



ACCORD COLLECTIF DE TRAVAIL RELATIF A L'EXERCICE ET A LA GESTION DU DROIT SYNDICAL A L'AFPA

Négocié entre la Direction de l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes et les organisations syndicales représentatives au niveau national de l'Afpa.

- Syndicat national **CGT** du personnel de la Formation Professionnelle des Adultes
- Syndicat national **CFDT** de la Formation Professionnelle des Adultes
- Syndicat national **CGT-FO** du personnel de la Formation Professionnelle des Adultes
- Syndicat national **SUD Solidaires** du personnel de la Formation Professionnelle des Adultes

PREAMBULE

La direction reconnaît l'importance du fait syndical à l'AFPA et la légitimité des organisations syndicales à représenter et à défendre les intérêts des salarié(e)s de l'Association.

Le dialogue social est basé sur les notions de respect et d'égalité pour tous au sein de l'AFPA.

La mise en place du centre refondé et du projet qui l'accompagne devra donner une place élargie au dialogue social au plus près du terrain, en renforçant l'information des salariés sur les évolutions touchant leur centre et en y favorisant leur expression ainsi que le bien vivre ensemble des collectifs au sein des centres.

TITRE I LES DELEGUES SYNDICAUX – LOCALISATION

Article 1 – Les délégué(e)s syndicaux(ales) centraux(ales)

Conformément aux dispositions de l'article L 2143-5 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative au niveau national de l'AFPA peut désigner un(e) délégué(e) syndical(e) central(e) (DSC).

Pour faciliter l'exercice de cette fonction et en assurer la continuité, les parties conviennent que le (la) délégué(e) syndical(e) central(e) dispose d'un(e) suppléant(e), à choisir en priorité parmi les DSL.

Le syndicat procédant à la désignation de tout(e) délégué(e) syndical(e) central(e), en informe la direction par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre, signée par le responsable de l'exécutif du syndicat ou son représentant est adressée au (à la) directeur(trice) en charge du dialogue social pour le (la) délégué(e) syndical(e) central(e) et son (sa) suppléant(e).

Le la délégué(e) syndical(e) central(e) exerce les attributions légales, ainsi, il (elle) représente son organisation syndicale dans le cadre des négociations d'accords collectifs de travail pour l'AFPA.

Les délégués syndicaux centraux ont la possibilité de se déplacer librement sur tous les sites de l'AFPA dans le cadre de leur activité syndicale sous réserve de justifier de leur statut de délégué syndical central.

ART 2 - LES DELEGUE(E)S SYNDICAUX(ALES) LEGAUX (ALES)

Suite aux échanges avec les Organisations Syndicales, les parties sont convenues que les négociations sont essentiellement nationales et assurées par les DSC ci-dessus mais que néanmoins les nécessités du dialogue social entraînaient une localisation syndicale au plus près du local ceci en lien avec l'organisation de l'AFPA sur tout le territoire.

Ainsi le (la) Délégué(e) syndical(e) légal(e) est situé au sein de chaque centre refondé et son interlocuteur sera le Directeur(trice) de Centre.

2.1 Etablissements distincts au sens de l'exercice du droit syndical

Constituent des établissements distincts au sens du droit syndical :

- chacun des centres refondés (constitué par les antennes, le centre jumelé, le centre lui-même), quel que soit l'effectif,
- le dispositif Itinérants,
- chacun des établissements de la DIIP à savoir l'établissement de la DIIP, de Vénissieux, Toulouse, Neuilly,
- le Siège,
- chacun des établissements Direction Régionale de 50 salariés et plus calculés selon les dispositions légales, et incluant les sites différents de celui de l'établissement direction régionale et sur lesquels se situent les salariés des plates-formes interrégionales et AFPA transitions,
- Dans ceux-ci, peuvent être désigné(e)s les délégué(e)s syndicaux(ales) dans les conditions fixées par l'article L 2143-3.

Par exception à ce qui est dit ci-dessus, et en raison de l'importance de leurs effectifs, il est convenu que les 3 sites jumelés de Limoges Babylone, Marseille St Jérôme et Lyon St Priest constitueront également un établissement distinct au titre du droit syndical.

2.1.1 Rôle

Dans le cadre de leurs attributions légales, les délégué(e)s syndicaux(ales) légaux(ales) représentent leur organisation syndicale auprès du (de la) directeur(trice) des établissements désignés en 2.2.2 et négocient le cas échéant les accords et protocoles situés à ce niveau.

Pour satisfaire à leur mission les délégué(e)s syndicaux(ales) légaux(ales) locaux ont la possibilité de se déplacer librement dans tous les sites du périmètre de l'établissement distinct dans lequel ils ont été nommés en justifiant de leur statut de délégué(e) syndical(e) local(e).

2.1.2 Nombre de délégué(e)s syndicaux(ales) légaux(ales)

Le nombre de délégué(e)s syndicaux(ales) par organisation syndicale représentative est celui fixé par les dispositions légales et réglementaires en la matière.

2.1.3 Modalités de désignation des délégué(e)s syndicaux(ales) légaux(ales)

La désignation des délégué(e)s syndicaux(ales) sera faite conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le syndicat procédant à la désignation de tout(e) délégué(e) syndical(e) en informe la direction par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre, signée par le (la) responsable de l'exécutif du syndicat ou son (sa) représentant(e) est adressée au (à la) directeur(trice) des établissements distincts cités à l'article 2.1. :

- du centre refondé,
- des 3 sites jumelés,
- de l'établissement direction régional,
- des établissements de la DIIP,
- du Siège,
- du Dispositif itinérants.

