

Brochure n° 3276

**Convention collective nationale**

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

AVENANT N° 19 DU 13 SEPTEMBRE 2017

RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AU FONCTIONNEMENT DES INSTANCES

NOR : ASET1750985M

IDCC : 1794

Entre

AEGPIRC

D'une part, et

FEC FO

PSTE CFDT

IPRC CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'introduction de nouvelles dispositions issues des lois du 17 août 2015 et du 8 août 2016 rend nécessaire l'adaptation du chapitre II de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 afin d'assurer sa pleine efficacité au dialogue social dans la branche et dans les entreprises.

La qualité du dialogue social contribue au bon fonctionnement de l'entreprise et à sa performance.

L'environnement de la branche et la complexité des problématiques auxquels sont confrontés leurs représentants engagent les partenaires sociaux à définir les moyens permettant aux titulaires de mandat syndical ou représentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes, tant au niveau national qu'au niveau des entreprises.

Le présent accord traduit la volonté partagée des partenaires sociaux de la branche des IRC et des IP de poursuivre un dialogue social de qualité et de s'engager mutuellement afin de :

- concilier les exigences d'une activité professionnelle avec l'exercice de mandats électifs et/ou syndicaux ;
- reconnaître l'engagement dans l'activité syndicale ou de représentation du personnel au bénéfice du collectif ;
- accompagner les salariés représentants du personnel tout au long de leur parcours professionnel ;

- faciliter la prise en compte pour chaque salarié de ses compétences professionnelles et des compétences développées dans le cadre de son/ses mandats(s) au sein de la branche et/ou de l'entreprise pour la construction du parcours professionnel.

Les dispositions du présent accord constituent le socle commun des règles applicables dans les entreprises de la branche.

Toutefois, 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 partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche 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.

C'est dans ce cadre que le présent accord remplace les dispositions de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 visées dans le chapitre II « Droit syndical ».

Le chapitre II intitulé « Droit syndical » est désormais libellé comme suit :

## TITRE I<sup>ER</sup>

### **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.

## TITRE II

### **EXERCICE DES ACTIVITÉS SYNDICALES AU NIVEAU DES INSTANCES PARITAIRES DE BRANCHE**

Afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leurs missions, le présent accord définit les attributions, la composition, le fonctionnement des instances paritaires, et le financement de l'exercice des fonctions syndicales qui s'y rapportent.

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Instances paritaires de branche*

#### **Article 1.1**

##### *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)*

Les missions de la CPPNI, telles que définies légalement, sont les suivantes :

##### *a) Mission de négociation de la convention collective*

La commission a pour mission essentielle dans le cadre des réunions paritaires de négocier tout avenant ou modification ou ajout de texte à la convention collective afin de définir les garanties applicables aux salariés des entreprises de la branche.

À cet effet, elle établit au dernier trimestre N – 1 un calendrier des négociations pour l'année à venir, tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives.

En fonction des thèmes de négociation, la méthodologie suivante pourra être mise en place :

1. Envoi de données chiffrées permettant de partager un diagnostic.
2. Réunion de présentation et discussion de ces éléments.
3. Intervention d'expert permettant d'apporter les éclairages nécessaires à la négociation.

Lorsque la CPPNI se réunit en commission paritaire de négociation, elle est composée de cinq membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs »

Les membres de cette commission peuvent demander la mise en place de groupes de travail paritaires (cf. art. 1.2) afin d'éclairer les travaux de négociation. Cette décision doit être adoptée à la majorité des organisations syndicales au sens de leur représentativité et recueillir l'assentiment de la délégation des employeurs.

#### *b) Mission d'intérêt général*

La commission paritaire représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

La commission exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement ;

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises.

Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ces accords seront transmis à l'adresse électronique du secrétariat des commissions paritaires après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et signataires.

Il est créé une sous-commission de la négociation collective qui établit un document de travail en vue de préparer la réunion de la commission consacrée à l'élaboration du rapport annuel.

Cette sous-commission est composée de 2 membres désignés par chaque organisation syndicale représentative s'agissant de la délégation des salariés, et d'un nombre égal de représentants de la délégation des employeurs.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Elle désigne en son sein, un président et un vice-président appartenant l'un au collège employeurs et l'autre au collège des salariés, avec alternance des postes tous les 2 ans.

Les entreprises doivent adresser les accords collectifs au secrétariat des commissions paritaires.

Le secrétariat des commissions paritaires établit un document de travail comportant notamment le recensement des accords reçus, leur classement thématique et les parties signataires.

