ACCORD PORTANT REVISION ET CONSOLIDATION DU CHAPITRE II DE LA CCN

Préambule

Les parties à la négociation ont revu à deux reprises, par accord du 13 septembre 2017 et par avenant du 9 avril 2020, les dispositions conventionnelles de branche relatives au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche, afin que celles-ci soient en phase avec l'évolution des dispositions légales en vigueur.

Elles conviennent, par le présent accord, de consolider les dispositions du chapitre II de la convention collective nationale de branche

Article 1er : champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale du 9 décembre 1993, quel que soit leur effectif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 : révision du chapitre II relatif au droit syndical

Le chapitre II de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 est revu et ainsi rédigé :

Chapitre II : Droit syndical

Titre Ier : Liberté d'opinion, liberté syndicale et non-discrimination

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, le salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut être pénalisé, ni dans son évolution professionnelle, ni dans le cadre de ses fonctions pour un motif relatif à ses fonctions syndicales.

Dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel, l'employeur tient compte de l'expérience et des compétences acquises, pour la valorisation des parcours professionnels, l'évolution professionnelle se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement, notamment en termes de promotion professionnelle.

Titre II : Exercice des activités syndicales au niveau des instances paritaires de branche

Afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leurs missions, la composition, les attributions, le fonctionnement des instances paritaires, et le financement de l'exercice des fonctions syndicales qui s'y rapportent sont définis ci-après.

Article 1er : Instances paritaires de branche

Article 1.1 : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La commission paritaire de négociation est composée de cinq membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

Les missions de la CPPNI sont les suivantes :

a) Mission de négociation de la convention collective

La commission paritaire a pour mission essentielle dans le cadre des réunions paritaires de négocier tout avenant ou modification ou ajout de texte à la convention collective, afin de définir les garanties applicables aux salariés des entreprises de la branche.

À cet effet, elle établit au dernier trimestre N – 1 un calendrier des négociations pour l'année à venir, tenant compte des demandes des organisations syndicales.

En fonction des thèmes de négociation, la méthodologie suivante pourra être mise en place :

1. Envoi de données chiffrées permettant de partager un diagnostic.

2. Réunion de présentation et discussion de ces éléments.

3. Si nécessaire, intervention d'expert permettant d'apporter les éclairages à la négociation.

Les membres de cette commission peuvent demander la mise en place de groupe de travail paritaire, afin d'éclairer les travaux de négociation. Cette décision doit être adoptée à la majorité des organisations syndicales et recueillir l'assentiment de la délégation des employeurs.

b) Mission d'intérêt général

La commission paritaire représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement.

Elle établit un rapport annuel d'activité conforme à la réglementation en vigueur, qui comprend un bilan des accords d'entreprises.

En conséquence, les accords collectifs conclus au niveau des entreprises sont obligatoirement transmis, dès leur conclusion, au secrétariat des commissions paritaires, lequel établit le recensement des accords reçus, leur classement thématique et les parties signataires.

Une réunion de la commission paritaire est consacrée à l’examen de ce rapport annuel.

c) Mission d'interprétation

La commission paritaire est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la convention, de ses avenants et annexes.

Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée de deux membres par organisation syndicale, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

Cette commission se réunit dans un délai maximum d'un mois, à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs membres de la commission. En cas d'urgence, le délai peut être ramené à 10 jours.

Elle devra émettre un avis dans un délai maximum d'un mois suivant sa réunion.

Si l'avis est unanime ou si l'avis est majoritaire, à la majorité des organisations syndicales, et qu'elle recueille l'assentiment de la délégation des employeurs**,** les partenaires sociaux s'engagent à traduire l'avis au sein d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

Il est communiqué à la commission paritaire.

À défaut d'avis, un procès-verbal est établi indiquant la position de chacun des participants à la commission.