2.2 – Délégué(e) syndical(e) conventionnel(le) régional(e)

Chaque syndicat reconnu représentatif au niveau d'un comité d'établissement désigne un(e) délégué(e) syndical(ale) conventionnel(le) régional(e).

En aucun cas le périmètre dans lequel le délégué(e) syndical(e) conventionnel(le) régional(e) a été nommé ne constitue un établissement distinct au sens du droit syndical.

2.2.1 Localisation:

- au sein de chaque région,
- au sein de la DIIP,
- au sein du Siège.

2.2.2 Modalités de désignation des délégué(e)s syndicaux(les) régionaux(les) conventionnel(le)s

La désignation des délégué(e)s syndicaux(les) sera faite conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le syndicat procédant à la désignation de tout(e) délégué(e) syndical(e) en informe la direction par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Cette lettre signée par le responsable de l'exécutif du syndicat ou son représentant est adressée :

- Au (à la) directeur(trice) régional(e),
- Au (à la) directeur(trice) du siège,
- Au (à la) directeur(trice) de la DIIP.

2.2.3 Rôle

Les délégué(e)s syndicaux(les) régionaux(les) conventionnel(le)s représentent leur organisation syndicale auprès

- du (de la) directeur(trice) régional(e) de la région dans laquelle ils ont été nommés,
- du (de la) directeur(trice) de la DIIP,
- du (de la) directeur(trice) du Siège.

Ils assurent les négociations régionales si nécessaire et détiennent à cet effet un mandat de leur organisation syndicale.

Ils prennent en charge la représentation syndicale des salariés de l'établissement direction régionale comportant moins de 50 salariés et de l'établissement Siège de la DIIP.

Pour assurer sa mission, le (la) délégué(e) syndical(e) régional(e) conventionnel(le) a la possibilité de se déplacer librement dans tous les sites du périmètre de la région dans laquelle il a été reconnu représentatif.

TITRE II - LES MOYENS CONVENTIONNELLEMENT ACCORDES

Article 3 – Des moyens pour les délégué(e)s syndicaux(ales)

3.1 Le crédit d'heures des délégué(e)s syndicaux(ales) centraux(ales)

Pour exercer son mandat, chaque délégué(e) syndical(e) central(e) dispose d'un crédit de 70 heures par mois. Ce crédit inclut le crédit d'heure légal prévu par l'article L 2143-15 du code du travail.

Le (la) délégué(e) syndical(e) central(e) suppléant(e), qui ne dispose pas d'un crédit d'heures en propre, utilise les heures de délégation du (de la) délégué(e) titulaire lorsqu'il (elle) est en suppléance.

3.2 – Les crédits d'heures des délégué(e)s syndicaux(ales) légaux(ales)

Pour exercer son mandat, chaque délégué(e) syndical(e) légal(e) dispose du crédit d'heures prévu par l'article L 2143-13 du code du travail.

L'utilisation du crédit d'heure fait l'objet d'un bon de délégation remis avant le départ en délégation sauf circonstances exceptionnelles où le bon de délégation sera remis au retour de la délégation.

Dans les Centres refondés et quel que soit l'effectif le délégué(e) syndical(e) local(e) bénéficie de 10 heures de délégation.

Les délégué(e)s syndicaux(ales) qui auraient en charge un Centre refondé comprenant plusieurs sites, verront leur crédit d'heure abondé dans les conditions suivantes :

- 7 heures par mois pour le 2^{ème} site dont l'effectif est égal ou supérieur à 15 salariés
- 2 heures pour chaque site supplémentaire dont l'effectif est égal ou supérieur à 15 salariés.

Les heures mensuelles ci-dessus non utilisées pourront être cumulées par les délégués légaux sur un trimestre sous réserve d'en fournir le décompte au Directeur de centre concerné.

3.3 Le crédit d'heures du (de la) délégué(e) syndical(e) régional(e) conventionnel (le)

Pour accomplir sa mission, le (la) délégués(e) syndical(e) régional(e) conventionnel(le), bénéficie de 50 heures de délégation par mois.

Article 4 – Des moyens pour le fonctionnement des organisations syndicales représentatives au niveau de l'AFPA

4.1 Un salarié mis à disposition pour assurer le secrétariat administratif de l'instance nationale de direction du syndicat.

Reconnaissant la légitimité des organisations syndicales représentatives au niveau de l'AFPA, à représenter et défendre les intérêts des salariés, la direction abonde les moyens de fonctionnement dont elles disposent en propre en mettant à la disposition de chaque organisation syndicale représentative 1 ETP.

4.1.2 Détachement syndical

Afin de respecter l'indépendance syndicale par rapport à l'employeur, une convention de détachement sera signée entre les organisations syndicales intéressées et l'AFPA, pour mettre à disposition ces salariés auprès de ces organisations syndicales.

Le détachement auprès du syndicat s'effectue à plein temps ou à mi-temps dans les conditions précisées au 4.1.

Pendant la durée du détachement, l'AFPA continue de verser la rémunération du salarié qui est dispensé d'effectuer sa prestation de travail pour le compte de l'AFPA Cette dispense entraîne notamment la levée du contrôle par l'AFPA du temps de

travail et des absences du salarié puisque l'activité du salarié détaché est entièrement dédiée à l'organisation syndicale concernée.

Toutefois, les organisations syndicales concernées devront transmettre au Service Paye les éléments de gestion nécessaires à l'AFPA pour procéder à la mise en place de la rémunération.

Pendant la période de son détachement, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties applicables aux salariés de l'AFPA et particulièrement ce qui concerne la protection sociale.

Cette période est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté à l'AFPA.

L'entretien annuel et l'entretien de développement seront effectués par le DRHR dans les conditions visées à l'article 12.1.

