

Brochure n° 3104

Convention collective nationale

IDCC : 176. – **INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**
(10^e édition. – Septembre 2004)

AVENANT DU 1^{ER} JUILLET 2005
RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AUX INSTITUTIONS
REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL
NOR : ASET0550945M

Entre :

Les entreprises du médicament (Leem),

D'une part, et

La fédération chimie énergie (FCE) CFDT ;

La fédération des cadres de la chimie CFE-CGC ;

La fédération chimie mines textiles énergie CFTC ;

La fédération nationale des industries chimiques CGT ;

La fédération nationale de la pharmacie FO ;

Le syndicat national professionnel autonome des délégués visiteurs médicaux (SNPADVM),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En complément des dispositions des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, les parties signataires du présent accord rappellent le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel.

Considérant que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les entreprises du médicament d'un dialogue social constructif et responsable, les parties signataires du présent

accord définissent les moyens, notamment d'information et de fonctionnement, permettant aux titulaires de mandat syndical ou représentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes, tant au niveau des entreprises qu'au niveau de la branche professionnelle.

Les parties signataires rappellent le rôle des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel dans le bon fonctionnement et le développement économique et social de l'entreprise.

L'amélioration des moyens notamment ceux liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, doit contribuer à l'optimisation du dialogue social pour une meilleure prise en compte possible des attentes des salariés dans le cadre des enjeux et du contexte économique de l'entreprise.

Afin de favoriser la concertation sociale dans l'entreprise, les parties signataires prévoient des dispositions permettant une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat, et un meilleur accompagnement des salariés titulaires de mandats. L'exercice d'un mandat constitue une étape du parcours professionnel pour les salariés concernés. La qualité de ce parcours contribue à la bonne perception de la représentation du personnel dans l'entreprise.

Conscientes que certains outils et moyens liés à l'exercice du droit syndical et des institutions représentatives du personnel ne peuvent être définis qu'au niveau de l'entreprise, les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à décliner et/ou compléter par accord les principes définis ci-après, afin de prendre en compte toutes les spécificités d'entreprise et les dispositifs déjà existants.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

Les moyens d'exercice du mandat des représentants du personnel élus et désignés

Section 1

Les moyens d'information et de communication

Article 1^{er}

L'affichage

Article 1^{er} a

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise affiche librement sur les panneaux réservés à cet usage les communications syndicales. Ces panneaux doivent être distincts de ceux réservés aux délégués du personnel et se trouver dans des lieux facilement accessibles aux salariés et leur permettant d'être lus sans difficulté.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Leur contenu est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions légales relatives à la presse.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque syndicat ou section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur pour leur communication syndicale. Aucun affichage en dehors de ces panneaux n'est autorisé.

Article 1^{er} b

Le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation unique du personnel et le CHSCT affichent les informations et documents qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur les emplacements obligatoires prévus à cet effet. Chaque instance bénéficie d'un panneau distinct et sécurisé. Ces panneaux sont situés dans des lieux facilement accessibles aux salariés et leur permettant d'être lus sans difficulté.

Article 2

Les tracts

Les tracts, journaux et tout autre document de nature syndicale peuvent être distribués aux salariés, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail (matin, pause déjeuner, fin de journée). Le contenu de ces tracts, journaux et autres documents de nature syndicale est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve des dispositions applicables à la presse. Le contenu des tracts, journaux et autres documents demeure sous la responsabilité exclusive des organisations syndicales.

Concernant les salariés itinérants, lorsqu'il n'y a pas de mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale utilisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication, ni de panneau d'affichage syndical sur l'intranet de l'entreprise, il est accordé à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement la possibilité d'établir et d'envoyer 4 tracts par an. Les modalités d'envoi sont déterminées par l'entreprise, celle-ci assure le coût de l'affranchissement.

Article 3

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication

Les parties signataires reconnaissent l'importance des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans la diffusion de l'information syndicale. En conséquence, les entreprises examineront les modalités d'accès et l'utilisation de ces moyens.

Article 3 a

En application de l'article L. 412-8 du code du travail, un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter, de refuser ou de répondre à un message.