La réunion consacrée à l'interprétation de la convention collective peut se dérouler à l'issue d'une réunion de négociation de la convention collective et conformément à la composition définie au deuxième alinéa du présent article.

d) Rendu d'avis à la demande d'une juridiction

La commission paritaire peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'un texte conventionnel.

Cet avis suppose, pour être adopté, qu'il recueille la majorité des organisations syndicales de salariés et l'assentiment de la délégation employeurs. À défaut d'avis, un procès-verbal est établi indiquant la position de chacun des participants à la commission paritaire.

e) Réunion préparatoire

Il est accordé aux membres de la commission paritaire une journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

Article 1.2 Groupes de travail paritaires

Les groupes de travail paritaires instaurés à la demande de la commission paritaire ont pour objet d'approfondir une problématique en amont d'une négociation.

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

Ils sont composés de deux membres par organisation syndicale, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

S'agissant de la délégation des salariés, un des représentants devra être obligatoirement membre de la commission paritaire, l'autre pouvant être choisi parmi les salariés des entreprises de la branche, en fonction des compétences nécessaires aux travaux.

Lorsque le représentant de l'organisation syndicale est salarié d'une entreprise, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer au groupe de travail, sans perte de rémunération.

Les membres de la CPPNI bénéficient par extension de la protection, telle que définie par l'article L 2411-3 du code du travail.

L'organisation syndicale informe le secrétariat des commissions paritaires de la composition de la délégation, au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le secrétariat des commissions paritaires adresse la convocation et l'ordre du jour aux membres du groupe de travail paritaire.

Article 2 : Participation aux instances et aux réunions paritaires

Lorsque des salariés participent, sur mandat de l'organisation syndicale, aux instances et aux réunions paritaires prévues au présent titre, et dans la limite du nombre composant les différentes instances, les crédits d'heures sont de plein droit considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces réunions.

Les crédits d'heures peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent.

Les entreprises de la branche qui souhaitent le remboursement du salaire correspondant au temps consacré par leurs salariés mandatés à la participation aux instances paritaires de la branche, peuvent le solliciter auprès du secrétariat des instances paritaires jusqu'au 31 janvier de l'année suivante.

Article 3 : Modalités d'exercice des activités syndicales au niveau national

Les moyens accordés pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national ont pour objet de faciliter la négociation par la préparation et la participation aux travaux des différentes instances paritaires de la branche, ainsi que la participation à des activités en rapport avec les statuts des organisations syndicales à tous les niveaux.

Article 3.1 : Moyens alloués à l'exercice des activités syndicales

Article 3.1.1 : Crédit temps syndical

Le dispositif de crédit temps syndical, en vigueur depuis le 1er janvier 2018, doit permettre aux organisations syndicales de mobiliser les moyens humains nécessaires à un dialogue social de qualité en assurant à des salariés de la branche des autorisations d'absence rémunérées.

Le crédit temps syndical est utilisé pour financer des temps de travail consacrés au dialogue social de branche et, plus généralement, pour participer à la vie et au fonctionnement de l'organisation syndicale.

Chaque organisation syndicale représentative bénéficie de 275 jours (550 ½ journées) de crédit temps syndical.

Le secrétariat des commissions paritaires indique à chaque organisation syndicale le montant du crédit temps avant le 31 janvier de l'année.

Le crédit temps syndical est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Une liste des bénéficiaires du crédit temps syndical est communiquée chaque année, par l'organisation syndicale, aux employeurs concernés et au secrétariat des commissions paritaires.

Chaque organisation syndicale informe les employeurs concernés et le secrétariat des commissions paritaires, des absences réalisées au moins 8 jours avant.

Un bilan de l'utilisation du crédit temps syndical est effectué au 31 janvier de l'année N + 1 par le secrétariat des commissions paritaires.

Article 3.1.2 : Dotation de fonctionnement

Une dotation de fonctionnement est versée annuellement afin de permettre la prise en charge des frais générés par chaque organisation syndicale au niveau de la branche pour l'exercice de ses activités. Son montant est fixé à 33 000 € pour chaque organisation syndicale.