Concernant l'évolution de la rémunération, et pour tenir compte des particularités de cette activité, il sera prévu une attribution annuelle basée sur la moyenne des augmentations individuelles attribuées lors de la NAO.

Ces salarié(e)s auront pour fonction d'assurer le fonctionnement d'un secrétariat administratif des instances de direction du syndicat.

4.2 Des autorisations d'absence avec maintien de la rémunération pour les réunions statutaires et la formation des adhérents

L'AFPA met à la disposition des organisations syndicales représentatives un volume de 2 000 jours par an d'autorisation d'absence rémunérée destinées à l'assistance aux réunions de leurs instances statutaires, nationales et régionales et à la formation des adhérents de ces organisations syndicales.

4.2.1 – Modalités de décompte

- Une part fixe de 90 jours est attribuée à chaque organisation syndicale représentative au niveau national,
- le solde est attribué à chaque organisation syndicale représentative en fonction du résultat consolidé obtenu lors du 1^{er} tour des prochaines élections des comités d'établissements.

4.2.2 – Modalités d'utilisation

4.2.2.1 Réunions des instances statutaires

4.2.2.1.1 Réunions d'instances statutaires nationales

Le (la) directeur(trice) en charge du dialogue social au niveau national est informé(e) par le (la) responsable de l'exécutif du syndicat de :

- la date de la réunion de l'instance nationale,

- la durée,
- la liste des membres de l'instance nationale auxquels est ouvert le bénéfice d'une autorisation d'absence au titre du présent article.

Cette information est faite par courrier, dès que possible et au plus tard 15 jours avant la date de la réunion.

Le (la) directeur(trice) en charge du dialogue social au niveau national informe :

- les directions régionales concernées,
- le (la) directeur(trice) du Siège,
- le (la) directeur (trice) de la DIIP,
- le (la) directeur (trice) du Dispositif Itinérants.

Ces derniers communiqueront aux managers concernés ces informations pour que soit établie l'autorisation d'absence rémunérée qui sera établie :

- sur présentation de la liste des participants à ces réunions,
- sur la base d'une convocation nominative adressée par le syndicat aux salarié(e)s intéressé(e)s.

4.2 .2 1.2. Réunions d'instances statutaires régionales.

Le (la) directeur(trice) en charge du dialogue social au niveau national est informé(e) par le (la) responsable de l'exécutif du syndicat de :

- la date de la réunion de l'instance régionale la date de la réunion,
- la durée,
- la liste des membres de l'instance régionale auxquels est ouvert le bénéfice d'une autorisation d'absence au titre du présent article.

Cette information est faite par courrier, dès que possible et au plus tard 15 jours avant la date de la réunion.

Le (la) directeur(trice) en charge du dialogue social au niveau national en informe :

- les directions régionales concernées,
- le directeur(trice) du Siège,
- le la direct(eur) (trice) de la DIIP,
- le directeur(trice) du Dispositif Itinérants

Ces derniers communiqueront aux managers concernés ces informations pour que soit établie l'autorisation d'absence rémunérée qui sera établie :

- sur présentation de la liste des participants à ces réunions,
- sur la base d'une convocation nominative adressée par le syndicat aux salarié(e)s intéressé(e)s.

4.2.2.2 Les moyens pour la formation des adhérents

4.2221 – Les formations syndicales par les instituts spécialisés de l'article L2145-2

Pour être éligible au crédit institué par le présent article, une action de formation syndicale, devra satisfaire aux conditions suivantes :

La formation est organisée et réalisée sous l'égide de l'un des centres ou instituts spécialisés mentionnés à l'article L2145-2 du code du travail, figurant sur la liste établie par arrêté du ministre chargé du travail, prévue à l'article R 3142-2 du code du travail,

Elle a un objet identifié et doit reposer sur un programme.
Sa durée ne peut être inférieure à une journée.

Le syndicat pour le compte duquel la formation est organisée en informe la direction des relations humaines au moins un mois à l'avance.

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence au titre des présentes dispositions l'adhérent(e) au syndicat présente à son (sa) responsable hiérarchique une convocation établie par le centre de formation ou l'institut spécialisé mentionné ci-dessus, au plus tard un mois avant le début de la formation.

A son retour, l'adhérent(e) fournit une attestation de stage, établie par le centre ou institut.

4.2.3 – Rendu compte par les organisations syndicales

Chaque mois, les organisations syndicales établiront un bordereau des heures utilisées avec le motif correspondant et l'adresseront à la Direction du Dialogue Social.

4.3 Des autorisations d'absence avec maintien de la rémunération pour les Congrès

4.3 1 Congrès de l'organisation syndicale AFPA

La réunion, ordinaire ou extraordinaire, du congrès de chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau national de l'AFPA, convoquée conformément à ses statuts, donne lieu à autorisation d'absence avec maintien de la rémunération dans la limite de 5 jours ouvrés, temps de transport inclus pour :

- les membres sortants des instances nationales,
- les délégué(e)s au congrès.

Le (la) directeur(trice) en charge du dialogue social au niveau national est informé(e) de la tenue du congrès par un courrier qui lui est adressé au plus tard deux semaines avant son ouverture par le (la) représentant(e) de l'organisation syndicale.

Le (la) directeur(trice) en charge du dialogue social au niveau national en informe :

- les directions régionales concernées,
- le (la) directeur(trice) du Siège, le (la) directeur (trice) de la DIPP,
- le (la) directeur (trice) du Dispositif Itinérants.

Ces derniers communiqueront aux managers concernés ces informations pour que soit établie l'autorisation d'absence rémunérée qui sera établie :

- sur présentation de la liste des participants à ces réunions,
- sur la base d'une convocation nominative adressée par le syndicat aux salarié(e)s intéressé(e)s.

