

Accord de fonctionnement du CSE Central et des CSEE et Nouvelle organisation du dialogue social à l'Ari AVENANT N°1

ENTRE :

- L'ARI, dont le Siège est situé 26 Rue Saint Sébastien – 13006 Marseille, représentée par son Président M. Jacques PANTALONI,

ET :

Le syndicat CFDT représenté par Mme Christine BERNARDINI, déléguée syndicale centrale,
Le syndicat CGT représenté par M. Didier ZIKA, délégué syndical central,

Le syndicat FO représenté par Mme Dominique HONETZY, déléguée syndicale centrale,

- Vu l'accord de fonctionnement du CSE Central et des CSEE – Nouvelle organisation du dialogue social à l'Ari signé le 30 mai 2018 ;
- Vu les réunions avec les partenaires sociaux en vue d'un accord sur l'exercice du droit syndical venant compléter les dispositions applicables à l'Ari en matière de dialogue social ;
- Vu la loi relative à la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 ;

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

1. LES 3 GRANDES CONSULTATIONS DU CSEC DE L'ARI

Le paragraphe 4 de l'article 5.1 de l'accord de fonctionnement du CSE Central et des CSE d'établissement est modifié comme suit :

Dès lors les parties conviennent que ces 3 consultations récurrentes seront organisées à partir du mois de mai N et de ce qu'un avis unique sera rendu au plus tard en fin d'année N, notamment en cas de recours à un expert par le CSEC.

2. LES CREDITS D'HEURES DES ELUS CSEE

Les parties conviennent que la période de référence pour le report d'un mois sur l'autre des heures de délégation pour accomplir leur mandat de représentant du personnel au CSEE est possible dans la limite de 1,5 fois le crédit d'heures mensuel et de l'année civile, soit de janvier à décembre. En contrepartie, il est convenu que les élus peuvent disposer de ce plafond allant jusqu'à 1,5 fois le crédit d'heures mensuel dès le mois de janvier N par anticipation du mois suivant.

Les parties conviennent que tout solde éventuel d'heures à la fin de chaque année civile N sera automatiquement remis à zéro et qu'aucun report de crédit d'heures ne sera possible sur l'année civile suivante N+1.

3. EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le temps consacré aux fonctions de représentants du personnel constitue une activité relevant du fonctionnement normal de l'Association.

Dans l'utilisation de ce temps alloué pour l'exercice de son mandat, le représentant du personnel ou le délégué syndical s'attache à concilier les exigences dudit mandat avec les conditions d'exercice de son activité professionnelle et de son poste.

L'ARI s'engage à ne pas prendre en considération le fait de détenir un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical pour la gestion de la carrière du salarié.

La charge de travail demandée au salarié détenant un mandat de représentant du personnel tient compte du temps consacré au dit-mandat.

L'ARI rappelle que, comme pour tous les salariés, les entretiens professionnels des salariés titulaires d'un ou plusieurs mandats doivent porter exclusivement sur leurs compétences professionnelles et leurs activités durant le temps qu'ils consacrent à l'exercice de leurs fonctions salariées.

Les dispositions ci-après ont pour objet de préserver, en ce domaine, certaines mesures applicables aux représentants du personnel élus ou désignés.

3.1. ENTRETIEN OU REUNION COLLECTIVE DE DEBUT DE MANDAT

La loi prévoit que tout représentant du personnel élu ou désigné peut bénéficier, en début de mandat, d'un entretien individuel avec sa hiérarchie qui :

- porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de la fonction occupée et doit avoir pour objet de concilier au mieux l'exercice du mandat et l'activité professionnelle ;
- permet d'évaluer la disponibilité de l'intéressé au poste de travail et de réfléchir, si cela s'avère nécessaire, à une éventuelle adaptation de ce dernier.

En tout état de cause, quand un tel aménagement intervient, il ne peut avoir pour conséquence de réduire l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle.

Cet aménagement peut donner lieu à un examen annuel, sur demande du salarié, afin de prendre en considération les évolutions éventuelles.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L.6315-1 du Code du Travail.

Compte tenu des difficultés à organiser des entretiens individuels avec l'ensemble des représentants du personnel, il est convenu que cette phase de début de mandat trouvera son application sous la forme d'une réunion organisée par le président du CSEE avec les représentants du personnel afin d'envisager au mieux les conditions d'exercice des mandats.

3.2. ACCES A LA FORMATION

Tout représentant du personnel élu ou désigné a accès, pendant la durée de son mandat, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de développement des compétences, au même titre et dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des salariés.

En outre, en cours de mandat, afin de maintenir ou de renforcer leur niveau de compétences professionnelles et/ou acquérir de nouvelles connaissances, ce même représentant peut demander à bénéficier d'une formation adaptée à ses besoins au même titre que les autres salariés.

