

Accord relatif a la valorisation du parcours syndical des représentants du personnel et des militants syndicaux

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PROFESSIONS REGROUPEES DU CRISTAL, DU VERRE ET DU VITRAIL (IDCC 1821)

Entre la Fédération du Cristal et du Verre

et les organisations syndicales de salariés suivantes :

FNTVC – CGT
FCE – CFDT
Fédé chimie CGT-FO
Fédération CMTE-CFTC
Fédération Chimie CFE-CGC

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Convaincus qu'un dialogue social constructif et ambitieux est primordial, les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ont négocié en 2023 un accord relatif au droit syndical.

Dans la négociation relative au droit syndical, les parties au présent accord ont relevé l'importance de garantir des conditions favorables à l'exercice des mandats de représentation du personnel. Elles s'accordent sur la nécessité de reconnaître et de tenir compte des compétences développées dans l'exercice des mandats afin d'accompagner les salariés concernés dans leur évolution.

Les parties au présent accord considèrent que des responsables hiérarchiques sensibilisés à l'accueil de titulaires d'un mandat électif ou désignatif sont la pierre angulaire d'une conciliation réussie entre l'exercice du mandat et de l'activité professionnelle.

L'intérêt général est un bien commun pour lequel s'engage les représentants du personnel et les militants syndicaux. Les parties signataires réaffirment la nécessité de renforcer et de professionnaliser cet engagement profondément utile. Ils conviennent en ce sens d'assurer les conditions d'un développement solide et durable de l'implantation syndicale dans la profession en favorisant l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de l'activité de représentation du personnel.

Cette démarche visant à constituer un appui méthodologique est complémentaire des démarches engagées au niveau des entreprises visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes à l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif ainsi qu'à favoriser la conciliation entre des fonctions syndicales et électives, la carrière professionnelle et la vie personnelle de ceux qui sont avant tout des salariés. Elle vise à accompagner les titulaires de mandats tout au long de leur parcours : au moment de la prise de mandat, pendant le mandat, après le mandat.

Par ailleurs, les parties au présent accord souhaitent plus largement favoriser la prise en compte par l'employeur des nouvelles aptitudes acquises par les représentants du personnel et les militants syndicaux dans le cadre de leur mandats et missions.

Elles précisent à cette fin que le terme « représentant du personnel » désigne les salariés élus titulaires d'un ou plusieurs mandats internes à l'entreprise (qu'ils soient élus titulaires ou suppléants) ainsi que les salariés désignés porteurs de mandats syndicaux au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou de la branche ainsi que les salariés mis à la disposition d'une organisation syndicale.

Chapitre 1 : La prise de mandat électif ou désignatif

Article 1 : Formation du responsable hiérarchique

Le responsable hiérarchique accueillant pour la première fois dans son équipe un salarié titulaire d'un mandat syndical ou électif est sensibilisé par la Direction de l'intérêt collectif de l'exercice d'un mandat.

Il bénéficie, avec son accord, d'une formation aux enjeux du dialogue social au sein de l'entreprise et les opportunités qui en découlent ainsi qu'au rôle et au fonctionnement des instances représentatives du personnel. En tout état de cause, une synthèse lui est remise avec les attributions de chaque instance, les heures de délégation et les modalités d'utilisation.

Afin d'améliorer la compréhension du responsable hiérarchique et de prévoir les conséquences dans l'organisation du travail, la Direction communique au responsable hiérarchique dès qu'elle en a connaissance et dans les meilleurs délais les informations essentielles liées au mandat, soit sur la nature du/des mandat(s) et le volume d'heures de délégation du salarié. Cette information doit permettre au responsable hiérarchique de s'organiser et faire fonctionner son service de façon satisfaisante.

En cas d'évolution significative des mandats, une réunion d'information peut être réalisée au sein de l'équipe, du salarié titulaire de mandat avec son accord afin d'informer l'équipe du contenu des nouveaux mandats.