4.3.2 Congrès fédéraux et confédéraux

Les adhérent(e)s des syndicats reconnus représentatifs au niveau de l'AFPA bénéficient d'une autorisation d'absence, pour la durée du congrès, avec maintien de leur rémunération.

Le (la) directeur(trice) en charge du dialogue social au niveau national est informé(e) de la tenue du congrès par un courrier qui lui est adressé au plus tard deux semaines avant son ouverture par le (la) représentant(e) de l'organisation syndicale.

Le (la) directeur(trice) en charge du dialogue social au niveau national en informe :

- les directions régionales concernées,
- le (la) directeur (trice) du Siège,
- le (la) directeur (trice) de la DIPP,
- le (la) directeur (trice) du Dispositif Itinérants.

Ces derniers communiqueront aux managers concernés ces informations pour que soit établie l'autorisation d'absence rémunérée qui sera établie :

- sur présentation de la liste des participants à ces réunions,
- sur la base d'une convocation nominative adressée par le syndicat aux salarié(e)s intéressé(e)s.

4.3.3 Des autorisations d'absence avec maintien de la rémunération pour les adhérent(e)s des syndicats

Chaque adhérent(e) d'une organisation syndicale représentative au niveau national de l'AFPA ou dans une région peut bénéficier d'une autorisation d'absence avec maintien de la rémunération à raison de 2 jours par an pour participer à une réunion régionale convoquée par son syndicat.

Ces autorisations d'absence sont délivrées par le (la) responsable hiérarchique sur la base d'une convocation nominative émise par le (la) représentant(e) de l'organisation syndicale et présentée par l'intéressé(e) au (à la) directeur(trice) de l'établissement.

Cette information est faite par courrier, dès que possible et au plus tard 15 jours avant la date de la réunion, avec copie à la direction régionale.

4.4 Du personnel pour le fonctionnement interne des syndicats

4.4.1 Définition

Pour faciliter la participation de salarié(e)s au fonctionnement à l'interne de l'AFPA du syndicat auquel ils (elles) adhèrent et à l'élaboration de ses positions sur les dossiers, tout particulièrement pour ceux qui font l'objet d'une négociation collective, il est attribué à chaque organisation syndicale représentative au niveau national un volume d'autorisations d'absence avec maintien de la rémunération.

Ce crédit d'heures est destiné au fonctionnement à l'interne de l'AFPA et ne peut être utilisé dans le cadre de mandats extérieurs.

4.4.2 Détermination du volume de droits

Le volume de ces autorisations d'absence est global. Il représente **18 Equivalents Temps Plein**. Sa répartition entre les organisations syndicales est fixée après chaque élection renouvelant les comités d'établissement régionaux selon les modalités suivantes :

- une part fixe : 2 ETP sont attribués à chaque organisation syndicale représentative au niveau national,
- une part attribuée selon la règle de la répartition proportionnelle à la plus forte moyenne en fonction du nombre de voix consolidées obtenues à l'élection des comités d'établissement.

4.4.3 Modalités d'utilisation

L'organisation syndicale attribue un volume d'heures représentant des autorisations d'absence rémunérées à des salarié(e)s selon une volumétrie constante, fixée pour la durée d'une année de référence pour le temps de travail et des congés payés (du 1er juin au 30 mai de chaque année). Cette attribution peut correspondre à 0,25 ou 0,50 ou 0,75 ETP ou 1 ETP.

Après chaque élection, les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national transmettent au (ou à la) directeur (trice) du dialogue social la liste des salarié(e)s bénéficiaires de cette dispense d'activité, avec la volumétrie concernée.

Le (la) salarié(e) bénéficiaire de cette dispense d'activité, rencontre chaque mois son responsable hiérarchique, pour déterminer les plages horaires consacrées à l'activité du syndicat.

Ces plages horaires sont formalisées dans le cadre de l'outil de suivi du temps de travail.

Lorsque la dispense d'activité est de 1ETP, une convention de détachement et un avenant seront établis dans les conditions fixées au 4.1 et les conditions relatives à l'évolution de la rémunération de l'article 4.1.2 s'appliquent.

4.5 Des autorisations d'absence rémunérée pour des réunions d'information

4.5.1. L'heure mensuelle d'information syndicale pour les adhérents

4.5.1.1. Modalités d'organisation

Pour faciliter la participation des salarié(e)s adhérent(e)s des organisations syndicales représentatives au niveau national de l'AFPA, aux réunions mensuelles d'information syndicale prévues par l'article L 2142-10 du code du travail, les parties conviennent des dispositions suivantes :

- ces réunions sont organisées au niveau de chaque établissement distinct au sens de l'article 2.1 ; lorsque cet établissement distinct comporte plusieurs sites, ces réunions peuvent avoir lieu sur chacun de ces sites à condition de respecter la bonne organisation des formations et des services.
- Les formateurs du Dispositif Itinérants pourront assister à ces réunions dans le centre de formation dans lequel ils sont en mission.
- La participation à ces réunions donne lieu à maintien de la rémunération des salarié(e)s adhérent(e)s.
- Les temps de réunion non utilisés peuvent être, à l'initiative des organisations syndicales représentatives, reportés et cumulés le mois suivant, dans une limite de 3 heures sur un trimestre.

Les organisations syndicales représentatives dans une région pourront bénéficier de cet avantage dans les mêmes conditions que les organisations syndicales représentatives au niveau national de l'AFPA, dans les régions dans lesquelles elles sont représentatives.

4.5.1.2. Conditions de mise en oeuvre

Ces réunions font l'objet d'une information du (de la) directeur(trice) de l'établissement par les soins du (de la) délégué(e) syndical(e) local(e) au moins une semaine à l'avance et les modalités en sont vues avec lui.