Lorsque les organisations syndicales bénéficient d'un panneau d'affichage sur l'intranet de l'entreprise, sa rédaction et sa mise à jour sont sous la responsabilité exclusive des délégués syndicaux. En cas de non-respect démontré de la loi informatique et libertés et des règles de fonctionnement édictées par l'entreprise, celle-ci aura la possibilité de fermer provisoirement ou définitivement les pages litigieuses.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés, et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

Article 3 b

Un accord d'entreprise peut prévoir un accès aux systèmes d'information intranet par le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation unique du personnel et le CHSCT. Dans ce cas, l'accord précise les conditions d'accès et d'utilisation des NTIC.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés, et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

Article 3 c

Pour les salariés itinérants, des modalités particulières de diffusion seront prévues, si nécessaire, dans l'accord d'entreprise.

Article 4

Réunion d'information

Sous réserve du respect des consignes de sécurité, des règles régissant les accès aux zones de travail et sans apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail, des réunions d'information du personnel peuvent se tenir à l'initiative des organisations syndicales représentatives en dehors du temps de travail et en accord avec la direction de l'entreprise, sous réserve d'accord d'entreprise plus favorable.

Des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise peuvent également être invitées à participer à des réunions dans le local syndical ou dans des locaux expressément mis à disposition par l'employeur.

A condition d'obtenir l'accord préalable du chef d'établissement, des personnalités extérieures non syndicales peuvent être invitées à des réunions organisées par les sections syndicales.

Les entreprises examineront, en concertation avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, les conditions dans lesquelles ces dernières peuvent organiser une réunion d'information syndicale notamment pour les salariés itinérants.

Section 2

Les moyens matériels

Article 5

Le local et le matériel

Article 5 a

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés plus de 200 salariés, l'employeur met à disposition des organisations syndicales de salariés représentatives un local commun permettant l'exercice de la mission des

délégués. Dans les entreprises ou établissements de plus de 1 000 salariés, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale ou syndicat un local fermant à clé.

Le local syndical doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique de type PC ou MAC équipé de logiciels bureautiques et relié à une imprimante de l'entreprise, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un fax, d'un accès internet et intranet lorsqu'il existe. Les représentants syndicaux ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels est à la charge de l'entreprise.

Sauf accord contraire des parties concernées, ce local est distinct de celui mis à disposition des représentants du personnel élus.

Article 5 b

L'employeur est tenu de mettre à la disposition du comité d'entreprise ou d'établissement, des délégués du personnel, de la délégation unique du personnel et du CHSCT un local aménagé fermant à clé ainsi que le matériel nécessaire pour l'exercice de leurs missions respectives. Ainsi, le local doit être équipé de tables, de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique de type PC ou MAC équipé de logiciels bureautiques et relié à une imprimante de l'entreprise, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un fax, d'un accès internet et intranet lorsqu'il existe. Les membres des délégués du personnel, de la délégation unique, du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels est à la charge de l'entreprise.

Ce local peut être commun et être utilisé indifféremment par les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise et du CHSCT sous réserve de ne pas gêner l'exercice de la mission de chacun. Les établissements de plus de 200 salariés examineront la possibilité d'attribuer un local distinct au comité d'établissement.

Article 5 c

Le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation unique du personnel, le CHSCT et les délégués syndicaux doivent avoir un libre accès au local qui leur est affecté dès lors que l'utilisation qu'ils en font est conforme à leur mission et ce, même en dehors de leurs heures de travail.

Le bon usage de ces locaux est sous la responsabilité de leurs utilisateurs.

Article 6

La collecte de cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise sous réserve de ne pas apporter une gêne importante dans le travail, ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes visitées, des produits ou des matériels.

Section 3
Les crédits d'heures

Article 7
Principes généraux

Les membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel titulaires, les membres titulaires de la délégation unique du personnel, le CHSCT, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et les délégués syndicaux ont toute liberté dans l'utilisation de leurs crédits d'heures dès lors qu'elle l'est conformément 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 comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, les membres de la délégation unique du personnel, le CHSCT, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et les délégués syndicaux 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.

