

Brochure n° 3279

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

AVENANT N° 30 DU 28 OCTOBRE 2014

RELATIF AU DROIT SYNDICAL

NOR : ASET1550211M

IDCC : 1801

PRÉAMBULE

Les sociétés d'assistance, conscientes de leur responsabilités en matière d'égalité, de mixité, de diversité au sein de la branche assistance, ont réaffirmé à plusieurs reprises, dans différents avenants de la convention collective, le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.

L'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, à la mixité, à la diversité vise à lutter contre la discrimination en matière de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille, de caractéristiques génétiques, d'appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, d'opinions politiques, d'activités syndicales ou mutualistes, de convictions religieuses, d'apparence physique, de patronyme, d'état de santé, de handicap ou d'état de grossesse.

Dans le prolongement de ces principes, les partenaires sociaux ont exprimés leur volonté d'instaurer dans le cadre du droit syndical tel que prévu dans la convention collective nationale des sociétés d'assistance des mesures concrètes visant à :

- garantir l'évolution professionnelle des porteurs de mandats élus ou nommés ;
- mettre en place dans chaque société, au sein de son comité d'entreprise, sauf dispositif conventionnel existant au sein de l'entreprise, une information annuelle des actions menées sur l'égalité de traitement dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

En conséquence :

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, aux articles 9 et 13 ;

Vu l'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, à la mixité et à la diversité dans la branche assistance,

il a été convenu ce qui suit :

« Article 9

1. Détachement et permanent syndical

a) Détachement

Conditions et modalités du détachement :

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé par une organisation syndicale représentative au plan professionnel à exercer au sein de cette organisa-

tion une fonction de permanent, l'intéressé fait l'objet d'une convention tripartite de détachement ainsi que d'un avenant à son contrat de travail.

Sauf accord particulier avec l'entreprise, le détachement prend effet au plus tôt 3 mois après que le syndicat concerné en a informé l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.

Afin de permettre au salarié détaché de demeurer informé de l'évolution de son entreprise, son employeur s'assure que lui soient adressées par tous moyens les communications diverses effectuées par la direction à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

#### *b) Conditions et modalités du retour dans l'entreprise*

Avant la fin du détachement, l'employeur examine la situation de l'intéressé au cours d'un entretien avec lui pour préciser les modalités de son retour dans l'entreprise. Il recherche les possibilités de lui confier un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait au moment du détachement, en tenant compte autant que possible des compétences et de l'expérience acquise.

Le poste proposé doit s'inscrire dans une logique professionnelle en cohérence avec l'activité exercée antérieurement par le salarié.

Les besoins de formation qui se poseraient à cette occasion sont pris en considération. L'entreprise s'engage à assumer, au cours de l'année qui suit le retour de l'intéressé, les frais d'inscription et le maintien de la rémunération pour la formation qui, en accord avec l'employeur, s'avérerait nécessaire et que l'intéressé s'engage à suivre.

Ces dépenses sont imputables sur la contribution de formation.

A son retour, l'intéressé retrouve les avantages liés à sa durée de présence dans l'entreprise, appréciée à la date de son départ.

*c) Les dispositions du présent article sont applicables à au plus deux personnes par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national au plan professionnel et/ou interprofessionnel.*

## 2. Permanent ou semi-permanent dans l'entreprise

### *a) Permanent*

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical "permanent" est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à son activité représentative ou syndicale en entreprise ou en branche au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunion sur convocation par l'entreprise ou la branche, sont égaux à 100 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil. Est également comptabilisé le temps consacré aux réunions préparatoires auxdites réunions.

### *b) Semi-permanent*

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical "semi-permanent" est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à son activité représentative ou syndicale en entreprise ou en branche au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunion sur convocation par l'entreprise ou la branche, sont supérieurs ou égaux à 50 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil, et inférieurs à 100 % de celui-ci. Est également comptabilisé le temps consacré aux réunions préparatoires auxdites réunions.

*c) Les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel et/ou syndical "permanents" bénéficient, en cas de retour à une activité professionnelle à temps complet lorsque cesse cette situation, des mêmes conditions et modalités que celles prévues dans le 9.1 b "Conditions et modalités du retour dans l'entreprise". »*

« Article 10 bis

*Représentant syndical au CHSCT*

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et/ou l'établissement occupant plus de 300 salariés a le droit de désigner un représentant syndical.

Ce représentant syndical bénéficie d'un congé de formation dans les mêmes conditions que celui prévu par le code du travail pour les membres élus du CHSCT.

Cette disposition ne s'applique pas aux désignations temporaires. »

« Article 13

*Conciliation du mandat et du contrat de travail*

a) Principes

En se référant au principe de non-discrimination inscrit à l'article 3, les signataires sont conscients que la conciliation de l'exercice d'un ou de plusieurs mandats électifs et/ou syndicaux avec l'accomplissement des tâches et/ou responsabilités professionnelles et le respect des diverses obligations inhérentes au contrat de travail peuvent soulever des difficultés pratiques dans certains cas.

Les entreprises sont donc très attentives à la nécessité d'assurer cette conciliation et aux difficultés que pourraient rencontrer les intéressés, notamment dans l'accès à la formation et dans leurs perspectives d'évolution de carrière ; elles tiennent compte des exigences des mandats dans l'organisation et la charge de travail de chacun.

Les syndicats sont attentifs aux impératifs professionnels de leurs représentants pour l'organisation des activités syndicales.

b) Adaptation de la charge de travail

L'entreprise met en œuvre toutes les solutions de nature à adapter l'organisation de l'activité au poste de travail en fonction de l'exercice du mandat.

Lorsque cela s'avère nécessaire (poste unique ou mission particulière) un consensus est recherché avec l'intéressé au cours d'un entretien, et les dispositions prises sont actées.