Les participant(e)s informent leur supérieur hiérarchique préalablement à la réunion, suffisamment à l'avance pour que des mesures d'organisation soient prises en temps opportun.

Les organisations syndicales qui souhaitent réunir leurs adhérent(e)s hors du local qui leur est attribué doivent en faire la demande préalablement au (à la) directeur(trice) de l'établissement.



Lorsqu'elles utilisent la possibilité légale d'inviter une (des) personnalité(s) syndicale(s) extérieure(s) à l'établissement pour participer à des réunions qu'elle auront organisées, dans leurs locaux, elles devront en informer le (la) directeur(trice) de l'établissement.

Toutefois, elles devront recueillir l'accord du directeur(trice) de l'établissement, lorsque que la réunion a lieu dans des locaux (autres que les locaux syndicaux) mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures, autres que syndicales, peuvent être invitées sous réserve de l'accord du (de la) directeur(trice) de l'établissement pour participer à des réunions organisées par les sections syndicales.

4.5.1.3 Réunions d'information de l'ensemble du personnel

Les réunions mensuelles organisées en application des dispositions de l'article L2142-10 du code du travail ne peuvent être utilisées pour tenir des réunions d'information de l'ensemble du personnel à l'initiative d'un ou plusieurs délégué(e)s syndicaux(ales) locaux(ales).

La tenue de telles réunions est possible à condition d'avoir fait l'objet d'une autorisation expresse de la part du (de la) directeur(trice) de l'établissement.

4.5.1.4 Réunions d'information Direction- Syndicats au niveau national de l'AFPA

La direction générale de l'AFPA proposera aux organisations syndicales représentatives au niveau national de l'AFPA, une rencontre à périodicité semestrielle sur des sujets économiques et sociaux.

4.5.1.5 Réunions relatives à l'encadrement au niveau national de l'AFPA

L'ensemble des organisations syndicales représentées au niveau national de l'AFPA, rencontreront trimestriellement la direction des relations humaines et du dialogue social de l'AFPA, sur tous sujets relatifs à l'encadrement.

4.6 Formation à l'Institut d'Etudes Politiques de Paris ou autre Institut

Chaque année, l'AFPA prendra en charge les frais d'inscription à une formation au choix de l'organisation syndicale dans le cycle formation continue pour un élu par organisation syndicale représentative au niveau national de l'AFPA.



Article 5 – Les moyens accordés aux organisations syndicales non représentatives au niveau national de l'AFPA

5.1 L'information

Les organisations syndicales non représentatives au niveau national de l'AFPA mais qui le sont dans au moins une région recevront les documents remis aux membres du CCE. Elles seront soumises aux mêmes obligations de confidentialité que les autres membres afin de tenir compte des délais de diffusion des PV du CCE.

5.2 Les locaux

Les organisations syndicales non représentatives au niveau national de l'AFPA mais qui le sont dans au moins une région bénéficieront d'un local au Siège de l'AFPA et qui sera équipé dans les mêmes conditions que les autres locaux syndicaux des organisations syndicales représentatives au niveau national de l'AFPA.

Article 6– Les moyens de la négociation collective

Considérant que la concertation entre direction et syndicats et la négociation collective participent de la bonne marche du dialogue social, les parties conviennent des moyens ci-dessous, qui s'ajoutent au crédit d'heures pour la négociation collective prévu par l'article L2143-16 du code du travail.

Les dispositions ci-dessous ne s'appliquent ni aux commissions paritaires mises en place par l'accord du 4 juillet 1996, ni aux commissions de suivi des différents accords qui en prévoient l'existence.

6.1 Les moyens de la négociation

6.1.1 Un temps de préparation des réunions convoquées par la direction

Les membres des délégations syndicales convoqués à une réunion direction/syndicats de concertation ou de négociation disposent d'un temps de préparation.

Ce temps de préparation est égal à la durée prévue de la réunion. Il est mentionné sur la convocation adressée par la direction.

Ce temps de préparation donne lieu à autorisation d'absence avec maintien de la rémunération.

6.1.2 Prise en charge financière

Les frais de déplacement (transport et indemnités de séjour) engagés par les représentant(e)s syndicaux(ales) à l'occasion des réunions de concertation ou de négociation (préparation et plénière) convoquées par la direction sont prises en charge par l'employeur sur la base de la réglementation en vigueur pour l'ensemble du personnel en matière de frais de déplacements professionnels.

6.2 Les différentes négociations

6.2.1 La négociation nationale

Dans le cadre d'une négociation nationale, chaque délégation syndicale comprend trois représentant(e)s dont 2 délégué(es) syndical(ales) conformément aux dispositions de l'article L2232-17 du code du travail.

Ce nombre est porté à 4 pour la négociation annuelle obligatoire et peut l'être, avec l'accord de la direction, au cas par cas en raison de l'importance et/ou de la complexité d'une négociation.

6.2.2 La négociation aux autres niveaux : local ou régional

Les accords d'établissement sont négociés au sein des périmètres concernés conformément aux dispositions des articles 1 et 2 ci-dessus

Des accords d'établissement peuvent être négociés au sein des établissements distincts au sens du droit syndical tels que précités à l'article 2.1, des établissements directions régionales dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, de Siège de la DIIP. Chaque délégation syndicale comprend le (la) délégué(e) syndical(e) local(e) et un autre délégué(e) syndical(e).

Des accords régionaux peuvent être négociés dans le périmètre des comités d'établissement. Les délégations syndicales sont constituées par le (la) délégué(e) syndical(e) régional(e) conventionnel(le) et un autre délégué(e) syndical(e).

