2.1) L'entretien d'entrée en activité du mandaté

Lors d'un premier mandat pour des activités au plan local ou national, un entretien a lieu en début de mandat pour les salariés dont le temps d'activité syndicale représente plus de 25 % de leur temps de travail prévu au contrat de travail.

Le premier mandat s'entend du mandat obtenu lors de la première désignation en tant que salarié mandaté dans l'organisme.

En cas de mutation, le salarié qui est à nouveau mandaté dans son nouvel organisme, a droit à cet entretien.

Cet entretien a lieu entre la direction de l'organisme, le mandaté et son responsable hiérarchique direct. Un représentant de l'organisation syndicale d'appartenance du mandaté peut être présent sur demande de l'intéressé.

L'entretien est destiné, d'une part, à établir les modalités pratiques d'exercice du mandat et à rechercher les moyens de concilier au mieux l'exercice du mandat et l'activité professionnelle.

La finalité est ici de déterminer comment travailler ensemble. Par exemple les droits et devoirs du salarié mandaté peuvent être rappelés.

D'autre part, cet entretien a également pour objet d'évaluer la disponibilité de l'intéressé au poste de travail et de réfléchir, si cela s'avère nécessaire, à une éventuelle adaptation de ce dernier ou à la nécessité de réviser les objectifs fixés eu égard au temps lié à l'exercice des missions syndicales.

Pour cet entretien, le responsable hiérarchique direct peut s'appuyer sur le document établi lors de l'EAEA afin d'adapter si nécessaire les objectifs. En fonction des adaptations retenues, un nouveau document devra éventuellement être signé.

En tout état de cause, quand un aménagement du poste intervient, il ne peut avoir pour conséquence la perte d'éléments de salaire ou de conditions de travail qui seraient appliquées aux autres salariés du service d'appartenance du mandaté.

Il ne doit pas avoir, non plus, pour effet de réduire l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle du salarié.

La nécessité d'un aménagement du poste est examinée en début de mandat, puis chaque année afin de tenir compte de l'évolution éventuelle de la nature, et de l'étendue des mandats exercés par le salarié.

L'entretien se fera en dehors de l'Entretien Annuel d'Evaluation et Accompagnement (EAEA) puisqu'il a lieu une seule fois lors de la désignation en tant que salarié mandaté. Il ne peut donc avoir lieu en même temps que l'EAEA du Protocole d'accord du 30 novembre 2004.

3) La reprise d'activité professionnelle

3.1) Le droit à réintégration

Le salarié mandaté qui envisage de reprendre son activité professionnelle, doit en informer son organisme employeur 3 mois à l'avance.

En cas de révocation ou de démission du mandat, il convient d'être plus souple et d'adapter cette durée.

Lors de sa reprise d'activité professionnelle, le salarié est réintégré dans son emploi, ou dans un emploi d'un niveau et d'un coefficient au moins équivalent à celui précédemment occupé.

3.2) Le droit à un entretien d'aide à l'orientation lors de la reprise d'activité

A la demande du salarié mandaté, un entretien d'aide à l'orientation de carrière peut être organisé avec le responsable des ressources humaines de l'organisme.

L'entretien a pour objet de dresser un état de la situation professionnelle du salarié, de faire le bilan des compétences acquises dans le cadre de son mandat, et de définir ses possibilités d'évolution professionnelle.

Cet entretien peut déboucher sur une formation adaptée au salarié au regard de son poste de travail, et/ou sur un bilan de compétences permettant une réorientation de carrière.

3.3) La valorisation de l'expérience syndicale

Lors de la reprise d'activité du salarié mandaté, et à sa demande, les organismes prennent toutes mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical.

Cet accompagnement passe notamment par :

- l'aide à la constitution de dossiers dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ;
- l'aide et l'aménagement du temps de travail pour le salarié qui s'engage dans une formation diplômante.

Les différents entretiens

Entretien	Finalité	Condition
L'entretien d'entrée en activité (article 13)	<p>Etablir les modalités pratiques d'exercice du mandat.</p> <p>Rechercher les moyens de concilier au mieux l'exercice du mandat et l'activité professionnelle.</p> <p>Evaluer la disponibilité de l'intéressé au poste de travail et réfléchir si nécessaire à une éventuelle adaptation ou à la nécessité de réviser les objectifs fixés eu égard au temps lié à l'exercice des missions syndicales.</p>	<p>Le temps consacré au mandat doit être supérieur à 25 % du temps de travail du salarié.</p> <p>Il s'agit d'activité syndicale au plan local ou national.</p> <p>A lieu lors du premier mandat entre la direction, le responsable hiérarchique et le mandaté.</p> <p>Il peut être accompagné par un représentant de l'organisation syndicale.</p> <p>Puis chaque année si un aménagement a été prévu afin de tenir compte de l'évolution éventuelle de la nature, et de l'étendue des mandats exercés par le salarié.</p>
L'entretien triennal d'évolution de carrière (14.3)	Examiner avec précision l'évolution de carrière notamment en termes de niveau de qualification.	<p>Temps d'activité professionnelle inférieur à un mi-temps</p> <p>Il est réalisé par la direction.</p>
L'entretien d'aide à l'orientation (article 15.2)	Dresser un état de la situation professionnelle du salarié, faire le bilan des compétences acquises dans le cadre de son mandat, et définir ses possibilités d'évolution professionnelle.	Il est demandé par le salarié mandaté et organisé par le RRH.

Organisation du principe de la garantie de l'évolution salariale des salariés mandatés :

Le principe :

L'évolution de la rémunération annuelle du salarié mandaté ne doit pas être inférieure à la moyenne des évolutions de l'ensemble des autres membres du personnel de même emploi, ou, à défaut, de même niveau de qualification de l'organisme.

Les modalités :

Les éléments de salaire concernés sont les éléments de salaire liés à la compétence (points de compétences et d'évolution salariale) et à la performance (prime de résultat, part variable ...).

Les promotions, les primes de sujétion particulières (primes de fonction, travail de nuit, etc.), les points de compétences attribués lors du recrutement et les sommes versées au titre de l'intéressement ne sont pas pris en considération.

L'effectif de comparaison :

L'évolution de la rémunération annuelle du salarié mandaté est comparée à la moyenne des évolutions de l'ensemble des autres membres du personnel de même emploi, ou, à défaut, de même niveau de qualification de l'organisme.

Par même emploi, il s'agit du même référentiel emploi.

Lorsque le niveau de qualification comporte moins de 3 salariés, et qu'il existe moins de 3 salariés dans l'emploi, le calcul est effectué en fonction de la moyenne des évolutions des autres membres du personnel de l'organisme, tous niveaux confondus, relevant de la même convention collective de travail.

Pour le personnel de direction, la comparaison s'effectue par catégorie d'emploi au niveau de l'institution, selon les chiffres communiqués à l'Ucanss par les caisses nationales.

Par catégorie d'emploi, on entend la catégorie des directeurs, directeurs adjoints, agents comptables et sous directeurs.

L'effectif à prendre en compte est l'ensemble des salariés relevant de la catégorie concernée (même emploi, ou même niveau de qualification de l'organisme, ou même catégorie d'emploi au niveau de la branche pour le personnel de direction) calculé en personnes physiques rémunérées.