Un procès-verbal est établi et adressé aux membres de la CPPNI comportant en annexe la liste des accords.

Il est accordé aux membres de cette sous-commission 1 demi-journée de préparation avant chacune de ses réunions.

#### *c) Mission d'interprétation*

La CPPNI est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la convention, de ses avenants et annexes.

Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre exclusif, cette commission est composée de deux membres par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

Cette commission se réunit dans un délai maximum de 1 mois, à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs membres de la commission. En cas d'urgence, le délai peut être ramené à 10 jours. Elle devra émettre un avis dans un délai maximum de 1 mois suivant sa réunion.

Si l'avis est majoritaire, à la majorité des organisations syndicales au sens de leur représentativité, et qu'elle recueille l'assentiment de la délégation des employeurs ou si l'avis est unanime, il prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

Il sera communiqué à l'ensemble des participants à la commission et intégré dans un registre de la commission consacré aux avis d'interprétation.

À défaut d'avis, un procès-verbal sera établi indiquant la position de chacun des participants à la commission.

Le procès-verbal sera également intégré dans le registre précité. La réunion consacrée à l'interprétation de la convention collective peut se dérouler à l'issue d'une réunion de négociation de la convention collective et conformément à la composition définie à l'alinéa 2.

#### *d) Demande d'avis*

La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche.

Cet avis suppose, pour être adopté, qu'il recueille la majorité des organisations syndicales de salariés au sens de leur représentativité et l'assentiment de la délégation « employeurs ».

À défaut d'avis exprimé dans ces conditions, sera établi un procès-verbal constatant la position de chacune des organisations participant à la commission.

#### *e) Réunion préparatoire*

Il est accordé aux membres de la CPPNI 1 journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

### **Article 1.2**

#### *Groupes de travail paritaires*

Les groupes de travail paritaires instaurés à la demande de la CPPNI ont pour objet :

- d'alimenter les négociations ;
- d'approfondir un sujet, une problématique en amont d'une négociation.

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

Ils sont composés de 2 membres par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

S'agissant de la délégation des salariés, un des représentants devra être obligatoirement membre de la CPPNI, l'autre pouvant être choisi parmi les salariés des entreprises de la branche, en fonction des compétences nécessaires aux travaux.

Lorsque le représentant de l'organisation syndicale est salarié d'une entreprise, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer aux groupes de travail, sans perte de rémunération.

L'organisation syndicale informe le secrétariat des commissions paritaires de la composition de la délégation en indiquant le nom, le prénom, l'adresse électronique des représentants désignés, au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Un relevé de décision résumant les positions de la délégation des salariés et de la délégation « employeurs » est adressé avec la convocation et l'ordre du jour de la commission paritaire portant sur le thème pour lesquels les travaux ont été sollicités.

### **Article 1.3**

#### *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)*

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

Il est accordé aux membres de la CPNEF 1 journée de préparation avant chacune des réunions de celle-ci.

### **Article 1.4**

#### *Comité paritaire de pilotage de la GPEC*

La composition et les attributions du Copil GPEC sont celles prévues par l'annexe II-A de la présente convention.

Il est accordé aux membres dudit comité 1 journée de préparation avant chacune des réunions de celui-ci.

### **Article 2**

#### *Participation aux instances et aux réunions paritaires*

Lorsque des salariés participent sur mandat de l'organisation syndicale aux instances et aux réunions paritaires prévues à l'article 1 du présent accord, et dans la limite du nombre composant les différentes instances.

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 salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces réunions.

Concernant le temps de transport supplémentaire lié aux déplacements des mandatés, les entreprises de la branche veillent à l'application de l'article L. 3121-4 du code du travail sans discrimination. En l'absence d'accord ou de décision, la contrepartie s'opère sous forme de repos conformément à l'article 4.7 de l'accord relatif à la qualité de vie au travail.

## **TITRE III**

### **MODALITÉS D'EXERCICE DES ACTIVITÉS SYNDICALES AU NIVEAU NATIONAL**

Les moyens accordés pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national ont pour objet de :

- faciliter la négociation au niveau national ;
- faciliter la préparation et la participation aux travaux des différentes instances paritaires mises en place au niveau de la branche ;
- permettre la participation à des activités en rapport avec les statuts des organisations syndicales à tous les niveaux.

### **Article 3**

#### *Moyens alloués à l'exercice des activités syndicales*

##### **3.1. Crédit temps syndical**

Un dispositif de crédit temps syndical est créé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Ce dispositif doit permettre aux organisations syndicales de mobiliser les moyens humains nécessaires à un dialogue social de qualité en assurant à des salariés de la branche des autorisations d'absence rémunérées.