En l'absence de délégué(e) syndical(e) régional(e) conventionnel(le), dans le cadre du périmètre du comité d'établissement, la négociation régionale sera menée avec des représentant(e)s désigné(e)s par l'exécutif national des organisations syndicales représentatives dans le périmètre du comité d'établissement concerné.

Lorsqu'un accord signé au niveau national aura prévu la possibilité d'un accord dit « à périmètre régional » qui concerne donc tout ou partie des établissements d'une même région, cet accord précisera les modalités de ladite négociation.

Article 7 – Des moyens pour communiquer

7.1 Les courriers syndicaux

Les frais d'affranchissement des courriers syndicaux nationaux des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national de l'AFPA sont pris en charge par l'AFPA, aux deux conditions cumulatives suivantes :

- s'ils sont acheminés par le service du courrier des services centraux (Sedex),

- si les adresses des destinataires se situent dans les sites et établissements AFPA.

Les courriers syndicaux destinés aux formateurs itinérants et aux correcteurs EAD peuvent, sous réserve de leur accord, être acheminés à leur domicile personnel à condition qu'il ne s'agisse pas d'envois en nombre.

Afin de garantir leur confidentialité, les courriers adressés aux délégué(e)s syndicaux(ales) doivent comporter la mention « personnel et confidentiel » et leur être remis sans avoir été ouverts.

7.2 Courriels

Les délégué(e)s syndicaux(ales) locaux(ales), les délégué(e)s syndicaux(ales) conventionnel(le)s régionaux(ales), représentatifs au niveau d'un comité d'établissement ainsi que les représentant(e)s des sections syndicales établies dans un site de l'AFPA pourront utiliser les adresses mail syndicales mises à leur disposition pour communiquer, ceci au sein de leur périmètre d'intervention respectif.

Les utilisations de la messagerie seront conformes aux dispositions du Règlement Intérieur de l'AFPA. Des messages en nombre ou des tracts ne peuvent être adressés aux salarié(e)s de l'AFPA par le mail syndical, professionnel ou personnel.

Néanmoins, il est convenu que toutes les organisations syndicales dotées d'une section syndicale pourront diffuser leur information syndicale dans le périmètre de leur représentativité locale ou régionale ou de leur champ d'activité (pour les sections syndicales animées par des représentant(e)s syndicaux(ales)) sur les messageries professionnelles des salarié(e)s qui en font la demande. Les organisations syndicales devront conserver la traçabilité de la demande faite.

L'information syndicale devra être identifiée comme étant un message syndical et présentant le nom de l'organisation syndicale à l'origine de l'envoi.

Ce mail syndical devra permettre à chaque salarié(e) en fin de document de se désabonner immédiatement.

Titre III - Les modalités d'exercice du droit syndical

L'objet du présent titre est de définir les modalités de mise en œuvre au sein de l'AFPA des droits reconnus par la loi aux organisations syndicales, à leurs délégué(e)s et à leurs membres.

Article 8 – Les locaux syndicaux

8.1 Locaux attribués aux organisations syndicales représentatives au niveau national

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national dispose, au siège de l'AFPA, d'un local distinct des locaux mis à disposition des sections syndicales des services centraux.

Ces locaux sont équipés par la direction d'une ligne téléphonique et d'un poste informatique aux normes et standards de l'AFPA.

8.2 Locaux attribués aux organisations syndicales au niveau local

Dans chaque centre refondé, chaque établissement de la DIIP et du Siège, un même local commun, au moins, est mis à la disposition des sections syndicales au sens de l'article L 2141-1 du code du travail.

Ce local ou ces locaux sont équipés par la direction d'une ligne téléphonique et d'un poste informatique aux normes et standards de l'AFPA.

Des locaux supplémentaires peuvent être attribués en fonction des disponibilités des établissements locaux.

8.3 Locaux attribués aux organisations syndicales au niveau régional

Les délégué(e)s syndicaux(ales) conventionnel(le)s partageront à minima le local commun mis à la disposition des délégué(e)s syndicaux(ales) locaux(ales) ou le local mis en propre à la disposition du délégué(e) syndical(e) d'établissement de la même organisation syndicale que la sienne.

Article 9 - Droit d'intervention

9.1. Définition

Sans préjudice des attributions des Institutions Représentatives du Personnel, chaque organisation syndicale représentative peut saisir la direction, d'une situation individuelle particulière - et notamment dans le cas où le traitement de cette situation renvoie à l'interprétation des dispositions d'un accord collectif et/ou d'un texte d'application ou de dispositions légales.

9.2. Mise en œuvre

Le droit d'intervention syndicale peut être exercé auprès du (de la) directeur(trice) compétent(e) au regard de sa délégation de pouvoir .

- pour le niveau national, le droit d'intervention syndical s'exerce auprès du (de la) directeur(trice) en charge du dialogue social.

- Pour le niveau régional ou local, le droit d'intervention syndical s'exerce auprès du (de la) directeur (trice) régional(e) ou du directeur(trice) de la DIIP.

Il s'exerce par courrier et/ou par entretien entre le (la) directeur(trice) concerné(e) et une délégation de l'organisation syndicale.

Chaque organisation syndicale bénéficie, pour ces réunions de la prise en charge des frais de déplacement des membres de sa délégation dans la limite de 3 réunions par an pour une délégation de 2 personnes à l'exception des réunions auprès du (de la) directeur(trice) en charge du dialogue social pour lesquelles la prise en charge sera de 3 réunions par an et pour une délégation de 3 personnes.