Des dispositions d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir d'autres dispositions relatives aux crédits d'heures afin d'adapter les conditions d'exercice des mandats à leur emploi.

Lorsqu'ils utilisent leur crédit d'heures, le temps passé en délégation par les salariés élus et désignés doit être rémunéré comme du temps de travail. La rémunération comprend tous les éléments habituels à savoir notamment les avantages en nature dus par l'employeur et toutes les primes ayant un caractère de salaire.

Les parties signataires rappellent que 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 de ce décompte pour les salariés bénéficiant des dispositions de l'article L. 212-15-3 III du code du travail.

Article 8

Crédit d'heures pour l'exercice des missions syndicales

Chaque délégué syndical dispose d'un crédit mensuel pour l'exercice de ses fonctions. Il est égal à :

- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 500 salariés.

Lorsque plusieurs délégués sont désignés par section syndicale ou par organisation syndicale, il peut être opéré entre les délégués syndicaux une répartition du temps dont ils disposent. Ils doivent dans ce cas en informer le chef d'entreprise.

Le délégué syndical central dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés dispose de 20 heures par mois.

Le délégué syndical supplémentaire, prévu à l'article L. 412-11 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 500 salariés, bénéficie d'un crédit d'heures de 20 heures par mois.

Le représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement dispose de 20 heures dans les entreprises de plus de 500 salariés.

Les entreprises peuvent par voie d'accord collectif prévoir des crédits d'heures conventionnels supplémentaires.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur le crédit d'heures du délégué syndical.

Article 9

Crédit d'heures des délégués syndicaux pour la négociation

Chaque section syndicale et/ou organisation syndicale dispose au profit de son ou ses délégués syndicaux d'un crédit global supplémentaire pour préparer la négociation des accords d'entreprise.

Ce crédit est d'un montant de :

- 10 heures par an dans les entreprises occupant moins de 500 salariés ;
- 15 heures par an dans les entreprises occupant de 500 à 999 salariés ;
- 20 heures par an dans les entreprises occupant 1000 salariés et plus ;

Un accord d'entreprise pourra prévoir des crédits d'heures supérieurs à ceux visés ci-dessus en fonction des thèmes et de l'importance de la négociation.

Le crédit d'heures étant global, il appartient à la section syndicale de décider de sa répartition entre les délégués syndicaux.

Ce crédit d'heures ne concerne que la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise ; il est donc totalement indépendant des heures passées aux réunions de négociation et du crédit d'heures dont dispose chaque délégué syndical.

Article 10

Crédit d'heures des représentants du personnel élus

Article 10 a

Comité d'entreprise

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement disposent d'un crédit mensuel de 20 heures. Le crédit d'heures est individuel et ne peut être réparti entre les différents membres titulaires.

Dans les établissements ou les entreprises à établissement unique d'au moins 500 salariés, le secrétaire du comité d'entreprise et d'établissement bénéficie d'un crédit de 2 heures supplémentaires par mois sauf lorsque la préparation du procès-verbal de la réunion du comité d'établissement est confiée à une personne extérieure.

Article 10 b
Délégués du personnel

Le crédit d'heures varie en fonction de la taille de l'entreprise, il est de :

- 10 heures par mois pour chaque délégué titulaire pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ;
- 15 heures par mois pour chaque délégué titulaire pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés.

Article 10 c
Délégation unique du personnel

Les membres de la délégation unique du personnel bénéficient d'un crédit mensuel de 20 heures.

Article 10 d
Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail

L'employeur doit laisser à chaque membre du CHSCT pour l'exercice de ses fonctions un crédit d'heures minimum mensuel qui varie légalement en fonction de l'effectif de l'établissement.

Article 11
Bon de délégation

Afin de faciliter l'information de la hiérarchie et d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut prévoir la mise en place de bons de délégation. Ces bons ont pour vocation d'informer l'employeur du déplacement des membres du comité d'entreprise, des délégués du personnel, des membres de la délégation unique du personnel, des membres du CHSCT, des représentants syndicaux au comité d'entreprise et des délégués syndicaux. Ils ne constituent pas une autorisation préalable de l'employeur. Cette procédure ne peut être mise en place qu'après une concertation préalable avec les représentants du personnel.