Son versement s'effectue avant la fin du premier trimestre de l'année N.

Le montant de cette dotation est indexé sur l'évolution annuelle de l'indice des prix à la consommation hors tabac.

Une organisation syndicale peut faire le choix de transformer en tout ou partie cette dotation en crédit temps syndical. Dans le cas où l'utilisation de la dotation est totale, elle bénéficiera de 145 jours. Elle devra faire part de son choix auprès du secrétariat des commissions paritaires avant la fin du premier trimestre de l'année N.

Chaque organisation syndicale rend compte auprès du secrétariat des commissions paritaires de l'utilisation de cette dotation en fournissant l'attestation de certification des comptes avant le 30 juin de l'année N+1.

Article 3.1.3 : Remboursement des frais de déplacement

Les participants aux réunions paritaires bénéficient d'une prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement.

Les dépenses réelles, justifiées et engagées sont remboursées sur la base du barème applicable aux salariés de la Fédération Agirc-Arrco.

Le remboursement des frais de déplacement est assuré par le secrétariat des commissions paritaires et mis en place d'une façon dématérialisée**.**

Article 3.1.4 : Information – Communications auprès des organisations syndicales

Un espace dédié aux instances paritaires de la branche professionnelle est accessible sur le Réseau Social Retraite (RSR).

Les membres désignés par les organisations syndicales et par l'Association d'Employeurs ont accès à ce site sur demande auprès du secrétariat des commissions paritaires.

Cet outil spécifique comporte notamment les rubriques suivantes :

- L'annuaire des membres
- L'ensemble des différents documents établis dans le cadre des ordres du jour des commissions ainsi que les procès-verbaux des réunions
- Les textes conventionnels,
- Les archives.

Article 3.2 : Réunions statutaires de l'organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant la branche des IRC et des IP.

Des autorisations d'absence peuvent être accordées sans retenue de salaire pour le temps de travail pris pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant la branche des IRC et des IP – au plus

cinq fois par an, dont deux consacrés aux congrès des organisations syndicales, et dans la limite de :

- 1 représentant pour les entreprises jusqu'à 499 salariés ;
- 2 représentants pour les entreprises entre 500 et 999 salariés ;
- 3 représentants pour les entreprises entre 1 000 et 1 999 salariés ;
- 4 représentants pour les entreprises entre 2 000 et 2 999 salariés ;
- 5 représentants pour les entreprises entre 3 000 et 3 999 salariés.

À partir de 4 000 salariés, 1 représentant supplémentaire par tranche de 1 000 salariés.

Ces absences, accordées sur justification et sous réserve que les demandes soient formulées au moins 30 jours avant l'échéance, ne sont pas imputées sur le crédit de temps syndical prévu à l'article 3.1.1.

Article 4 : Formation lors de la prise de mandat au niveau national

Lors de leur désignation, les salariés amenés à exercer des fonctions liées à des activités syndicales de branche, dans le cadre des instances paritaires, peuvent bénéficier d'une formation générale, qui s'exerce sans préjudice de celle dispensée par les organisations syndicales elles-mêmes à leurs adhérents, pour permettre au salarié nouvellement désigné de disposer des moyens d'analyse nécessaires à la compréhension de l'environnement paritaire et de ses enjeux.

Titre III : Exercice du droit syndical au niveau des entreprises de la branche

Le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel est fixé par le présent titre. Conformément aux dispositions légales en vigueur (article L 2253-3 du code du travail), les dispositions du présent titre ont un caractère supplétif et ne s'appliquent qu'en l'absence de stipulations d'accord collectif couvrant un champ territorial ou professionnel moins large que la présente convention collective.

Article 5 : Mandats syndicaux

Les modalités de décompte des effectifs pour la désignation des mandats syndicaux du présent article se font conformément aux dispositions législatives en vigueur, notamment les articles L. 1111-2 et suivants du code du travail, et s'entendent pour la durée du cycle électoral, sauf événement majeur.

