

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

**IDCC : 1794. – INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
(Personnel)**

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2010

RELATIF AU DROIT SYNDICAL

NOR : ASET1150181M

IDCC : 1794

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objectif d'améliorer l'exercice du droit syndical afin de renforcer le dialogue social au niveau de la branche et au sein des entreprises qui la composent.

Les parties signataires réaffirment leur profond attachement à un dialogue social de qualité et l'utilité, tant au niveau de la branche que des entreprises, de disposer d'interlocuteurs formés aux problématiques multiples et complexes auxquelles le secteur doit faire face. Elles soulignent l'importance du fait syndical, facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux au sein de la branche. Dans cette perspective, les entreprises sont encouragées, afin de développer leur propre dialogue social, à négocier un accord d'entreprise relatif en particulier à l'accès et l'utilisation des technologies d'information, par les organisations syndicales qui y sont implantées.

Les parties signataires rappellent que la branche professionnelle, tout en préservant le champ de la négociation d'entreprise, doit demeurer un lieu d'élection de la politique contractuelle, les accords conclus par la branche ayant une fonction d'impulsion et de régulation, à travers l'existence de règles constituant le socle commun de la profession.

La négociation d'entreprise permet pour sa part de trouver et de mettre en œuvre des solutions prenant directement en compte les caractéristiques et les besoins de chaque entreprise et de ses salariés.

Les parties signataires réaffirment le principe d'ordre légal mais aussi d'ordre conventionnel (art. 20 de l'avenant n° 9 du 18 juillet 2007), selon lequel l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement. Dans ce cadre, elles souhaitent favoriser l'articulation de l'exercice d'un mandat syndical avec l'activité professionnelle.

C'est sur ces bases, et aussi afin de prendre en compte les dispositions de la loi du 20 août 2008, que les parties signataires entendent rénover les dispositions conventionnelles relatives au droit syndical, contenues au chapitre II de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 auquel le présent accord collectif se substitue.

Article 1^{er}

Le chapitre II de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, intitulé « Droit syndical », est modifié comme suit :

L'article 6 est rédigé comme suit :

« Article 6

Liberté d'opinion, liberté syndicale et non-discrimination syndicale

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, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement. »

L'article 7 est rédigé comme suit :

« Article 7

Exercice des activités syndicales

A. – Au plan national

1. Le rôle et la composition des principales instances paritaires dont est dotée la branche professionnelle sont précisés comme suit :

Commission paritaire plénière (CPP)

La commission paritaire plénière est l'organe de négociation collective de branche et d'interprétation de la présente convention ; elle intervient à ce titre sur les thèmes prévus par le législateur.

La commission paritaire plénière est composée de 6 membres par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

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

Observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC)

L'OPNC a pour mission d'enregistrer et de conserver les accords d'entreprise ou d'établissement conclus au niveau des entreprises de la branche, à compter du 1^{er} janvier 2011.

Il comporte une instance paritaire composée de 2 membres par organisation syndicale signataire de la présente convention, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

Cette instance se réunit une fois par an ; elle est administrée et animée par l'association d'employeurs, à laquelle les entreprises doivent adresser les accords collectifs visés ci-dessus. Ceux-ci sont transmis aux membres de l'observatoire.

Commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF)

La composition et les attributions de la CPEF sont celles prévues à l'annexe II-A de la présente convention.

Comité paritaire de gestion de l'observatoire des métiers et des qualifications

La composition et les attributions de l'observatoire sont celles prévues à l'annexe II-A de la présente convention.

Comité paritaire de gestion du centre de formation

Le CPG du centre de formation met en œuvre les orientations en matière de formation définies par la commission paritaire de l'emploi et de la formation de la présente convention ; il pilote l'activité du centre de formation.

Il est composé de 3 membres par organisation syndicale signataire, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

2. Au cas où des salariés participent sur mandat de l'organisation syndicale à des réunions paritaires décidées par les signataires de la présente convention et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre lesdits signataires, il n'est effectué aucune retenue de salaire pour les heures prises sur le temps de travail à ce titre.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de la participation aux réunions paritaires visées au point ci-dessus.

Il en est de même des salariés désignés dans les mêmes conditions pour faire partie des commissions créées par la présente convention, son avenant et ses annexes.

3. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche effectue annuellement le choix entre les 2 formules suivantes :

a) Fonctions syndicales temporaires

L'organisation syndicale représentative désigne parmi les salariés relevant de la branche de 2 à 6 délégués exerçant leurs fonctions dans la limite globale de 510 demi-journées ouvrées par an, par organisation syndicale représentative, et dans la limite de 255 demi-journées pour chaque délégué syndical.

Ces fonctions syndicales temporaires, en dehors de l'entreprise à laquelle ces délégués appartiennent, sont exercées sans retenue de salaire pour les heures prises sur le temps de travail à ce titre.

Les rémunérations et charges sociales correspondant au crédit d'heures ci-dessus visé sont remboursées aux entreprises dans lesquelles sont employés les délégués, pour moitié par l'AGIRC et pour moitié par l'ARRCO.

En outre, ces fédérations versent, chacune pour moitié, aux organisations ayant opté pour la formule ci-dessus décrite, une dotation annuelle de 15 000 € (valeur au 1^{er} janvier 2011 indexée sur l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV de la présente convention).

b) Fonctions syndicales permanentes

L'organisation syndicale représentative reçoit une dotation annuelle de 70 000 € (valeur au 1^{er} janvier 2011 indexée sur l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV de la présente convention), permettant à un délégué

d'exercer des fonctions syndicales permanentes. Cette dotation est versée par l'AGIRC et l'ARRCO, chacune pour moitié.

Si ce délégué provient d'une entreprise relevant de la présente convention, il est repris, à sa demande, par l'entreprise qu'il a quittée, dans un emploi au moins équivalant à celui occupé avant son départ.

Quelle que soit l'option adoptée, chaque organisation syndicale représentative reçoit une dotation annuelle pour frais liés aux déplacements de 8 000 € versée par l'AGIRC et l'ARRCO, chacune pour moitié (valeur au 1^{er} janvier 2011 indexée sur l'évolution du tarif des transports ferroviaires de voyageurs, source INSEE).

L'option qui prend effet au 1^{er} janvier de chaque année ainsi que les noms des délégués sont communiqués au mois de septembre N – 1 par chaque organisation syndicale au secrétariat des commissions paritaires, qui informe les entreprises auxquelles appartiennent les intéressés.

4. 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 – au plus 2 fois par an et dans la limite de une personne par organisation syndicale et par entreprise, d'une 2^e lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 100 personnes, d'une 3^e si l'entreprise compte plus de 1 000 personnes, d'une 4^e lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 3 000 salariés et d'une 5^e lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 4 000 salariés – sur justification et sous réserve que les absences n'apportent pas de gêne sensible au travail.

B. – Au plan local

1. Dans chaque entreprise ou établissement, quel qu'en soit l'effectif, il peut être constitué une section syndicale et désigné un délégué syndical par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement.

Ce délégué syndical, désigné conformément aux dispositions légales en vigueur, bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois pour l'exercice de sa mission.

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 quel qu'en soit l'effectif.

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 6 heures par mois.

Le délégué syndical et le représentant de la section syndicale bénéficient des protections et prérogatives prévues par la loi.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 000 et 2 000 salariés et qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise, bénéficiant à ce titre d'un crédit de 10 heures par mois. Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, les dispositions légales s'appliquent.

2. Dans chaque entreprise, la distribution des publications syndicales et l'affichage des communications syndicales se font conformément à la loi. En particulier, un accord collectif d'entreprise peut prévoir la mise à disposition des tracts syndicaux sur l'espace intranet de l'entreprise, dans les conditions qu'il détermine.

3. La collecte des cotisations syndicales doit se faire soit par déplacement du salarié au local prévu au paragraphe 4, soit dans les locaux de travail, sans apporter de perturbation au travail.

4. Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 200 et 1 000 salariés, un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués, est mis à la disposition de 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 où il s'avère impossible de mettre à la disposition de l'ensemble des sections syndicales un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise, les modalités d'accès au matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des délégués syndicaux sont déterminées 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.

5. Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant des modalités fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

6. Dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale ayant au moins deux élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. 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 d'entreprise.

7. Les délégués du personnel peuvent se faire assister soit par le délégué syndical visé au paragraphe 1 ci-dessus, soit par le représentant de la section syndicale, soit par un représentant syndical extérieur à l'entreprise, dans les réunions qu'ils ont avec la direction.

8. 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.

9. Dans tous les cas où il est prévu par la présente convention une intervention du comité d'entreprise, et où celui-ci n'existe pas, les délégués du personnel interviennent à sa place, sauf stipulation expresse différente.

10. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, pour exercer leurs missions, d'un stage de formation économique de 3 jours.

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

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

11. Les membres suppléants du comité d'entreprise, s'ils ont une tâche spécifique à effectuer, bénéficient d'un crédit de 5 heures par mois. Dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, qui comportent au moins deux établissements d'au minimum 50 salariés chacun, ce crédit, accordé selon les mêmes conditions, est porté à 10 heures par mois. »

Article 2

Il est créé dans le chapitre II de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, intitulé « Droit syndical », un article 7 *bis* rédigé comme suit :

« Article 7 *bis*

Mesures visant l'amélioration du dialogue social

A. – Au plan national

Prise de mandat :

Lors de leur désignation (prise de mandat), les salariés amenés à exercer des fonctions liées à des activités syndicales de branche, dans le cadre des instances paritaires mentionnées à l'article 7, bénéficient d'une formation générale, dont le contenu est validé par le comité paritaire de gestion du centre de formation professionnelle AGIRC-ARRCO, dispensée par ledit centre et axée sur les caractéristiques historiques et contemporaines de la branche des institutions de retraite complémentaire, sur le paritarisme, ainsi que sur le rappel des enjeux économiques et sociaux auxquels la branche est confrontée.

Une telle formation, qui s'exerce sans préjudice de celle dispensée par les organisations syndicales elles-mêmes à leurs adhérents, permet au salarié nouvellement désigné de disposer des moyens d'analyse nécessaires à la compréhension de l'environnement paritaire et de ses enjeux.

B. – Au plan local

1. Egalité de traitement quant à l'accès aux actions de formation.

En vertu du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, les salariés mandatés bénéficient d'un accès aux actions de formation, dans le cadre des outils existants (plan de formation, DIF, CIF, professionnalisation, bilan de compétences notamment), au même titre et dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés de leur entreprise.

2. Organisation des conditions d'exercice du mandat favorisant un parcours professionnel.

Entretien de début de mandat :

Est visé par le présent paragraphe tout salarié titulaire d'un mandat désignatif ou électif au sein de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Dès lors qu'un salarié informe son employeur de l'exercice d'un mandat au niveau de la branche ou au niveau de l'entreprise (prise de mandat ou renouvellement), le salarié mandaté bénéficie, s'il le souhaite, d'un entretien dans les conditions déterminées par l'entreprise.

L'entretien a pour objet d'examiner les incidences éventuelles 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.

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

Formation durant l'exercice du mandat (maintien ou acquisition des compétences) :

Durant l'exercice de leur mandat, les intéressés peuvent, à des fins de maintien, de renforcement ou d'acquisition de compétences, en lien avec leur mandat, bénéficier, en accord avec leur employeur, d'une action de formation, selon des modalités déterminées par l'entreprise.

Evolution salariale :

Les salariés élus et mandatés bénéficient d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique.

A cette fin, une comparaison est effectuée tous les 5 ans avec les évolutions de la rémunération des salariés de l'entreprise se trouvant dans la même classe d'emploi lors du début du mandat.

Les intéressés, y compris ceux dont le mandat a pris fin durant cette période, bénéficient, outre des augmentations prévues par la convention collective au cours des 5 années sur lesquelles porte la comparaison, de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison.

Reprise d'activité, valorisation des acquis de l'expérience syndicale :

Les entreprises favorisent, dans toute la mesure du possible, la prise en compte des compétences qui ont pu être acquises dans l'exercice du mandat.

A cet égard, les entreprises sont incitées à développer des mesures d'accompagnement des démarches de validation des acquis de l'expérience (aide à la constitution du dossier, par exemple), engagées par les salariés qui ont exercé, pendant au moins 4 ans au sein de l'entreprise, un mandat électif ou désignatif.

Ces mesures se traduisent par une prise en charge financière des frais pédagogiques ainsi que du maintien de salaire durant l'éventuel temps d'absence lié à la réalisation de la VAE. »

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2011, sans préjudice des dispositions plus favorables contenues dans les accords collectifs d'entreprise. Il fera l'objet d'une demande d'extension pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du 9 décembre 1993, puis d'élargissement aux institutions de prévoyance telles que visées par l'arrêté du 31 janvier 1995 portant élargissement de ladite convention.

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AEGPIRC.

Syndicats de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CFE-CGC.