Article 2 : L'entretien de début de mandat

Dans un délai de 2 mois suivant la prise du mandat, l'employeur informe, par tout moyen, tout élu titulaire ou suppléant, tout délégué syndical ou tout détenteur d'un mandat syndical connu de l'employeur, de la possibilité de bénéficier, à sa demande, d'un entretien individuel de prise de mandat.

Cet entretien individuel est organisé selon les modalités prévues en entreprise, au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la demande du salarié. La demande intervient dans un délai de 4 mois maximum suivant l'élection ou la désignation du salarié.

Les parties au présent accord réaffirment que l'entretien de début de mandat est un outil essentiel permettant d'éviter des situations de discrimination. L'entretien vise exclusivement le mandat du salarié, il porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi et ne se substitue à aucun autre entretien, notamment aux entretiens professionnels. Le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, il doit évoquer notamment :

- la situation individuelle du salarié ;
- les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise et du service du salarié, au regard de son emploi, l'estimation du temps d'absence au poste de travail ;
- les mesures à prendre par le salarié en termes de transmission d'informations à l'employeur sur son organisation;
- les mesures à prendre par l'employeur en termes d'organisation du travail dans le service, notamment si nécessaire l'adaptation de la charge de travail du salarié et de ses objectifs professionnels et de sa formation, la quantification des objectifs de production et leur évaluation ;
- les formations prévues par la loi dans le cadre de l'exercice d'un mandat ;
- les principes du présent accord de branche relatif à la valorisation du parcours syndical des représentants du personnel et des militants syndicaux.

Par ailleurs, en cas de nécessité, un entretien peut également être prévu lorsque le responsable hiérarchique du salarié change en cours de mandat.

Chapitre 2 Le déroulement du mandat électif ou désignatif

Article 1 : Maintien du lien avec la collectivité de travail

L'employeur veille au maintien d'un lien entre le titulaire du mandat ou le salarié mis à la disposition d'une organisation syndicale et l'équipe à laquelle il appartient ainsi qu'avec la collectivité de travail.

L'employeur est encouragé à contribuer à lever les éventuelles incompréhensions des salariés de l'équipe ou les a priori susceptibles d'exister.

Enfin l'employeur est invité à tenir compte, dans l'organisation du travail, dans l'évaluation ou le suivi de l'activité l'équipe, des absences dues à l'exercice de ses mandats qui peuvent entraîner des répercussions sur le service.

Article 2 : Accès à la formation professionnelle

Les parties au présent accord rappellent la nécessité de préserver l'employabilité des salariés exerçant un mandat dans l'entreprise ou dans la branche. Afin de continuer à développer leurs compétences professionnelles, les salariés titulaires de mandat(s) accèdent aux dispositifs de formation professionnelle en vigueur dans l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Le responsable hiérarchique veille à maintenir en l'inscrivant à des formations relevant du plan de formation les compétences professionnelles et techniques du salarié titulaire d'un mandat au plus haut niveau pendant toute la durée du mandat. Il ouvre aux salariés titulaires de mandat(s), l'accès à la formation professionnelle d'adaptation ou de perfectionnement aux évolutions des métiers.

Les salariés mis à la disposition d'une organisation syndicale ont également accès aux formations qualifiantes et certifiantes leur permettant de maintenir leur employabilité au même titre que les autres salariés.

Article 3 : L'entretien professionnel

Le salarié titulaire d'un mandat syndical ou électif bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Un état des lieux des formations effectuées par le salarié sur la période est réalisé.

Il se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, mais en tenant compte du temps passé par ceux-ci à l'exercice du ou des mandats. Les parties au présent accord rappellent qu'en tout état de cause le temps passé à l'exercice du ou des mandats ne doit pas être qualifié de perturbations.

Le salarié peut évoquer ses éventuelles difficultés dans l'exercice de son mandat ainsi que la bonne conciliation entre ses activités syndicales et/ou de représentation du personnel et son activité professionnelle. Il peut également aborder son projet professionnel, ses souhaits d'évolution professionnelle, les propositions d'évolution professionnelles de l'employeur, les formations à envisager, sa rémunération ou sa classification.