Article 5.1 : Le délégué syndical

Dans chaque entreprise ou établissement, il peut être désigné un délégué syndical par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, dans le respect des dispositions législatives en vigueur.

Ce délégué syndical bénéficie d'un crédit de 24 heures par mois pour l'exercice de sa mission.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2143-4 du code du travail, dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés ne comportant pas d'établissement distinct au sens du code du travail, chaque syndicat représentatif peut désigner parmi ses délégués syndicaux, un délégué syndical « référent » qui bénéficie pendant toute la durée de son mandat d'un crédit complémentaire de 12 heures par mois.

Article 5.2 : Le délégué syndical central d'entreprise

Dans le respect de la législation en vigueur, dans les entreprises qui comportent au moins deux établissements au sens de l'article L. 2143-5 du code du travail, d'au minimum 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner dans les entreprises :

- de moins de 2 000 salariés : un délégué syndical central d'entreprise, pas obligatoirement distinct des délégués syndicaux d'établissement ;
- d'au moins 2 000 salariés : un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Un délégué syndical central est désigné par entreprise et reconnu par celle-ci comme chef de file.

Cette désignation est complétée d'autant de délégués syndicaux centraux adjoints, dont le nombre est déterminé en fonction de la taille de l'entreprise, à savoir :

- 1 délégué syndical central adjoint jusqu'à 1 499 salariés ;
- 2 délégués syndicaux centraux adjoints entre 1 500 et 2 999 salariés ;
- 3 délégués syndicaux centraux adjoints entre 3 000 et 4 999 salariés ;
- 4 délégués syndicaux centraux adjoints entre 5 000 et 6 499 salariés ;
- 1 délégué syndical central adjoint supplémentaire par tranche de 3 000 salariés, à partir de 6 500 salariés.

Le délégué syndical central bénéficie d'un crédit d'heures de 50 heures par mois et le délégué syndical central adjoint bénéficie d'un crédit d'heures de 30 heures par mois, pour l'exercice de leurs missions.

Article 5.3 : Représentant de section syndicale

Un représentant de la section syndicale peut être désigné par tout syndicat non représentatif ayant créé une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement d'au moins 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L2142-1-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2142-1-1 du code du travail, il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le représentant de la section syndicale bénéficie d'un crédit de 10 heures par mois.

Article 5.4: Le représentant syndical au comité social et économique

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement peut nommer un représentant syndical au comité social et économique

d'entreprise ou d'établissement au sens de la législation en vigueur concernant le périmètre de désignation.

Quel que soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement, le représentant syndical n'est pas obligatoirement désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement.

La décision est du ressort de l'organisation syndicale qui procède à la désignation.

Le représentant syndical assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique.

Le représentant syndical bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois.

Les droits des représentants syndicaux au CSE ou CSE d'établissement sont étendus au représentant syndical désigné au CSE central d'entreprise conformément à la législation en vigueur.

Article 6 : moyens d'information et de communication

Article 6.1. La distribution des tracts et des publications syndicales ainsi que leur affichage se font dans l'entreprise, conformément à la législation en vigueur.

Les entreprises définissent par accord collectif d'entreprise les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils, notamment numériques, disponibles dans l'entreprise.

Un dispositif intranet ainsi que les outils numériques de l'entreprise sont mis à disposition des organisations syndicales.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

Article 6.2. Les salariés des entreprises de la branche doivent avoir accès aux outils d'informations numériques (internet ou intranet) du comité social et économique d'entreprise ou d'établissement et/ou du CSE central d'entreprise.

