

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES  
ET DE PRÉVOYANCE**  
**(Personnel)**  
**(9 décembre 1993)**

**Avenant n° 1 du 9 avril 2020**  
à l'accord du 13 septembre 2017  
relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances

NOR : ASET2050587M

IDCC : 1794

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**AEGPIRC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**PSTE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Afin d'intégrer les nouvelles dispositions du code du travail issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, il est convenu ce qui suit :

**Article préliminaire | Champ d'application**

Le présent avenant, qui se substitue à l'accord relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche du 13 septembre 2017, s'applique à l'ensemble des entreprises appliquant la convention collective nationale du 9 décembre 1993, quels que soient leurs effectifs. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Seuls les articles de l'accord du 13 septembre 2017 visés ci-dessous sont modifiés, les autres dispositions de cet accord restent inchangées dans la convention collective nationale du 9 décembre 1993.

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

Le titre I<sup>er</sup> « Liberté d'opinion, liberté syndicale et non-discrimination syndicale », est modifié comme suit :

« 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, le salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut être pénalisé, ni dans son évolution professionnelle, ni dans le cadre de ses fonctions pour un motif relatif à ses fonctions syndicales.

Dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel, l'employeur tient compte de l'expérience et des compétences acquises, pour la valorisation des parcours professionnels, l'évolution professionnelle se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement ».

## Article 2

À l'article 1.1, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), « b) Mission d'intérêt général », l'alinéa 4 est modifié comme suit :

« 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. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

L'article 1.4 « Le comité paritaire de pilotage de la GPEC », est modifié comme suit :

### « Article 1.4 | *Le comité paritaire de pilotage de la GEPP*

La composition et les attributions du Copil GEPP 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 3

À l'article 2 « Participation aux instances et aux réunions paritaires », les alinéas 1 et 2 sont modifiés comme suit :

« Lorsque des salariés participent, sur mandat de l'organisation syndicale, aux instances et aux réunions paritaires prévues à l'article 1<sup>er</sup> 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. Les entreprises de la branche qui souhaitent le remboursement du salaire correspondant au temps consacré par leurs salariés mandatés à la participation aux instances paritaires de la branche, peuvent le solliciter auprès du secrétariat des instances paritaires jusqu'au 31 mars de l'année suivante. »

## Article 4

À l'article 5 « Les mandats syndicaux », est inséré le paragraphe suivant :

« Les modalités de décompte des effectifs pour la désignation des mandats syndicaux du présent article se font conformément aux dispositions législatives en vigueur, notamment les articles L. 1111-2 et suivants du code du travail, et s'entendent pour la durée du cycle électoral, sauf événement majeur. »

L'article 5.1 « Les délégués syndicaux », est modifié comme suit :

### « 5.1.1. *Le délégué syndical*

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

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

Après l'article 5.1.1, est inséré le nouvel article 5.1.2 suivant :

### « 5.1.2. *Le délégué syndical central d'entreprise*

Dans le respect de la législation en vigueur, dans les entreprises qui comportent au moins 2 établissements au sens de l'article L. 2143-5 du code du travail d'au minimum 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner :

- dans les entreprises de moins de 2 000 salariés : un délégué syndical central d'entreprise, pas obligatoirement distinct des délégués syndicaux d'établissement ;
- dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés : un délégué syndical central d'entreprise, distinct des 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 entre 5 000 et 6 499 salariés ;
- 1 délégué syndical central adjoint supplémentaire par tranche de 3 000 salariés, à partir de 6 500 salariés.

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

À l'article 5.2 « Le représentant de section syndicale », l'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

« 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 d'au moins 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 2142-1-1 du code du travail. »

L'article 5.3 « Le représentant syndical au comité d'entreprise » est modifié comme suit :

### « 5.3. *Le représentant syndical au comité social et économique*

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement peut nommer un représentant syndical au comité social et économique

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 social et économique.

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

Les droits des représentants syndicaux au CSE ou CSE d'établissement sont étendus au représentant syndical désigné au CSE central d'entreprise conformément à la législation en vigueur. »

## Article 5

L'article 6 « Les moyens d'information et de communication », est modifié comme suit :

« **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, notamment 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 social et économique d'entreprise ou d'établissement et/ou du CSE central d'entreprise.