L'entretien professionnel peut être l'occasion d'anticiper les conditions de retour à l'exercice d'une fonction professionnelle à temps plein en identifiant les actions à mettre en œuvre pour préparer cette reprise.

Article 4 : Garantie de non-discrimination et évolution salariale

L'exercice d'un mandat représentatif et/ou syndical ne doit ni favoriser ni constituer un obstacle au déroulement de la carrière ou pénaliser la rémunération du salarié. L'employeur veille à ce que le déroulement de carrière du salarié titulaire de mandat soit celle qu'elle aurait été s'il n'avait pas occupé de fonctions représentatives.

Le salarié ne doit pas se trouver pénalisé par son engagement syndical. La situation salariale des représentants du personnel doit être examinée, au même titre que tout salarié de l'entreprise, dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur.

L'évolution du salaire dépend, comme pour l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'évaluation de leurs compétences professionnelles et de leurs performances, réalisée au travers du dispositif d'évaluation en vigueur dans l'entreprise. L'employeur garantit que les possibilités d'évolution de rémunération et de classement respectent les principes d'équité, de transparence et de non-discrimination.

En l'absence d'accord d'entreprise au moins aussi favorables que celles exposées à l'article L. 2141-5-1 du code du travail déterminant des garanties d'évolution, les salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 :

- dont le nombre d'heures de délégation dont ils disposent ainsi que les heures passées aux réunions préparatoires et plénières de la branche des professions regroupées du cristal du verre ou des instances de l'opérateur de compétence interindustriel sur l'année dépasse 25 %

de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail, ou à défaut de la durée applicable dans l'établissement,

- outont le nombre d'heures de délégation dont ils disposent ainsi que les heures de réunions convoquées par la Direction et les heures passées aux réunions préparatoires et plénières de la branche des professions regroupées du cristal du verre ou des instances de l'opérateur de compétence interindustriel sur l'année dépasse 50 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail, ou à défaut de la durée applicable dans l'établissement,

bénéficient d'une évolution de leur rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux 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.

Un décompte annuel du temps passé aux réunions plénières de la branche des professions regroupées du cristal du verre ou des instances de l'opérateur de compétence interindustriel du 1^{er} janvier au 31 décembre sera transmis aux employeurs concernés ainsi qu'au salarié concerné.

Les réunions plénières de la branche des professions regroupées du cristal du verre ou des instances de l'opérateur de compétence interindustriel seront comptabilisées pour 8h chacune en cas de journée entière ou 4h en cas de demi-journées. S'agissant des réunions préparatoires, elles sont comptabilisées pour 4h.

Chapitre 3 : la fin du mandat

Article 1 : L'entretien de fin de mandat

Le salarié bénéficie d'un entretien spécifique permettant d'envisager la reprise complète de l'activité professionnelle dans leur emploi, de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés et d'élaborer si nécessaire un parcours adapté et des mesures d'accompagnement à mettre en place.

Au cours de cet entretien, un bilan de la situation professionnelle du salarié est effectué, intégrant un recensement des compétences objectives acquises au cours du mandat. Le bilan s'appuie notamment sur les entretiens professionnels déjà réalisés. Les modalités de valorisation de l'expérience acquise sont également précisées.

L'entretien doit rester centré sur les compétences acquises lors de l'exercice du ou des mandats, en dehors de toute appréciation sur les positions défendues au titre de l'appartenance syndicale.

À l'issue d'au moins deux mandats consécutifs exercés en qualité soit d'élu au comité social et économique, de délégué syndical, de représentant de section syndicale, de représentant syndical au CSE, le salarié peut demander la réalisation d'un bilan de compétences par un organisme extérieur à l'entreprise, financé par l'employeur, au minimum 3 mois avant le terme du dernier mandat exercé.

Les résultats de ce bilan doivent permettre d'anticiper l'avenir du salarié concerné au sein de l'entreprise et servir de base à l'entretien de fin de mandat du salarié.

Article 2 : Reprise d'activité et valorisation des parcours syndicaux

Les parties au présent accord rappellent qu'en tout état de cause l'engagement syndical ne doit pas être un frein à la reconnaissance des compétences du salarié et à l'accès à une qualification professionnelle.

