

Accord sur les mesures pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives

Préambule

Les organisations syndicales et la direction de l'entreprise (les parties) conviennent que les personnels de l'entreprise qui ont plusieurs fonctions ou rôles au sein de l'organisation doivent être en mesure d'aménager sereinement leur vie au travail en fonction des priorités de chacune de leur activité.

Les parties conviennent aussi que toute difficulté rencontrée dans l'exercice de l'une des activités peut avoir des répercussions opérationnelles dans les autres.

Les parties conviennent de surcroît que les échanges entre les représentants de l'employeur et les représentants des salariés sont, par leur nature, propices à l'émergence de tensions, qui peuvent avoir un impact sur l'ensemble des acteurs.

L'accord a pour objectif de garantir tant le respect de la dignité des acteurs du dialogue social que l'absence de conséquences sur leur santé, sur leur vie professionnelle et sur leur vie personnelle.

Les parties conviennent que le respect des dispositions des accords d'entreprise, de la convention collective et la législation sont le socle d'un dialogue social de qualité.

Cet accord s'inscrit dans les dispositions légales de l'article L2141-5 du code du travail qui dispose :

“ ...

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

...”

Périmètre

Elus du CSE, délégués syndicaux, et mandatés syndicaux

Organisation du temps de travail

Horaires de réunions

Les parties conviennent que le dialogue social a lieu pendant les horaires habituels de travail.

L'entreprise garantit donc que les réunions se déroulent pendant les horaires habituels de travail.

Charge de travail et mandat

Les parties conviennent que des circonstances, notamment liées à la criticité de certaines situations de salariés, peuvent conduire les acteurs du dialogue social à être actifs en dehors des horaires habituels de travail.

L'entreprise considère donc que les représentants de l'employeur, et les membres de la délégation du personnel sont en totale autonomie de gestion de leur horaire de travail.

PROPOSITION

L'entreprise s'assure par ailleurs une fois par trimestre, au cours d'un entretien avec le supérieur hiérarchique, qui établit un compte-rendu, que la charge de travail est bien cohérente avec le temps d'activité dans leur emploi (hors temps de délégation).

Planification

Les parties conviennent que la planification des activités est essentielle à la bonne gestion du temps de travail et la conciliation des contraintes personnelles, professionnelles et syndicales.

Les membres de la délégation du personnel remplissent chaque début de mois un prévisionnel de plages de délégation, par demi-journée.

Les absences sont systématiquement présentées par le supérieur hiérarchique ou responsable commercial à l'entreprise chez qui le membre de la délégation du personnel est en activité (chaque début de mois). De même, le mandat représentatif ou syndical est systématiquement mentionné dans les dossiers de candidature et de réponse à appel d'offre.

Garanties de moyens

Les parties conviennent que le niveau de rémunération ne peut être un frein à l'engagement syndical.

L'entreprise garantit donc que :

- soit, une carte de crédit à débit différé de l'entreprise peut être mise à disposition sur demande expresse.
- soit, les avances de frais sont possibles à hauteur de la moyenne constatée des notes de frais des 3 derniers mois.

Organisation des déplacements

Les parties conviennent que la forme de l'entreprise rend les déplacements inévitables, et que leur fréquence ne peut être un frein à l'engagement syndical.

L'entreprise garantit donc que :

- dans le souci du respect de contraintes personnelles, le choix des horaires de déplacement est la responsabilité de chacun, sans que cela ne puisse être questionné.
- dans le souci d'un traitement optimal et apaisé, et accessoirement de l'efficacité financière de l'entreprise, chacun s'efforce de faire les demandes de déplacement suffisamment à l'avance, dans la mesure du possible notamment au regard de l'organisation de la production de l'entreprise (missions, projets). De même les demandes de déplacement sont traitées dans les 72h.

Par ailleurs l'entreprise garantit que

- pour les acteurs en modalité de temps de travail "standard" (1), les heures supplémentaires ou complémentaires sont payées, dans la limite du contingent prévu légalement.
- pour les acteurs en modalité de temps de travail "réalisation de mission" (2), les déplacements qui occasionnent des heures supplémentaires donnent lieu par nature à temps de récupération par demi-journées d'absence. Les heures supplémentaires ou complémentaires peuvent être payées, dans la limite du contingent prévu légalement.

PROPOSITION

- pour les acteurs en modalité de temps travail “forfait jour” (3), les temps de déplacement s’ajoutent à la charge de travail et sont inclus dans le suivi trimestriel prévu légalement.

Enfin, les réunions peuvent être dématérialisées si aucun des sujets traités n’a vocation à donner lieu à un vote. Le choix des modalités revient à la majorité des membres de l’instance qui se réunit.

Garanties d’évolution de rémunération et de carrière

Les parties conviennent que l’exercice d’un mandat syndical ne peut porter atteinte ni à l’emploi, ni à l’évolution professionnelle, ni à l’évolution de rémunération.

L’entreprise garantit que

- les mandats seront affichés et assumés comme tels dans les dossiers de compétences, et dans le relation avec la clientèle.
- il est fait une application stricte des dispositions légales en termes de garanties d’évolution de rémunération, notamment des dispositions de l’article L2141-5-1 du code du travail rédigé comme suit à date de signature :

L2141-5-1 “... augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l’ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l’entreprise ...”