Le crédit temps syndical est utilisé pour financer des temps de travail consacrés au dialogue social de branche et, plus généralement, pour participer à la vie et au fonctionnement de l'organisation syndicale.

Chaque organisation syndicale bénéficie de 275 jours (550 ½ journées) de crédit temps syndical.

Les bons sont délivrés par le secrétariat des commissions paritaires, à parts égales entre les organisations syndicales représentatives de la branche et en totalité au début de l'année civile.

Ils sont exprimés en demi-journées et peuvent être utilisés en journées ou demi-journées.

L'organisation syndicale les remet au(x) salarié(s) concerné(s).

Une liste des bénéficiaires récurrents de ces bons peut être communiquée en amont, chaque année, aux employeurs par l'organisation syndicale.

L'employeur et le secrétariat des commissions paritaires sont informés au moins 8 jours calendaires précédant l'absence, sauf circonstances exceptionnelles, par transmission électronique des bons attribués par l'organisation syndicale au(x) salarié(s) concerné(s).

Ces bons valent autorisation d'absence rémunérée. Le crédit temps syndical est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Un point d'étape sur l'utilisation de ces bons est fait par le secrétariat des commissions paritaires et transmis aux organisations syndicales chaque semestre.

Un bilan complet est effectué au 31 janvier de l'année N + 1.

### 3.2. Dotation de fonctionnement

Une dotation de fonctionnement d'un montant de 30 000 € est versée à chaque organisation syndicale représentative.

Son versement s'effectue pour moitié au 31 janvier de l'année N, le second versement intervenant au plus tard le 15 mars de l'année N + 1.

Le montant de cette dotation sera indexé sur l'évolution annuelle de l'indice des prix à la consommation hors tabac.

Une organisation syndicale peut faire le choix de transformer en tout ou partie cette dotation en crédit temps syndical. Dans le cas où l'utilisation de la dotation est totale, elle bénéficiera de 145 jours. Elle devra faire part de son choix auprès du secrétariat des commissions paritaires avant le 31 janvier de l'année N.

## Article 4

### *Réunions statutaires de l'organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant la branche des IRC et des IP*

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 trois fois par an, et dans la limite de :

- 1 représentant pour les entreprises jusqu'à 499 salariés ;
- 2 représentants entre 500 et 999 salariés ;
- 3 représentants entre 1 000 et 1 999 salariés ;
- 4 représentants entre 2 000 et 2 999 salariés ;
- 5 représentants entre 3 000 et 3 999 salariés.

À partir de 4 000 salariés, 1 représentant supplémentaire par tranche de 1 000 salariés.

Ces absences sont accordées sur justification et sous réserve que les demandes soient formulées au moins 30 jours avant l'échéance.

## TITRE IV

### EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU NIVEAU DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Les parties signataires du présent accord fixent le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel.

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 incitent les entreprises à décliner et/ou compléter par accord les dispositions ci-après, afin de prendre en compte les spécificités liées aux entreprises multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l'éloignement géographique.

#### Article 5

##### *Mandats syndicaux*

##### 5.1. Délégué syndical

Dans chaque entreprise ou établissement, quel qu'en soit l'effectif, et dans le respect des dispositions législatives en vigueur, il peut être désigné un délégué syndical par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement.

Ce délégué syndical bénéficie d'un crédit de 24 heures par mois pour l'exercice de sa mission.

Dans les entreprises qui comportent au moins deux établissements au sens de l'article L. 2143-3 du code du travail à la date de signature de l'accord d'au minimum 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise.

Sur décision de l'organisation syndicale qui procède à la désignation suivant la réglementation en vigueur, le délégué syndical central n'est pas obligatoirement désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement.

Un délégué syndical central est désigné par entreprise et reconnu par celle-ci comme chef de file.

Cette désignation est complétée d'autant de délégués syndicaux centraux adjoints, dont le nombre est déterminé en fonction de la taille de l'entreprise, à savoir :

- 1 délégué syndical central adjoint jusqu'à 1 499 salariés ;
- 2 délégués syndicaux centraux adjoints entre 1 500 et 2 999 salariés ;
- 3 délégués syndicaux centraux adjoints entre 3 000 et 4 999 salariés ;
- 4 délégués syndicaux centraux adjoints à partir de 5 000.