Article 6.3. Les adhérents des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail. Ils disposent de 6 heures par an pour la tenue de ces réunions pendant les heures de travail, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Article 6.4. Les organisations syndicales disposent d'un forfait de 6 heures par an, par organisation syndicale et par site de plus de 100 salariés ou en deçà si l'établissement est pourvu d'un CSE, pour organiser des réunions d'information à l'attention des salariés qui le souhaitent, dans le respect du maintien de la continuité de services.

La date, le lieu et l'heure de ces réunions sont fixés en concertation entre les représentants syndicaux et la direction avant la date prévue de la réunion.

Afin de faciliter l'organisation de ces réunions, les organisations syndicales veilleront à contacter en amont, la direction, afin d'étudier les modalités logistiques d'organisation de cette réunion.

Le temps passé par le personnel pour assister à ces réunions est considéré comme du temps de travail. Le temps passé par les représentants des organisations syndicales est imputé sur le crédit d'heures mis à leur disposition, dès lors qu'ils animent ces réunions d'information.

Article 7 : moyens matériels

Dans les entreprises dont l'effectif, apprécié en application des dispositions des articles L. 1111-2 et suivants du code du travail, est compris entre 200 et moins de 1 000 salariés, un local indépendant de celui du CSE, convenant à l'exercice de la mission de leurs représentants (élus, mandatés, représentants de proximité …), est mis à la disposition gratuitement par l'employeur à l'ensemble des sections syndicales.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, cette mesure dépend des possibilités de chaque entreprise. Ce local comporte les aménagements nécessaires. Les modalités d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative doit avoir un local indépendant, convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, selon des modalités qu'un accord collectif d'entreprise peut définir.

Les entreprises veillent à ce que les représentant du personnel disposent des équipements électroniques individuels appropriés, selon des modalités qu'elles définissent.

Article 8 : Collecte des cotisations

La collecte des cotisations syndicales doit se faire, soit par déplacement du salarié au local prévu à l'article 7, soit dans les locaux de travail, sans apporter de perturbation au travail.

Article 9 : Crédits d'heures

Les membres titulaires et suppléants du CSE d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux au CSE, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les représentants de proximité, ont toute liberté dans l'utilisation de leurs crédits d'heures dès lors qu'elle est conforme à leurs missions respectives.

Les crédits d'heures sont, de plein droit, considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Ils peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent.

Ces crédits d'heures bénéficient d'une présomption de bonne utilisation.

Les membres du CSE d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux au CSE, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les représentants de proximité, doivent informer leur hiérarchie de la prise des crédits d'heures préalablement à leur utilisation effective, sauf cas d'urgence ou circonstances exceptionnelles. Dans cette dernière hypothèse, l'information de la hiérarchie devra être faite si possible simultanément et en tout état de cause a posteriori.

Les heures de délégation se décomptent en heures, quelles que soient les modalités de décompte du temps de travail appliquées aux représentants élus ou désignés.

Les entreprises examineront les modalités pratiques du décompte des heures de délégation pour les salariés soumis aux conventions de forfaits en jours sur l'année.

Les membres suppléants assistent aux réunions préparatoires avant la tenue du CSE d'entreprise ou d'établissement. Ils bénéficient en outre d'un crédit d'heures déterminé en fonction des effectifs de l'entreprise :

- 5 heures par mois jusqu'à 299 salariés ;
- 9 heures par mois entre 300 et 999 salariés ;
- 10 heures par mois entre 1 000 et 1 999 salariés ;
- à partir de 2 000 salariés, ce crédit est porté à 1 heure supplémentaire par mois par tranche de 1 000 salariés, dans la limite de 13 heures.

Ce dispositif de crédit est étendu aux membres suppléants du CSE central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts

Article 10 : Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail conformément à la réglementation en vigueur.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- 1° De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- 2° De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du CSE pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation santé et sécurité et condition de travail est prise en charge par l'employeur, conformément à la réglementation en vigueur.

Les salariés appelés à participer à des stages ou sessions dans le cadre des dispositions légales relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficient du maintien intégral de leur rémunération.