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs sont fixés au prorata du temps d'activité professionnelle pour tenir compte du temps consacré à l'exercice du mandat.

c) Entretien

Dans cet esprit, un entretien (distinct de l'entretien annuel prévu à l'article 29) doit être proposé chaque année entre tout salarié investi d'un mandat électif ou syndical, accompagné s'il le souhaite d'un autre salarié de l'entreprise investi d'un mandat électif ou syndical, et son supérieur hiérarchique, accompagné d'un responsable des ressources humaines, pour faire le point de la situation sur les différents aspects de la conciliation mandat/contrat : organisation du travail, moyens humains et matériels, rémunération, évolution de carrière, formation, etc.

d) Egalité de traitement salarial et d'évolution professionnelle

1. Formation des élus ou mandatés

Afin de préserver son employabilité, une attention particulière doit être apportée au maintien des compétences du titulaire de mandat(s).

Les signataires rappellent que les salariés élus ou désignés ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En outre, afin de permettre aux salariés élus ou désignés d'exercer dans les meilleures conditions le ou les mandats qu'ils détiennent, les signataires incitent les entreprises à favoriser autant que faire se

peut les demandes de congés de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions prévues au code du travail.

A cet effet, les entreprises de la branche garantissent à ceux qui en font la demande expresse 4 jours de formation rémunérés pour chaque élu ou mandaté en complément des financements prévus par le code du travail. Cette formation s'effectue à la prise du mandat et/ou à son renouvellement éventuel.

A titre exceptionnel, les élus et/ou mandatés, en cours de mandat au jour de la signature de l'accord, bénéficieront de cette disposition s'ils en font la demande, sauf :

- s'ils ont déjà obtenu, dans le cadre de la mandature en cours, une prise en charge par l'entreprise du congé de formation économique et sociale ou d'une formation syndicale ;
- si le premier tour des élections doit se dérouler dans le premier trimestre 2015.

## 2. Validation de l'expérience syndicale

L'exercice d'un mandat syndical met en jeu des compétences supplémentaires qui couvrent des domaines immédiatement valorisables (ex. : prévention de certains risques) mais également des aptitudes qui ne sont pas toujours immédiatement mises en pratique dans l'environnement professionnel dans lequel le salarié évolue, comme : la communication orale et écrite, les techniques de débat contradictoire, l'animation des équipes, l'approche de sujets économiques, financiers et stratégiques.

C'est pourquoi les signataires décident de mettre en place un dispositif qui permet aux détenteurs de mandats depuis 6 ans au moins dans l'entreprise d'accéder :

- s'ils le souhaitent, à un bilan professionnel et/ou un bilan de compétences leur permettant de faciliter le moment venu le retour à une activité professionnelle au sein des services/directions de l'entreprise ;
- sur leur demande, à une formation certifiante. Cette formation est établie avec le concours d'un partenaire extérieur à l'entreprise afin d'assurer la neutralité indispensable au dispositif.

Chaque promotion de formation certifiante est composée d'au plus trois stagiaires (dont deux au plus appartenant à la même entreprise) par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national au plan professionnel et/ou interprofessionnel.

Deux stagiaires au plus peuvent appartenir à la même entreprise, qui prend acte des candidatures et assure le coût de la formation, des frais de déplacement éventuels selon le dispositif applicable pour le plan de formation et le maintien de la rémunération.

En contrepartie, le salarié impute une partie du temps passé en formation à hauteur du nombre d'heures de DIF qu'il détient, et ce jusqu'à extinction de ses droits conformément aux dispositions légales en vigueur ou à venir.

La validation de l'acquis de l'expérience syndicale sera prise en compte dans le cadre professionnel.

## 3. Egalité d'évolution professionnelle/non-discrimination

Le salarié élu ou mandaté depuis au moins 6 ans dans l'entreprise peut demander à son employeur un entretien de bilan au cours duquel sont envisagées les possibilités d'évolution et/ou de mobilité professionnelles.

## 4. Egalité de traitement salarial/non-discrimination

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical ne doit subir aucune réduction de rémunération ou perte de salaire du fait de l'exercice de son mandat.

Dans le cas où un salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical n'a pas bénéficié d'augmentation individuelle de son salaire de base pendant 3 années de suite, il est procédé à un examen particulier de sa situation par la DRH en concertation avec sa hiérarchie.

Lors de son entretien annuel prévu à l'article 13 c du présent accord, son salaire annuel de base au 31 décembre (hors prime d'attachement) est alors comparé à la moyenne, à la même date, de la catégorie à laquelle il appartient.

Pour la notion de catégorie, il convient de se référer au rapport "Egalité femmes-hommes" de l'entreprise.

Le salarié concerné reçoit dans le délai de 1 mois suivant l'examen de sa situation une information écrite et motivée de la DRH sur la décision et les actions correctrices éventuelles le concernant.

Si une anomalie est constatée, il est alors procédé à un examen sur les années antérieures pendant le dernier mandat exercé, et ce dans la limite globale de 3 ans. »

« Article 14 bis

*Modalités de gestion des crédits d'heures*

Pour la bonne marche des entreprises et pour tenir compte des nécessités de leur activité, la prise des crédits d'heures, quelle que soit leur nature (légaux, conventionnels d'entreprise et de branche), fait l'objet d'une information dans le cadre d'un bon de délégation dont la forme est fixée par chaque entreprise.

Les éléments ainsi collectés permettent d'évaluer avec précision le temps ainsi consacré et d'en tenir compte pour l'application des dispositions de l'article 13 ci-dessus. »

Le présent accord, qui revêt un caractère normatif, vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Fait à Paris, le 28 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNSA.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FBA CFDT.