Titre IV - La gestion des salarié(e)s attributaires des droits syndicaux et/ou élu(e)s du personnel

Article 10 – Objet et champ d'application

Pour la part de leur temps de travail contractuel qu'ils consacrent à l'exercice de leur activité professionnelle, les attributaires de droits syndicaux définis aux titres I, II et III du présent accord sont régis par les dispositions qui s'appliquent à tous les salarié(e)s de l'AFPA, sans discrimination.

Cependant, les parties reconnaissent qu'il convient de prendre des dispositions pour faciliter la compatibilité de l'exercice de l'activité syndicale avec l'activité professionnelle.

Dans de nombreux cas, l'usage de droits syndicaux se cumule avec des droits liés à un ou plusieurs mandats de représentants élus du personnel. C'est pourquoi les parties conviennent de prévenir, par les dispositions ci-dessous, les risques de marginalisation professionnelle que présente la situation de ceux (celles) qui exercent une activité professionnelle pour une durée inférieure à un mi-temps – voire n'en exerce plus aucune.

Les dispositions du présent titre s'appliquent à tous les salarié(e)s attributaires des droits syndicaux, y compris ceux (celles) qui sont détaché(e)s auprès de leur syndicat, et, par extension, aux représentant(e)s élu(e)s du personnel qui cumulent des droits liés à l'exercice de plusieurs mandats.

Article 11 – Rendre compatibles l'exercice des mandats et l'activité professionnelle

Avant le début de l'année de référence pour le décompte du temps de travail, chaque représentant(e) du personnel est reçu(e) par son responsable hiérarchique pour :

- estimer de façon prévisionnelle l'impact des mandats y compris ceux des mandats externes, qu'il (elle) exerce sur son temps d'activité professionnelle,
- déterminer les activités professionnelles qu'il (elle) devra exercer et les modalités de leur organisation.

Le (la) représentant(e) informe son (sa) responsable hiérarchique de tout changement survenant en cours d'année. Il appartient au (à la) responsable hiérarchique de prendre en compte ce changement sur l'activité professionnelle du (de la) salarié(e).

Article 12 – L'évolution de la rémunération

12.1. Respect du principe de non discrimination

L'évolution de la rémunération de chacun(e) des représentant(e)s du personnel - titulaires d'un ou plusieurs mandats syndicaux et/ou de représentant(e) élu(e) du personnel - fait l'objet d'un examen annuel.

A la suite de cet examen, la direction prend les mesures qui permettent de respecter le principe de non discrimination salariale.

Pour les salarié(e)s détaché(e)s à plein temps auprès de leur organisation syndicale ou déchargé(e)s d'activité par cumul de mandats sur l'année antérieure, cet examen est fait par la direction des relations humaines régionale.

Pour tenir compte des particularités de l'activité de ces salarié(e)s, il sera prévu une attribution annuelle basée sur la moyenne des augmentations individuelles attribuées lors des NAO.

12.2. Représentant(e)s qui ne sont ni détaché(e)s à temps plein, ni déchargé(e)s par cumul de mandats

L'attribution d'une augmentation individuelle ou d'une prime à un(e) représentant(e) qui n'est ni détaché(e) à temps plein, ni déchargé(e) par cumul de mandat obéit aux mêmes critères que pour les autres salarié(e)s, sur la seule prise en considération de ladite activité indépendamment de sa durée.

Article 13 – L'évolution professionnelle

13.1 L'entretien annuel et de développement

Les représentant(e)s qui exercent une activité professionnelle pour une part de leur temps ont, au même titre que les autres salarié(e)s, un entretien annuel avec leur supérieur hiérarchique.

Ceux qui n'exercent aucune activité professionnelle sont invités à un entretien annuel dont la démarche est adaptée à la particularité de leur situation.

Cet entretien est assuré par le (la) Directeur(trice) des relations humaines régional(e).

13.2 La prise en compte des compétences acquises dans l'exercice des mandats

L'exercice d'une activité syndicale peut être de nature à développer des compétences transférables sur le champ professionnel.

Les représentant(e)s qui veulent faire valoir de telles compétences s'adressent au (à la) directeur(trice) des relations humaines dont ils (elles) dépendent, lequel (laquelle) mobilise les dispositifs internes et/ou externes nécessaires.

Cette reconnaissance peut être la première phase de la construction d'un projet d'évolution professionnelle.

13.3. Le retour à l'activité professionnelle

13.3.1 Le retour à l'activité professionnelle des salarié(e)s détaché(e)s

Sans préjudice des dispositions de l'article 12.2 ci-dessus, le retour à l'activité professionnelle des salarié(e)s détaché(e)s auprès de leur organisation syndicale selon les modalités prévues à l'article 4.3.3 s'effectue sur l'emploi précédemment occupé avant le détachement ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente en application de l'article L 2135-7 du code du travail.

La tenue des entretiens annuels telle que prévue à l'article 12.1 ci-dessus doit contribuer à ce que ce retour reste toujours possible dans les meilleures conditions. Ce retour s'accompagne toujours d'un entretien spécifique avec le responsable des relations humaines, afin d'en définir les modalités et de mettre en place les actions qui seraient nécessaires à la réussite.

Conformément à l'article L 2242-9-1 du code du travail, une information sera donnée aux partenaires sociaux lors de la négociation annuelle sur les salarié(e)s détaché(e)s et leurs conditions de retour à une activité professionnelle.

Chaque fois que possible le délai de prévenance par les titulaires de mandats et divers délégations sera assuré.

13.3.2 Le retour à l'activité professionnelle des salarié(e)s déchargé(e)s d'activité ou n'exerçant qu'une activité inférieure à un 1/3 temps

Les parties conviennent que la situation professionnelle des salarié(e)s qui n'ont pas exercé d'activité professionnelle ou qui ont exercé une activité professionnelle pour une durée inférieure à 1/3 de temps depuis trois années consécutives doit faire

l'objet d'un examen dans une logique de rendre toujours possible dans les meilleures conditions le retour à l'activité ou à l'activité temps plein.