Le délégué syndical central bénéficie d'un crédit d'heures de 50 heures et le délégué syndical adjoint bénéficie d'un crédit d'heures de 30 heures, pour l'exercice de leurs missions.

##### 5.2. Représentant de section syndicale

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 10 heures par mois.



### 5.3. Représentant syndical au comité d'entreprise

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut nommer un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement au sens de la législation en vigueur concernant le périmètre de désignation.

Quelle que soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement, le représentant syndical n'est pas obligatoirement désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement. La décision est du ressort de l'organisation syndicale qui procède à la désignation.

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.

Les droits des représentants syndicaux au comité d'entreprise ou d'établissement sont étendus au représentant syndical désigné au comité central d'entreprise.

Le représentant syndical bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois.

## Article 6

### *Moyens d'information et de communication*

6.1. La distribution des tracts et des publications syndicales ainsi que leur affichage se font dans l'entreprise conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales aux nouvelles technologies d'information et de communication.

En conséquence, un dispositif intranet ainsi que les outils numériques de l'entreprise sont mis à disposition des organisations syndicales.

Les entreprises définissent par accord collectif d'entreprise les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

6.2. Les salariés des entreprises de la branche doivent avoir accès aux outils d'informations numériques (internet ou intranet) du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise.

6.3. Les adhérents des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail. Ils disposent de 5 heures par an pour la tenue de ces réunions pendant les heures de travail, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

6.4. Les organisations syndicales disposent d'un forfait de 3 heures par an, par organisation syndicale et par site de plus de 150 salariés ou en deçà si l'établissement est pourvu d'un CE ou d'une DUP, pour organiser des réunions d'information à l'attention des salariés qui le souhaitent.

La date, le lieu et l'heure de ces réunions sont fixés en concertation entre les représentants syndicaux et la direction avant la date prévue de la réunion.

Afin de faciliter l'organisation de ces réunions, les organisations syndicales veilleront à contacter en amont, la direction, afin d'étudier les modalités logistiques d'organisation de cette réunion.

Le temps passé par le personnel pour assister à ces réunions est considéré comme du temps de travail. Le temps passé par les représentants des organisations syndicales est imputé sur le crédit d'heures mis à leur disposition.



## Article 7

### *Moyens matériels*

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.

## Article 8

### *Collecte des cotisations*

La collecte des cotisations syndicales doit se faire, soit par déplacement du salarié au local prévu à l'article 6, soit dans les locaux de travail, sans apporter de perturbation au travail.

## Article 9

### *Crédits d'heures*

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*.

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 du décompte des heures de délégation pour les salariés soumis aux conventions de forfaits en jours sur l'année.

Les membres suppléants du comité d'entreprise 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 10

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 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés. La durée est fixée à 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

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.

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.

## TITRE V

### PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Afin de favoriser l'exercice d'un mandat syndical et/ou électif et d'apporter des garanties aux salariés titulaires de ces mandats, les dispositions suivantes doivent s'appliquer dans les entreprises de la branche.

## Article 11

### *Modalités d'exercice d'un mandat*

L'exercice d'un mandat syndical et/ou électif s'intègre dans la vie professionnelle des salariés.

Les entreprises veillent à ce que l'exercice d'un mandat syndical et/ou électif n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou futures sur l'évolution professionnelle et sur l'employabilité des salariés concernés.

Dès lors qu'un salarié informe son employeur de l'exercice d'un mandat au niveau de la branche et/ou au niveau de l'entreprise (prise de mandat ou renouvellement), le salarié mandaté ou élu bénéficie, d'un entretien dans les conditions déterminées par l'entreprise, en lien avec l'organisation du travail et la proratisation de la charge de travail.

L'entretien a pour objet d'examiner les incidences 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 ainsi que les aménagements nécessaires notamment pour maintenir l'intérêt du travail ainsi que le niveau professionnel.

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

En tout état de cause et, quel que soit le temps consacré à l'activité syndicale, le salarié conserve les attributs liés à son emploi.

À l'occasion de cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien professionnel, il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Le contenu de cet entretien est formalisé.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à organiser une information à destination des managers comptant parmi leurs collaborateurs des salariés titulaires d'un mandat syndical et/ou électif qui portera sur la nature du ou des mandats détenus et des prérogatives qui y sont attachées.

