





## QUESTIONS / REPONSES SUR

### L'ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

#### I) - Les effets de l'accord sur les dispositions conventionnelles actuelles

QUESTIONS	REPONSES
1) Quelles sont les dispositions conventionnelles abrogées ?	<p>Sont abrogés :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- les dispositions de l'article 12 de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957.</li><li>- les deux premiers alinéas de l'article 39 de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957.</li><li>- le Chapitre V du Règlement intérieur type.</li></ul>
2) Par quoi sont-elles remplacées au plan local ?	<p>Elles sont remplacées au plan local par :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- des autorisations d'absence rémunérées accordées pour permettre à l'organisation syndicale locale de fonctionner.</li><li>- des autorisations d'absence rémunérées de courte durée accordées pour permettre le fonctionnement des instances statutaires des organismes créés dans le cadre de la Sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, CPLOS, UNGSLOS ...).</li><li>- des autorisations d'absence rémunérées pour permettre de participer aux congrès syndicaux ou à une assemblée statutaire nationale dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile auxquelles s'ajoutent des délais de route dans la limite maximale de 2 jours ouvrés par congrès.</li></ul>



## II) - L'exercice d'une activité syndicale au plan national

5) Quelles sont les organisations syndicales qui peuvent bénéficier des dispositions du Titre I ?

Le titre I vise les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Il s'agit des 10 organisations syndicales suivantes :

- **Fédération PSTE de la Protection Sociale du Travail et de l'Emploi : CFDT**
- **Syndicat National du Personnel de Direction des Organismes Sociaux CFDT**
- **Syndicat National des Agents de Direction et d'Encadrement des Organismes Sociaux : CFTC**
- **Fédération de la Protection Sociale et de l'Emploi : CFTC**
- **Syndicat National du Personnel de direction des organismes de Sécurité sociale, d'allocations familiales et des organismes assimilés : CFE CGC**
- **Fédération Nationale des cadres des caisses de Sécurité sociale, d'allocations familiales et des organismes assimilés CFE CGC**
- **Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens des Organismes sociaux : CGT**
- **Fédération des Personnels des Organismes Sociaux CGT**
- **Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes sociaux : CGT/FO**
- **Fédération des Employés et Cadres : CGT/FO**

## § 1 : Le détachement et le temps de délégation nationale

<p>6) Les organisations syndicales appartenant à une même confédération peuvent elles partager ce nombre de délégués nationaux ?</p>	<p>Le texte le permet effectivement.</p> <p>Les organisations syndicales affiliées à une même confédération peuvent convenir entre elles d'une répartition différente des 6 équivalent temps plein dont elles disposent à elles deux. Toutefois, il ne faut pas que cela majore par confédération le nombre de salariés visés par l'article 3.21.</p> <p>Par exemple : deux syndicats sont affiliés à la même confédération. Ils disposent chacun de 3 détachements au plan national à temps plein soit 6 à eux deux.</p> <p>Sur ces 6 représentants, ils peuvent décider que 4 d'entre eux seront attribués à l'un des syndicats, et 2 à l'autre.</p>
<p>7) Comment un directeur est-il informé des bénéficiaires des délégations permanentes et des détachements ?</p>	<p>Les organisations syndicales établissent la liste des bénéficiaires des détachements et de ceux ayant un temps de délégation en précisant le temps correspondant. Ces informations sont communiquées à l'Ucanss et aux directions des organismes.</p> <p>Dans le cas d'un aménagement de la répartition entre les organisations syndicales affiliées à une même confédération, ces dernières informent l'Ucanss de la répartition convenue.</p> <p>La liste des bénéficiaires peut être révisée sur simple information délivrée à l'Ucanss et à l'organisme concerné.</p>
<p>8) Y a-t-il un délai de prévenance pour informer la direction ?</p>	<p>Il faut distinguer selon la durée du mandat.</p> <p>Lorsque le mandat est d'une durée supérieure à un mois en continu, l'Ucanss doit être informée en principe 3 mois à l'avance.</p> <p>Un double de la correspondance est adressé simultanément au directeur de l'organisme concerné.</p> <p>Lorsque le mandat est inférieur à un mois, une information préalable de l'employeur, selon des modalités définies au plan local, doit être effectuée.</p> <p>Il peut s'agir de l'utilisation (et de l'éventuelle nécessité d'adaptation) d'un système de bons de délégation, ainsi que du délai de prévenance à respecter.</p>