4. RECAPITULATIF DES DIFFERENTES FORMATIONS OUVERTES AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Afin de faciliter l'accès à l'information des élus et des salariés, une synthèse des différentes formations existantes en matière économique, sociale et syndicale est insérée dans le présent avenant, en l'état des dispositions légales et sous réserve de leurs évolutions ultérieures, étant

entendu que les parties conviennent que l'organisation de ces formations s'effectuera au mieux des nécessités de services.

La loi prévoit 12 jours par tranche de 25 ETP au niveau du périmètre CSEE, toutes demandes de formations confondues et toutes organisations syndicales confondues, par année civile.

Les limites légales aux demandes de départs simultanés en formation sont :

Entre 1 et 24 ETP : 1 salarié

De 25 à 99 ETP : 2 salariés

100 ETP et + : 2 % de l'effectif

Il n'est pas possible de bénéficier de formation pendant les périodes de congés compte tenu des effectifs réduits et de la nécessité de répondre aux besoins des personnes accompagnées.

La limite unique maximale se calcule à partir des dispositions prévues pour le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le tableau synthétique des 3 formations et des modalités pratiques est annexé au présent avenant.

5. DUREE INDETERMINEE DE L'AVENANT

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et suit les mêmes conditions d'entrée en vigueur et de suivi que l'accord de fonctionnement initial auquel il se rattache expressément.

Les parties conviennent que l'ensemble des autres clauses de l'accord de fonctionnement CSEC et CSEE du 30 mai 2018 restent inchangées.

6. DEPOT LEGAL - COMMUNICATION AUX SALARIES DE L'ARI

Le présent avenant entre en vigueur dès sa signature.

Il sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives de l'Ari. Il sera transmis aux membres du CSE Central pour information et affiché dans les établissements en vue d'informer les salariés.

En application des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, l'avenant sera déposé par la Direction des Ressources Humaines au greffe du conseil de prud'hommes de Marseille et auprès de la DIRECCTE des Bouches-du-Rhône via la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Fait à Marseille le 3/02/2020

Le représentant de la CFDT		Le Président Recteur Jacques PANTALONI 
Le représentant de la CGT		
Le représentant de FO		

ANNEXE 1 – Tableau récapitulatif des types de formations :

Types de formation	Bénéficiaires	Organisation et Financement		Formalités à respecter
Congé de formation économique, sociale et syndicale	Ouverte à tous les salariés sans condition d'ancienneté	Organisée et entièrement financée par le syndicat demandeur. Autorisation d'absence avec maintien de salaire par l'employeur (Ordo.Macron 22092017 – disparition du calcul d'enveloppe de 0.008 p/mille de la masse salariale)	Le directeur d'établissement a la possibilité de refuser la demande de formation : - lorsque le plafond annuel est dépassé (avis du CSEE non requis). - pour raisons de service ; le refus doit intervenir dans les 8 jours à réception de la demande et dans ce cas, l'avis du CSEE est nécessaire.	Demande écrite au directeur, 30 jours à l'avance avec dates et organisme de formation
Formation économique 5 jours	Tous les titulaires et suppléants des CSEE	Organisée par les élus et financée sur budget de fonctionnement CSEE. Formation des suppléants est une disposition négociée à l'Ari valable pendant la mandature actuelle	En cas de refus répété, la Direction Générale interviendra pour permettre l'organisation de la formation.	
Formation Santé Sécurité Conditions de Travail 3 jours	Tous les titulaires et suppléants des CSEE	Organisée par l'ARI et financée par l'employeur (Cf. point d'accord spécifique)		
Formation relative au harcèlement sexuel et lutte contre les agissements sexistes	Un référent par périmètre CSEE	1 jour de formation sera organisé au niveau associatif, inter établissements avec possibilité de mixer élus et directeurs comme la formation SSCT – (Cf. PV NAO 2019) Formation financée par l'employeur.		

NB : Le nombre de jours de formation peut aller jusqu'à 18 jours par an, lorsque le salarié anime des sessions de formation ESS et/ou exerce une responsabilité syndicale. Cela s'entend de tout salarié membre d'une section syndicale soit au sein d'une des 3 organisations syndicales représentatives de l'Ari, soit à l'extérieur, amené à exercer des fonctions syndicales localement. La demande de formation devra préciser ces fonctions pour se prévaloir des 18 jours, sinon appliquer le plafond selon l'effectif de l'établissement. Seule la personne citée pourra prétendre aux 18 jours, le plafond des autres éventuels demandeurs (élus ou salarié sans responsabilité syndicale) reste à 12 jours par fraction de 25 ETP.