## **Article 12**

### *Parcours professionnel et la formation*

#### **12.1. Formation lors de la prise de mandat au niveau national**

Lors de leur désignation, les salariés amenés à exercer des fonctions liées à des activités syndicales de branche, dans le cadre des instances paritaires mentionnées à l'article 1<sup>er</sup>, bénéficient d'une formation générale, dont le contenu est validé par le comité paritaire de pilotage de la GPEC, dispensée par le centre de formation 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.

#### **12.2. Accès à la formation**

Les conditions d'accès aux actions de formation professionnelle nécessaires à l'adaptation au poste de travail et au maintien des compétences et de la professionnalisation doivent être identiques à celles des autres salariés.

Les dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle sont applicables aux salariés élus ou mandatés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres salariés.

Pour les salariés consacrant une partie importante de leur temps à l'exercice d'un mandat, les actions de formation peuvent concerner le métier exercé mais aussi tendre à préparer la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Par ailleurs, outre les formations en lien avec l'emploi occupé, l'exercice des mandats nécessite des compétences spécifiques du fait de la complexité croissante des problématiques correspondant à leur champ d'intervention.

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance pour les titulaires de mandats syndicaux et/ou électifs de bénéficier de formations assurant un niveau de connaissance nécessaire à l'exercice de leur mission. Les intéressés peuvent donc bénéficier, en cours de mandat et en accord avec l'employeur, d'une action de formation en lien avec le mandat selon les modalités applicables au sein de l'entreprise (plan de formation, CPF...).

Dans ce cadre, les entreprises sont également invitées à faire connaître aux titulaires de mandats syndicaux et/ou électifs la possibilité de suivre une action de formation certifiante et inscrite à l'inventaire en application des dispositions de l'article L. 6112-4 du code du travail.

## **Article 13**

### *Garantie de rémunération*

Les salariés exerçant un mandat syndical et/ou électif ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en termes d'évolution de leur rémunération.

L'entreprise vérifiera à l'issue du mandat 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.

Ainsi, à l'issue du mandat au sens de l'échéance électorale, l'entreprise s'assure que ces derniers bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la même classe dans le même emploi.

En cas de nombre insuffisant de salariés avec lesquels porte cette comparaison, celle-ci est effectuée par rapport aux salariés de la même classe.

## **Article 14**

### *Entretien de fin de mandat*

À l'issue du mandat, ou en cas de réduction significative du temps consacré à l'exercice de ses mandats, le salarié bénéficie d'un entretien spécifique au cours duquel un bilan de sa situation professionnelle est effectué, intégrant les compétences acquises au titre de son activité élective ou syndicale et précisant les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Celui-ci peut avoir lieu à la demande du salarié avec un interlocuteur des ressources humaines.

Il peut être conduit sur demande du salarié dans les 6 mois qui précèdent l'échéance du nouveau cycle électoral.

Une période d'adaptation au poste peut être décidée d'un commun accord entre les ressources humaines, le manager et le salarié afin de créer les conditions nécessaires à une reprise réussie.

Un plan d'accompagnement individuel identifie les étapes de cette période, et notamment les points intermédiaires, les objectifs, les missions ainsi que les compétences à acquérir et les moyens associés.

À la suite de son entretien de fin de mandat, le salarié dont l'exercice de ses mandats dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'entreprise ou l'établissement peut, à son initiative, bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans tous les cas, et afin de porter une attention particulière au parcours professionnel du titulaire d'un mandat syndical et/ou électif, un projet d'évolution professionnelle est formalisé avec l'employeur précisant :

- les compétences validées et/ou certifiées du fait et à l'occasion du ou des mandats ;
- les actions de formation à mettre en œuvre, les salariés concernés s'engageant à suivre les actions prévues.

Si ce projet d'évolution professionnelle conduit à la mise en œuvre d'une mobilité professionnelle, les entreprises mettent en place des mesures d'accompagnement.

## **Article 15**

### *Valorisation de l'expérience syndicale*

Lors de la reprise d'activité du salarié élu ou mandaté, et à sa demande, les entreprises prennent toutes mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical.

Cet accompagnement, réalisé par un cabinet extérieur, passe notamment par :

- l'aide à la constitution de dossier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ;
- l'aide et l'aménagement du temps de travail pour le salarié qui s'engage dans une formation diplômante.

Les entreprises définissent, en lien avec l'observatoire des métiers et des qualifications, des outils permettant la reconnaissance des qualifications acquises au cours du mandat.

Ces mesures se traduisent notamment 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 en vue de l'acquisition d'une certification.

## **Article 16**

### *Application de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017 à l'exception des dispositions relatives au financement des fonctions syndicales qui prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable.

Fait à Paris, le 13 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)