Article 11 : Les représentants de proximité

Les entreprises de la branche peuvent, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, mettre en place des représentants de proximité.

Ceux-ci sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

À ce titre, ils bénéficient pour exercer leurs missions d'un stage de formation économique en fonction de la taille des sites qui constituent le périmètre de leur désignation : 3 jours pour les sites dont l'effectif est inférieur à 300 salariés et 5 jours pour les sites dont l'effectif compte 300 salariés et plus.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux représentants de proximité pour

l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation santé et sécurité est prise en charge par l'employeur si les représentants de proximité sont investis de fonctions au sein de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

L'accord mettant en place les représentants de proximité définit notamment :

- leur nombre ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions ;
- le périmètre de leur désignation.

Les représentants de proximité bénéficient d'un crédit d'heures déterminé en fonction des effectifs du périmètre de désignation :

- 5 heures par mois jusqu'à 499 salariés ;
- 8 heures par mois entre 500 et 999 salariés ;
- 10 heures par mois à partir de 1 000 salariés.

Conformément à la législation en vigueur, les représentants de proximité bénéficient de la protection contre le licenciement, qu'ils soient ou non membres du CSE.

Article 12 : Modalités d'exercice d'un mandat

L'exercice d'un mandat syndical et/ou électif s'intègre dans la vie professionnelle des salariés.

Les entreprises veillent à ce que l'exercice d'un mandat syndical et/ou électif n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou futures sur l'évolution professionnelle et sur l'employabilité des salariés concernés.

12.1. Entretien de début de mandat

Dès lors qu'un salarié informe son employeur de l'exercice d'un mandat au niveau de la branche et/ou au niveau de l'entreprise (prise de mandat ou renouvellement), le salarié mandaté ou élu bénéficie d'un entretien dans les conditions déterminées par l'entreprise, en lien avec l'organisation du travail et la proratisation de la charge de travail.

L'entretien a pour objet d'examiner les incidences de l'exercice du mandat sur l'activité professionnelle des intéressés, en particulier s'agissant de la recherche de la meilleure conciliation possible entre ladite activité professionnelle (disponibilité, charge de travail, objectifs contractuels) et l'exercice du mandat ainsi que les aménagements nécessaires notamment pour maintenir l'intérêt du travail ainsi que le niveau professionnel.

Au cours de cet entretien, sont rappelées les obligations liées à la confidentialité au regard de l'activité professionnelle.

En tout état de cause et, quel que soit le temps consacré à l'activité syndicale, le salarié conserve les attributs liés à son emploi.

À l'occasion de cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien professionnel, il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à délivrer une information à destination des managers comptant parmi leurs collaborateurs des salariés titulaires d'un mandat syndical et/ou électif qui portera sur la nature du ou des mandats détenus et des prérogatives qui y sont attachées.

Article 12.2 Entretien de mi-mandat

Un entretien de mi-mandat peut être organisé pour les mandatés qui en expriment le souhait.

L'objectif de cet entretien est d'étudier les conditions d'exercice et d'organisation de l'activité professionnelle compte tenu du mandat, les besoins en formation professionnelle et, le cas échéant, d'anticiper les conditions de retour à une activité professionnelle à temps plein. Le cas échéant un projet d'évolution professionnelle est formalisé avec l'employeur, précisant les compétences validées et/ou certifiées du fait et à l'occasion du ou des mandats ainsi que les actions de formation à mettre en œuvre.

Article 12.3 : Entretien de fin de mandat

A l'issue du mandat, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel au cours duquel un bilan de sa situation professionnelle est effectué, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au titre de son activité élective ou syndicale.

Celui-ci peut avoir lieu à la demande du salarié avec un interlocuteur des ressources humaines.

Il peut être conduit sur demande du salarié dans les 6 mois qui précèdent l'échéance du nouveau cycle électoral.