Garanties de respect mutuel

Les parties conviennent que les échanges par des moyens dématérialisés sont propices à susciter de fausses interprétations et des frustrations.

Les échanges dans le cadre du dialogue social se font en réunion et par courriel.

L’entreprise garantit donc les moyens pour assurer les dispositions suivantes :

- les courriels adressés à l’employeur sont toujours suivis d’une réponse sous 10 jours ouvrables au maximum.
- les réponses apportées doivent être circonscrites ou bien indiquer que la question donne lieu à l’inscription d’un point à l’ordre du jour de la réunion suivante quand il s’agit du CSE, ou de la réunion prochaine qui se prête à la thématique lorsqu’il s’agit des OS.

En outre, l’entreprise garantit que

- le représentant de l’employeur en réunion d’une délégation du personnel est en mesure de prendre des décisions engageantes sur les politiques sociales de l’entreprise.
- le représentant de l’employeur dispose des moyens pour rendre possible les réponses techniques/quantitatives aux questions posées dès la réunion suivante.

Transparence sur les données sociales et économiques

Les parties conviennent que le dialogue social repose sur l’intelligence collective, et que son efficacité et sa pertinence n’est possible que par une transparence parfaite sur les données de gestion de l’entreprise.

PROPOSITION

L'entreprise garantit donc que la base de données économiques et sociales est maintenue à jour selon une périodicité mensuelle, et que toute modification ou ajout fait l'objet d'une notification à la délégation du personnel.

Sans préjudice des données prévues réglementairement par le code du travail R2312-7 à 15, elle contient

- les statuts à jour de chaque société de l'UES
- L'organigramme juridique de l'entreprise à jour
- L'organigramme hiérarchique de toutes les sociétés de l'UES, au niveau qui permet à chacune et chacun des salariés de connaître sa ligne hiérarchique
- les accords d'entreprise en vigueur
- les politiques internes en vigueur
- la politique de gestion des emplois et des parcours professionnels, et la situation de l'effectif (notamment l'effectif de chaque fonction/emploi existant dans l'entreprise)
- les notes qui décrivent le rôle et le fonctionnement de chaque service de l'entreprise
- le diagnostic annuel de performance extra financière
- les adresses/contacts des services de prévention et santé au travail
- les adresses/contacts des inspections du travail
- les adresses/contacts des CARSAT/CRAMIF
- les informations trimestrielles sur l'activité et les prévisions
- les informations trimestrielles sur l'évolution de l'achat de prestations de services (sous-traitance)
- les informations trimestrielles sur l'évolution de l'effectif, les motifs de départ et l'intermission

Les parties rappellent que les acteurs du dialogue social sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel.

Ne peuvent être rendues publiques en dehors de l'entreprise, certaines informations auxquelles les élus ont ou pourraient avoir accès :

- contrats commerciaux ou modèles
- données d'activité trimestrielle et prévisionnelle, y-compris achat de prestations de services
- les organigrammes hiérarchiques
- toute donnée à caractère personnel

Gestion des litiges relatif à l'exercice du droit syndical

Les parties conviennent que le dialogue social peut produire des résultats imparfaits.

Une commission ad-hoc, composée à minima de 2 délégués syndicaux de chaque OS représentative, et de 2 représentants de l'employeur, peut être réunie sur demande d'une organisation syndicale présente dans l'entreprise, ou de l'employeur

- en cas de litige d'interprétation d'un accord d'entreprise,
- en cas de litige sur l'application du droit syndical,
- en cas de difficulté rapportée par un représentant du personnel élu, désigné ou mandaté.

Suivi annuel du respect des dispositions

Les parties conviennent que le retour d'expérience, la franchise et la loyauté sont des fondamentaux d'un dialogue social apaisé et constructif.

PROPOSITION

Chaque année la direction de l'entreprise organise une réunion d'une journée dédiée à un retour d'expérience du dialogue social, avec les délégués syndicaux et les représentants de section syndicale d'une part, et les membres de droit du CSE.

L'organisation revient à l'employeur et la prise en charge des coûts de cette journée revient à l'entreprise. Cette journée peut être l'occasion d'une animation qui doit permettre à chacune et chacun d'exprimer son ressenti en toute convivialité.

Les membres des délégations en question disposent d'une journée de travail préparatoire la veille de la réunion.

Au cours de cette réunion la direction présente les données quantitatives et qualitatives:

- nombre de réunions et volume horaire total
- volume horaire de délégation déclaré
- expression des difficultés rencontrées au cours de l'année
- expression des points positifs

Au cours de ces réunions la délégation du personnel en question présente les données qualitatives:

- expression des difficultés rencontrées au cours de l'année
- expression des points positifs

Les éléments présentés sont mis à disposition des salariés au moyen d'un courriel adressé au personnel par la direction des ressources humaines, qui contient

- une page A4 pour le rapport annuel et appréciation du dialogue social par la direction
- une page A4 pour le rapport annuel et appréciation du dialogue social par l'instance