

# Négociation 2015

## **DROIT SYNDICAL**

**1-Orientation**

**2-Syndicat et section syndicale**

**3-Institutions Représentatives du Personnel**

**4-Propositions**



# 1-Orientation

Quel objectif se donner au travers d'un accord sur le droit syndical ?

L'accord sur le droit syndical doit avoir pour objectif :

- Améliorer l'organisation des salariés au travers des syndicats et sections syndicales
- Améliorer le fonctionnement des IRP
- Améliorer le dialogue sociale

# 1-Orientation

Quels moyens pour arriver aux objectifs fixés ?

Les moyens dans l'entreprise se définissent par les moyens financiers, par les moyens humains (temps/homme), et enfin par la définition de règles communes.

Ces moyens sont réparties entre la direction, les IRP, les syndicats et sections syndicales.

C'est en agissant sur tous les moyens existants que les objectifs définis seront atteints.

## 2-Syndicat et section syndicale

Par la négociation d'un accord sur le droit syndical, la direction s'engage à reconnaître l'existence et la nécessité de syndicats et de sections syndicales au sein de l'entreprise Ic-france.

Ainsi, afin de favoriser le travail de démocratie développé par les syndicats et sections syndicales, la direction s'engage à développer les moyens de lutte contre les discriminations syndicales dans l'entreprise.

# 3-Institutions Représentatives du Personnel

Les IRP au sein de l'entreprise ( Comité d'Entreprise ; Délégués du Personnel ; Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail) sont les rouages essentiels du dialogue entre la direction et les salariés.

Il est nécessaire qu'un accord sur le droit syndical soit l'occasion d'ouvrir le champ des possibles de chacune des instances pour améliorer la prise en compte des revendications des salariés.

# 4-Propositions

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 des proposition suivantes ont une portée impérative, et un accord avec un champ d'application plus restreint ne peut y déroger, sauf à en améliorer le contenu.

# 4-Propositions

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

Augmentation des moyens des DP (en augmentant de 5h leur temps de délégation ou en accordant 5h aux suppléants)

Augmentation de 10h pour le secrétaire du CE et de 5h pour les membres avec des responsabilités propres (membres de commission, membre du bureau...)

Création du pot d'heures mensuelles pour les syndicats et sections syndicales représentatives, réparties selon l'audience aux dernière élections (100h/mois)

Désignation d'un responsable par syndicat/section syndicale pour examiner les différents relatifs à l'utilisation des crédits d'heures

# 4-Propositions

## Le fonctionnement des IRP

Prise en charge du fonctionnement administratif du CE (boite postale indépendante, accès au système de reprographie de l'entreprise, mise à disposition de ligne téléphonique et d'accès internet indépendant et sécurisé)

Prise en charge des frais de sténodactylo pour les réunions CE ordinaire et extraordinaire.

Organisation des élections professionnelles tous les 2 ans.



# 4-Propositions

## Le déroulement de la négociation collective

Validité des accords conditionnée à la signature de 50% des syndicats représentatifs.

Participation de toutes les organisations syndicales (représentatives ou non) au suivi des accords.

Aménager le temps des négociations pour pouvoir informer et consulter les salariés tout au long de celles-ci.

Ouvrir des négociations par les organisations syndicales réunissant +50% des voix aux dernières élections sur le sujet de leur choix dans le mois suivant leur demande.

# 4-Propositions

## L'exercice de l'activité syndicale

Attribution d'un budget par syndicat/section syndicale selon l'audience aux dernières élections.

Attribution d'un crédit d'heures par syndicat/section syndicale selon l'audience aux dernières élections.

Aménagement d'un local syndical par syndicat/section syndicale représentative sur tous les sites, selon les besoins exprimés.

Attribution d'un crédit d'heures à l'ensemble des salariés pour participer aux réunions d'informations des syndicats/sections syndicales.

Accès aux moyens de communication internes de l'entreprise (intranet, messagerie) par les syndicats et sections syndicales.

# 4-Propositions

## L'exercice de l'activité syndicale

Augmentation du nombre de délégués syndicaux à 5 (+1 pour la catégorie AM/Cadre) à répartir selon les sites

Mise en place d'un délégué syndicale centrale, et d'un délégué syndical suppléant qui se partage un pot commun de 75h de délégation.

Remboursement des frais de déplacements du DSC et du DSC suppléant.

Prise en charge à 100% des salaires lors des formations économiques sociales et syndicales.

Possibilité de détacher à temps complet ou partiel un ou des militants auprès de l'organisation syndicale, les salaires et accessoires étant pris en charge par l'entreprise, par la signature d'un accord tripartite (entreprise, syndicat, salarié).

Versement d'une allocation annuelle aux fédérations syndicales.

# 4-Propositions

## Syndicats, représentation des salariés et lanceurs d'alerte

Le rôle des représentants du personnel est de connaître la réalité du terrain et le quotidien des salariés. Jusqu'à présent la direction conteste le rôle de représentation des élus et mandatés du fait de leur éloignement géographique des activités où il peut y avoir des difficultés. Ainsi, nous revendiquons, afin de satisfaire les deux parties, la mise en place d'une protection juridique des salariés lanceurs d'alerte, c'est à dire qui feraient remonter des dysfonctionnements sur leurs activités, identique à celle des élus et mandatés.

# 4-Propositions

## Le suivi professionnel des représentants du personnel

Entretien initial à chaque désignation/élection entre le salarié et sa hiérarchie pour concilier les impératifs de son mandat et de son travail. Le salarié pourra être accompagné d'un salarié de son choix. L'entretien sera renouvelable à la demande du salarié tous les ans.

Mise en place d'un dispositif de la validation des acquis de l'expérience syndicale, pour les salariés disposant d'au moins 4 ans de responsabilités syndicales. Ce dispositif pourra s'inscrire dans le cadre du CPF.

Garanties de l'évolution des salariés mandatés, élues ou syndiqués, en mettant en place un comité de suivi (avec des représentants des syndicats/section syndicales) qui se réunira annuellement pour vérifier que les élus/mandatés/syndiqués évoluent en moyenne selon le même schéma que le reste des salariés, et que l'utilisation de crédit d'heure n'impacte pas leur rémunération variable.