À la suite de son entretien de fin de mandat, le salarié dont l'exercice de ses mandats dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'entreprise ou l'établissement peut, à son initiative, bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans tous les cas, et afin de porter une attention particulière au parcours professionnel du titulaire d'un mandat syndical et/ou électif, un projet d'évolution professionnelle est formalisé avec l'employeur précisant les compétences validées et/ou certifiées du fait et à l'occasion du ou des mandats ainsi que les actions de formation à mettre en œuvre, les salariés concernés s'engageant à suivre les actions prévues.

Si ce projet d'évolution professionnelle conduit à la mise en œuvre d'une mobilité professionnelle, les entreprises mettent en place des mesures d'accompagnement.

Le contenu de cet entretien est formalisé.

Article 13 : Accès à la Formation

Les conditions d'accès aux actions de formation professionnelle nécessaires à l'adaptation au poste de travail et au maintien des compétences et de la professionnalisation doivent être identiques à celles des autres salariés.

Les dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle sont applicables aux salariés élus ou mandatés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres salariés.

Pour les salariés consacrants au moins 30% de leur temps à l'exercice d'un mandat, les actions de formation peuvent concerner le métier exercé mais aussi tendre à préparer la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Par ailleurs, outre les formations en lien avec l'emploi occupé, l'exercice des mandats nécessite des compétences spécifiques du fait de la complexité croissante des problématiques correspondant à leur champ d'intervention.

Les parties à la négociation reconnaissent l'importance pour les titulaires de mandats syndicaux et/ou électifs de bénéficier de formations assurant un niveau de connaissance nécessaire à l'exercice de leur mission.

Dans cette perspective, les intéressés peuvent bénéficier, en cours de mandat et en accord avec l'employeur, d'une action de formation en lien avec le mandat selon les modalités applicables au sein de l'entreprise (plan de développement des compétences, Compte personnel de formation).

Dans ce cadre, les entreprises sont également invitées à faire connaître aux titulaires de mandats syndicaux et/ou électifs la possibilité de suivre une action de formation certifiante et inscrite à l'inventaire en application des dispositions de l'article L. 6112-4 du code du travail.

Article 14 : Parcours professionnel des représentants du personnel

Afin de favoriser l'exercice d'un mandat syndical et/ou électif et d'apporter des garanties aux salariés titulaires de ces mandats, les entreprises veillent à apporter des réponses en matière de formation et de validation des acquis de l'expérience syndicale.

Dans cette perspective, un groupe de travail paritaire est constitué conformément aux dispositions de l'article 1.2 du présent accord en vue de proposer, avant la fin du premier semestre 2026, des dispositifs de formation, dans une optique de démarche collective au niveau de la branche, pour les salariés consacrants au moins 30% de leur temps à l'exercice d'un mandat.

Le groupe de travail paritaire sera amené à définir un référentiel décrivant les compétences mises en œuvre dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical et/ou électif.

Article 15 : Garantie de rémunération

Les salariés exerçant un mandat syndical et/ou électif ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en termes d'évolution de leur rémunération.

L'entreprise vérifiera que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats.

Dans ce but, l'entreprise s'assure, chaque année, que ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30% de leur temps de travail, bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la même classe dans le même emploi.

En cas de nombre insuffisant de salariés avec lesquels porte cette comparaison, celle-ci est effectuée par rapport aux salariés de la même classe.

Article 3 : durée de l'accord, date d'effet, dépôt, extension

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il prendra effet au 1er janvier 2026.

Article 4 : révision

La révision s'opère conformément à l'article L 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 23 octobre 2025

Pour l'Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire	
Pour la Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT	
Pour le Syndicat national du personnel d'encadrement des Institutions de prévoyance ou de retraite complémentaire (IPRC CFE- CGC)	
Pour la Fédération des Syndicats de Services, Activités Diverses, Tertiaires et Connexes – UNSA	
Pour la Fédération nationale des personnels des organismes sociaux CGT	
Pour la Fédération des employés et cadres CGT-FO	