Elles affirment que le parcours syndical permet d'acquérir des compétences transversales, contribuant au développement de leur employabilité, qui doivent trouver une résonance dans le parcours professionnel du salarié.

La reprise d'activité à l'issue de l'exercice de mandats constitue un moment important dans le parcours du salarié. L'employeur crée les conditions favorables d'un retour à l'activité professionnelle des représentants syndicaux ayant exercé leur activité en dehors de branches et de l'entreprise par la mise en place du bilan de compétences prévu à l'article 10 nouveau de la convention collective.

Le bilan de compétences, prévu à l'article 10 de la convention collective¹, a pour objet de permettre au salarié d'analyser les compétences professionnelles et personnelles transférables et/ou transversales acquises au cours du mandat qui pourront être effectivement remobilisées dans son environnement de travail, ainsi que ses aptitudes et ses souhaits d'évolution.

La classification du salarié est examinée, et le cas échéant réévaluée, notamment au regard du poste occupé par le salarié, des compétences acquises dans le cadre du mandat et en lien avec ses qualifications professionnelles.

Article 3 : Certification des compétences

Les partenaires sociaux entendent promouvoir les certifications relatives aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Pour inscrire les compétences acquises dans l'exercice du/des mandat(s) dans un projet professionnel, le titulaire de mandat(s) peut s'engager dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou de certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, telle que prévue à l'article L. 6112-4 du code du travail.

Il existe 6 domaines de compétences transférables dénommées « certificats de compétences professionnelles » :

- CCP « Encadrement et animation d'équipe » ;
- CCP « Gestion et traitement de l'information » ;
- CCP « Assistance dans la prise en charge de projet » ;
- CCP « Mise en œuvre d'un service de médiation sociale » ;
- CCP « Prospection et négociation commerciale » ;

¹Article 10 nouveau de la Convention collective issue de l'avenant relatif au droit syndical du 10 novembre 2023

- CCP « Suivi de dossier social d'entreprise ».

Pour chacun de ces certificats, un référentiel précise les connaissances et compétences requises ainsi que les modalités d'évaluation des compétences du candidat.

Le salarié fait acte de candidature dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur apporte dans la mesure des capacités un soutien au salarié dans le cadre de sa demande d'inscription.

Enfin, il est entendu entre les parties que les salariés titulaires de la certification doivent pouvoir, s'il existe dans l'entreprise à un emploi en rapport avec leur certification.

Article 4 : Modalité de financement des actions de formation

Les actions de formation en lien avec le projet d'évolution professionnelle défini en commun, et acceptées par le salarié mandaté et la direction au cours de l'entretien de prise de mandat et/ou de l'entretien professionnel et/ou de l'entretien de fin de mandat, peuvent faire l'objet d'un abondement du compte personnel de formation.

Dans ce cas, le salarié mandaté mobilise les droits dont il dispose sur son compte personnel de formation, et bénéficie d'un abondement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation.

Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient insuffisants pour couvrir l'intégralité des frais de formation, l'entreprise pourra prendre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre de son plan de développement des compétences.

Article 5 : Entretien de suivi

Afin d'assurer l'adéquation du dispositif d'accompagnement mis en place et de la reprise d'activité professionnelle, un entretien de suivi est effectué, à la demande du salarié, dans les 6 mois suivant la reprise de son activité.

Chapitre 4 : Dispositions finales

Article 1^{er} : Champ d'application

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

Article 2 : Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord relatif au droit syndical n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques autre que celle prévue à l'article 3 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 : Publication/Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Article 4 : Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Paris, le 16 avril 2024

ORGANISATIONS SIGNATAIRES

Fédération du Cristal et du Verre	
-----------------------------------	--

FNTVC CGT		Fédération CMTE-CFTC	
-----------	--	----------------------	--

Fédéchimie CGT FO		Fédération Chimie CFE- CGC	
-------------------	--	-------------------------------	--

FCE-CFDT	