**6.3.** Les adhérents des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, dès lors qu'ils ont donné leur accord pour la communication de leur adhésion à l'employeur, 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 100 salariés ou en deçà si l'établissement est pourvu d'un CSE, pour organiser des réunions d'information à l'attention des salariés qui le souhaitent, dans le respect du maintien de la continuité de services.

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, dès lors qu'ils animent ces réunions d'information. »

## Article 6

L'article 7 « Les moyens matériels » est modifié comme suit :

« Dans les entreprises dont l'effectif, apprécié en application des dispositions des articles L. 1111-2 et suivants du code du travail, est compris entre 200 et moins de 1 000 salariés, un local indépendant de celui du CSE, convenant à l'exercice de la mission de leurs représentants (élus, mandatés, représentants de proximité...), 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 de celui du CSE, 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 7

L'article 8 « La collecte des cotisations » est modifié comme suit :

« La collecte des cotisations syndicales doit se faire, soit par déplacement du salarié au local prévu à l'article 7, soit dans les locaux de travail, sans apporter de perturbation au travail. »

## Article 8

L'article 9 « Les crédits d'heures » est modifié comme suit :

« Les membres titulaires et suppléants du CSE d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux au CSE, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les représentants de proximité, ont toute liberté dans l'utilisation de leurs crédits d'heures dès lors qu'elle est conforme 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 CSE d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux au CSE, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les représentants de proximité, 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 assistent aux réunions préparatoires avant la tenue du CSE d'entreprise ou d'établissement. Ils bénéficient en outre d'un crédit d'heures déterminé en fonction des effectifs de l'entreprise :

- 5 heures par mois jusqu'à 299 salariés ;
- 9 heures par mois entre 300 et 999 salariés ;
- 10 heures par mois entre 1 000 et 1 999 salariés ;
- à partir de 2 000 salariés, ce crédit est porté à 1 heure supplémentaire par mois par tranche de 1 000 salariés, dans la limite de 13 heures.

Ce dispositif de crédit est étendu aux membres suppléants du CSE central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts. »

## Article 9

À l'article 10, les alinéas 1, 2 et 3 sont modifiés comme suit :

« Les membres qui composent la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficient, pour exercer leurs missions, en plus de la formation économique des élus du CSE, 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 CSE pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation santé et sécurité est prise en charge par l'employeur dans les conditions prévues par les articles R. 2315-20 et suivants du code du travail. »

Après l'article 10, est inséré le nouvel article 10 *bis* suivant :

### « Article 10 *bis* | Les représentants de proximité

Les entreprises de la branche peuvent, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, mettre en place des représentants de proximité.

Ceux-ci sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

À ce titre, ils bénéficient pour exercer leurs missions d'un stage de formation économique en fonction de la taille des sites qui constituent le périmètre de leur désignation : 3 jours pour les sites dont l'effectif est inférieur à 300 salariés et 5 jours pour les sites dont l'effectif compte 300 salariés et plus.

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

Le financement de la formation santé et sécurité est prise en charge par l'employeur si les représentants de proximité sont investis de fonctions au sein de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

L'accord mettant en place les représentants de proximité définit notamment :

- leur nombre ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions ;
- le périmètre de leur désignation.

Les représentants de proximité bénéficient d'un crédit d'heures déterminé en fonction des effectifs du périmètre de désignation :

- 5 heures par mois jusqu'à 499 salariés ;
- 8 heures par mois entre 500 et 999 salariés ;
- 10 heures par mois à partir de 1 000 salariés.

Conformément à la législation en vigueur, les représentants de proximité bénéficient de la protection contre le licenciement, qu'ils soient ou non membres du CSE. »

## Article 10

À l'article 12.1 « La formation lors de la prise de mandat au niveau national », le terme de « GPEC » est remplacé par « GEPP ».

À l'article 12.2 « L'accès à la formation », le terme de « plan de formation » est remplacé par « plan de développement des compétences ».

## Article 11

À l'article 15 « Valorisation de l'expérience syndicale », l'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

« 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 au niveau de l'entreprise et/ou de la branche. »

## Article 12 | Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

*Fait à Paris, le 9 avril 2020.*

(Suivent les signatures.)