13.3.3 Conséquences du résultat des élections professionnelles.

Les parties conviennent de se rencontrer à l'issue des résultats des élections professionnelles, pour traiter la situation des salarié(e)s qui seraient amenés, à reprendre une activité professionnelle à la suite de la perte de leur mandat, et/ou de la perte de représentativité de leur organisation syndicale.

Article 14 – Prendre en compte l'impact de l'activité de représentation sur la production et les services

L'exercice des droits syndicaux et/ou des droits liés à des mandats de représentation du personnel a un impact sur l'activité professionnelle.

Cet impact et les solutions pour y faire face (remplacements, aménagements d'organisation et/ou d'activités, etc...) sont pris en compte, pour autant que possible, dans l'élaboration des programmes d'activité et des budgets.

Titre V – Dispositions générales

Article 15 – Conditions d'application

15.1 Date d'application et durée de validité

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de la proclamation des résultats du 1er tour des élections des comités d'établissement, telle que prévue au calendrier national, après respect des formalités de notification aux syndicats pour exercice éventuel du droit d'opposition.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée équivalente à la durée des mandats fixée par accord collectif au sein de l'AFPA. Il cessera à cette échéance de produire tout effet. Il ne pourra donc être reconduit par tacite reconduction.

15.2 Adhésion

A la seule condition de respecter les dispositions de l'article L 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative au niveau national de l'AFPA non signataire pourra adhérer au présent accord à tout moment pendant sa durée de validité. Acquérant la qualité de signataire, elle participera de plein droit aux réunions de Commission d'Application.

15.3 Litiges

Les signataires du présent accord souhaitent éviter toute action et tout contentieux d'initiative nationale ou locale qui aurait pour objet l'une des dispositions visées aux articles du présent accord.

De ce fait, dans un souci de clarification les parties entendent préciser que le présent accord se substitue de plein droit à l'accord sur la gestion du droit syndical signé en date du 16 juillet 2009.

En conséquence les parties conviennent qu'à la date de proclamation des résultats du 1er tour des prochaines élections des comités d'établissement telle que fixée dans le calendrier national des opérations électorales, les mandats spécifiques institués par l'accord du 16 juillet 2009 (mandats locaux et régionaux) cesseront de plein droit et feront l'objet d'une nouvelle désignation.

Les mandats nationaux cesseront de plein droit dans les conditions visées à l'article L.2343-11 du code du travail. Si l'ensemble des conditions posées aux articles L.2141-3 et L. 2143-5 continuent d'être réunies, les organisations syndicales qui seront alors reconnues représentatives au niveau national s'engagent à confirmer par écrit à la Direction les précédentes désignations ou, le cas échéant, à procéder à de nouvelles désignations.

15.4 Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, à la demande de l'une des parties, dans les conditions fixées aux articles L.2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Article 16 – Les Commissions d'Application

Les parties signataires constituent une Commission Nationale et des Commissions Régionales d'Application (dans chaque Région, à la DIIP, au Siège) du présent accord.

16.1. La Commission Nationale d'Application

Elle se réunit au moins une fois par an sur convocation de la direction. Elle se réunit également en cas de besoin à la demande de la direction ou à la demande de la majorité des organisations syndicales représentatives au niveau national de l'AFPA et signataires ou adhérente du présent accord.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national de l'AFPA et signataire est représentée par 2 personnes, mandatées par leur exécutif.

Sur la base des rapports des commissions régionales faisant un point sur les difficultés relatives à l'application du présent accord, la réunion annuelle a pour objet, de rappeler les modalités d'application des dispositions litigieuses.

Les autres réunions convoquées en cas de besoin ont pour objet de régler un différend urgent.

Chaque réunion peut le cas échéant faire l'objet d'une note d'application, destinée à éclaircir les modalités d'application de ces dispositions.

16.2. Les commissions régionales d'application

Les Commissions Régionales d'Application sont réunies sur convocation de la Direction au moins une fois par an et plus en cas de besoin.

Les exécutifs nationaux des organisations syndicales représentatives de l'AFPA et signataires mandatent à cet effet pour les représenter deux délégué(e)s syndicaux(ales) établis(es) au niveau du comité d'établissement ou, pour les organisations syndicales qui ne disposent pas de la représentativité dans le cadre du comité d'établissement, deux représentant(e)s de sections syndicales implantées dans le cadre du comité d'établissement

La réunion annuelle a pour objet de faire le point sur les difficultés relatives à l'application du présent accord dans la région et de rappeler les modalités d'application des dispositions litigieuses.

A l'issue de la réunion annuelle, il sera élaboré par la direction, un rapport annuel régional, qui recensera les difficultés d'application de l'accord dans la région et les mesures qui ont été prises et qui permettra d'établir le rapport annuel national.

Les autres réunions convoquées en cas de besoin ont pour objet de régler un différend urgent.

Chaque réunion peut le cas échéant faire l'objet d'une note d'application, destinée à éclaircir les modalités d'application de ces dispositions.

Article 17 – Formalités de dépôt et de publicité

Conformément aux dispositions de l'article L 2231-6 du code du travail, le présent accord est déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Seine Saint Denis et au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Conformément à l'article R 2262-3 du code du travail, le présent accord est affiché dans les lieux de travail aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel. Il est affiché sur l'intranet Agora de l'AFPA.

Fait à Montreuil en 7 exemplaires en date du 07 OCT. 2013

P/L'AFPA

P/La CGT-FO

D. St-Araille

P/La CGT
Christian FALCIOT

P/ SUD/fpa

P/La CFDT