Section 4
Droit de circulation

Article 12
Liberté de circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions telles qu'elles sont définies par les textes légaux, les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au comité d'entreprise ainsi que les membres du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, du CHSCT et les délégués du personnel peuvent se déplacer librement dans l'entreprise, tant durant les heures de délégation qu'en dehors des heures habituelles de travail, sous réserve de respecter les règles régissant les accès aux zones de travail.

Dans le cadre de leur liberté de circulation, ils peuvent prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'exécution du travail des salariés, ni mettre en cause la sécurité des personnes visitées, des produits ou des matériels.

Ils peuvent se déplacer également en dehors de l'entreprise durant les heures de délégation pour l'exercice de leurs missions.

CHAPITRE II

L'évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales et des mandats de représentants du personnel

Article 13

Principe de non-discrimination

En application des dispositions de l'article 11 des clauses générales de la convention collective, les entreprises s'engagent formellement à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel pour arrêter les décisions relatives au recrutement, à l'organisation du travail, la formation, l'avancement et la rémunération du salarié.

Article 14

Evolution professionnelle

Les parties signataires tiennent à réaffirmer un certain nombre de principes visant à faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et leur permettre de suivre un déroulement de carrière correspondant au développement de leurs compétences.

En application de l'article 15-1^o des clauses générales de la convention collective, les entreprises veilleront à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution professionnelle en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

L'évolution professionnelle des salariés exerçant des mandats syndicaux et de représentants du personnel est déterminée comme pour tout autre salarié en fonction des règles et principes en vigueur dans l'entreprise. En application de l'article 19-2 de l'accord collectif du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, le salarié exerçant un mandat bénéficie d'un entretien annuel professionnel.

Dès lors qu'un salarié devient détenteur d'un mandat syndical ou de représentant du personnel, l'entreprise et le salarié examinent ensemble les moyens de concilier au mieux l'exercice du (des) mandat(s) et de l'activité professionnelle.

A la demande du salarié exerçant un mandat, un entretien annuel spécifique, distinct de l'entretien professionnel visé ci-dessus, sera consacré à l'examen des conditions d'exercice de son (ou ses) mandat(s) représentatif(s) en présence de son supérieur hiérarchique et du directeur des ressources humaines ou de son représentant.

Cet entretien donnera lieu à la rédaction d'un document, proposé à la cosignature des parties, rappelant les principaux points évoqués.

Article 15

Rémunération

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice dudit mandat. L'entreprise vérifiera tous les ans 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 le cadre de cet examen, l'entreprise s'assurera que la rémunération des représentants qui consacrent plus de 60 % de leur temps à l'exercice d'un mandat perçoivent une rémunération équivalente à la moyenne de la rémunération des salariés exerçant un emploi équivalent, relevant du même groupe de classification et ayant une ancienneté dans l'entreprise équivalente.

Article 16

Formation

Les parties signataires affirment leur volonté de faciliter l'exercice des mandats.

Après chaque désignation, l'entreprise organise à l'attention des nouveaux salariés élus et désignés et de leur hiérarchie une réunion d'information portant sur les droits, devoirs et responsabilités liés à l'exercice de mandats. Cette réunion d'information ne se substitue pas aux formations économiques sociales et/ou syndicales prévues à l'article L. 451-1 du code du travail.

En cours de mandat, les représentants du personnel et des organisations syndicales doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Des mesures d'adaptation spécifiques pourront être envisagées afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au(x) mandat(s).

Il s'agit notamment de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques.

Pour les salariés consacrant une fraction élevée de leur temps à des fonctions syndicales et/ou de représentation du personnel, les actions de formation peuvent concerner le métier actuel du salarié mais aussi commencer à préparer une nouvelle orientation professionnelle en vue de la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

A l'issue de son (ses) mandat(s), le salarié bénéficie à sa demande d'un entretien ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité de délégué syndical et/ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir.

Article 17

Dépôt

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 18

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent accord.

Article 19

Entrée en vigueur

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2005.

Les entreprises ne pourront pas négocier des dispositions moins favorables que celles prévues par le présent accord.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2005.

(Suivent les signatures.)