III) –L'exercice du droit syndical au plan local

<p>12) Qu'est-ce qu'une « autorisation d'absence accordée pour permettre à l'organisation syndicale locale de fonctionner » ?</p>	<p>Le texte ne vise plus la participation aux "instances syndicales statutaires" disposant d'un pouvoir décisionnel pour bénéficier d'une autorisation d'absence.</p> <p>C'est donc une conception plus large qui prévaut afin de permettre à l'organisation syndicale de fonctionner.</p> <p>Elle permet par exemple d'utiliser le crédit d'heures syndicales pour participer à un groupe de travail même non statutaire mis en place par le syndicat.</p> <p>Il n'y a donc plus lieu, côté employeur, de se référer aux statuts pour savoir quel comportement adopter. Le contrôle va, principalement, porter sur l'absence de dépassement du crédit alloué et sur la validité de la demande qui "est accordée sur simple présentation d'une convocation émanant du délégué syndical ou du secrétaire du syndicat ou d'une instance statutaire du syndicat concerné".</p>
<p>13) Quels sont les syndicats dans mon organisme qui peuvent bénéficier des autorisations d'absence ?</p>	<p>L'accord prévoit que toute organisation syndicale représentative bénéficie d'un volume d'heures.</p> <p>Il s'agit donc des syndicats affiliés aux 5 confédérations nationales et ceux dont la représentativité a été démontrée au plan local selon les critères du code du travail.</p> <p>Ainsi, un syndicat peut être représentatif au plan local sans avoir de représentativité nationale. Dès lors qu'il est représentatif dans l'organisme, il bénéficie du volume minimal.</p>
<p>14) Quelles sont les modalités de calcul du volume des autorisations d'absence ?</p>	<p>Le volume global annuel des autorisations d'absence accordées pour permettre à l'organisation syndicale locale de fonctionner correspond à 4 heures par salarié calculé selon l'effectif de l'organisme retenu pour le calcul des dernières élections des délégués du personnel.</p> <p>Ce volume est réparti entre les organisations syndicales représentatives selon le pourcentage de voix obtenues par les listes présentées dans l'organisme au premier tour des dernières élections des délégués du personnel titulaires pour l'ensemble des collègues.</p> <p>Un volume de 70 heures est garanti.</p>

<p>15) Un syndicat représentatif s'est implanté après les élections des délégués du personnel a-t-il droit à un volume d'heures ?</p>	<p>Oui, il a droit au minimum de 70 heures sur les mois restant du cycle de 12 mois.</p>
<p>16) Un syndicat qui ne présente pas de liste de candidats a-t-il droit au crédit de 70 heures ?</p>	<p>Dès lors que le syndicat est représentatif au plan local, il a droit au crédit d'heures minimum visé par le texte conventionnel soit 70 heures.</p>
<p>17) La répartition des voix correspond à un pourcentage qui ne donne pas un chiffre entier faut-il arrondir le résultat ?</p>	<p>Oui, il convient d'arrondir tout résultat qui n'est pas un chiffre entier au nombre entier supérieur.</p>
<p>18) Des syndicats présentent une liste commune, comment est réparti le volume des 70 heures ?</p>	<p>Le volume est accordé selon le pourcentage de voix obtenu par liste.</p> <p>Il appartient aux syndicats de décider au préalable de la répartition du volume d'heures entre eux.</p>
<p>19) Comment est décompté le délai de 3 jours ouvrés pour justifier l'absence ?</p>	<p>Il s'agit de jours ouvrés.</p> <p>Pour un organisme qui est ouvert du lundi au samedi et pour une absence prenant effet le vendredi, l'information doit parvenir à la direction au plus tard le mardi qui précède.</p> <p>Une absence prend effet le lundi, les samedis et dimanches n'étant pas ouvrés ne sont pas décomptés, l'information doit parvenir au plus tard le mercredi.</p> <p>Si un organisme fonctionne en continu, tous les jours de la semaine seront décomptés. Ainsi, pour une absence un lundi, l'information doit parvenir le vendredi.</p>
<p>20) L'autorisation d'absence est-elle accordée sur présentation d'un mandat ?</p>	<p>Non, l'autorisation d'absence est accordée sur simple présentation d'une convocation émanant du délégué syndical ou du secrétaire du syndicat, ou d'une instance statutaire du syndicat concerné.</p> <p>Un mandat n'est pas exigé.</p>
<p>21) Deux syndicats affiliés à une même confédération peuvent-ils avoir chacun leur propre délégué syndical ?</p>	<p>Le texte recommande d'accepter la désignation d'un délégué syndical même si un autre syndicat affilié à la même confédération a déjà procédé à une désignation.</p>



#### IV) - La gestion du contrat de travail

25) Quelle est la <b>situation des salariés pendant l'exercice du droit syndical</b> ?	<p>Les salariés exerçant leur activité syndicale tant au plan national que local restent inscrits aux effectifs de leur organisme d'origine.</p> <p>Ils bénéficient pendant toute la durée de leur mandat des dispositions de la convention collective et du Code du travail.</p>
26) Comment est calculée <b>leur rémunération</b> ?	<p>Le temps passé par les représentants syndicaux dans leurs activités syndicales est de plein droit considéré comme temps de travail notamment en ce qui concerne le calcul de l'intéressement.</p> <p>S'agissant de la rémunération, le paiement porte sur l'ensemble des éléments de salaire, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités, et les titres restaurant dont le salarié bénéficie à raison de son emploi.</p> <p>Il est payé à l'échéance normale par l'organisme d'appartenance</p>
27) Un salarié part <b>en congé de formation économique</b> , sociale et syndicale a-t-il droit aux titres restaurant ?	<p>Le salaire étant maintenu, le salarié peut prétendre dans les conditions habituelles aux titres restaurant.</p>
28) Comment est calculée <b>la garantie d'évolution salariale</b> ?	<p>Une évolution salariale minimale est effectivement garantie par l'article 14.1</p> <p>Les salariés mandatés dont le temps d'activité professionnelle est inférieur au tiers d'un temps plein bénéficient d'une garantie d'évolution minimale de leur rémunération.</p> <p>L'évolution de leur rémunération annuelle 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.</p>
29) Un salarié mandaté souhaite reprendre son activité professionnelle. <b>Quels sont ses droits</b> ?	<p>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.</p> <p>A sa demande, l'organisme prend 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</p>