



Proposition CGT

Les droits syndicaux dans la CCN66

Le droit syndical est pour les travailleurs (ses) un droit fondamental reconnu par la constitution française et le code du travail.

A ce titre les salariés(es) et les employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social sont convaincus que le droit syndical est un droit essentiel sans lequel les autres droits, tant individuels que collectifs, ne peuvent être mis en œuvre, défendus et élargis.

Il est donc convenu d'élargir les droits syndicaux figurant à l'article 8 de la convention collective selon les modalités qui suivent :

1 - Des droits nouveaux pour les syndiqués(es) :

Fonctionnement de l'organisation syndicale représentative

Le droit de participer à des formations syndicales sur le temps de travail avec maintien de la rémunération à tous les stagiaires est élargi et le financement du coût réel de cette formation, charges et frais annexes compris, est pris en charge.

Ce financement ne peut être imputé sur le plan de formation prévu aux articles L.932-1 et suivant du code du travail.

Un droit de 15 jours par an rémunérés est mis à disposition de chaque syndiqué élu afin de lui permettre d'exercer un mandat électif afin de siéger aux réunions statutaires de chaque structure de l'organisation syndicale, quel que soit son niveau (local, départemental, régional, national).

Participation aux commissions paritaires (CNPN, CTP, CNPC)

Le temps passé à ces réunions ainsi que le temps de trajet nécessaire pour s'y rendre est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures des institutions représentatives du personnel.

Chaque réunion paritaire ouvre droit à un jour d'autorisation d'absence rémunéré pour la préparation des dites réunions. Ces temps de préparation incluent les temps de déplacements et ne sont pas imputables sur les droits annuellement ouverts à chaque mandaté.

De la même façon, le temps passé à l'exercice des mandats faisant l'objet d'une désignation d'ordre public (CROSSM, CESR etc.), les temps de préparation et les temps de déplacement sont considérés comme du temps effectif de travail, et ne sont pas imputables sur les droits annuellement ouverts pour chaque mandaté.

La couverture accident du travail est garantie à chacun de ces représentants par les employeurs concernés.

2 - Des droits et des moyens pour l'organisation syndicale :

- L'organisation syndicale doit pouvoir s'exprimer et agir librement sur tous les problèmes qu'elle estime être de sa compétence sur tous les lieux de travail, quelle que soit leur taille.

L'employeur est donc tenu de mettre à sa disposition les moyens matériels nécessaires à l'exercice de cette responsabilité (local, matériel informatique, ligne téléphonique et Internet...)

- Il est instauré à cette fin un budget annuel correspondant à 0,1% de la masse salariale de l'entreprise pour le fonctionnement de toutes les organisations syndicales confédérées représentées sur l'établissement ou dans l'entreprise.

Ce budget en tout état de cause ne peut être inférieur à 1000 €.

- La diffusion de tracts et publications syndicales sur les lieux et pendant le temps de travail est libre.

- La possibilité pour un représentant d'une organisation syndicale représentative au plan national, extérieur à l'entreprise de prendre contact avec les salariés de l'entreprise ou du site pendant le temps et sur le lieu de travail est autorisée dans la mesure où il n'occasionne pas de gêne susceptible de nuire au fonctionnement de l'établissement ou du service.

3 - Des droits pour les institutions représentatives du personnel (IRP), les élus et mandatés.

• Pour les élus et mandatés :

- la totalité des droits ouverts consécutivement à chaque élection professionnelle font l'objet, par l'employeur, de la création d'une ligne budgétaire au budget d'établissement.

- L'employeur s'efforce d'organiser à l'avance le remplacement de l'élu lorsqu'il exerce son mandat.

- L'employeur examine chaque année la situation de l'élu et mandaté et corrige l'ensemble des problèmes le concernant, en concertation avec le syndicat de l'intéressé.

- Chaque établissement budgétise chaque année les heures de délégation syndicales et des représentants élus du personnel.

- Les heures non prises sont comptabilisées annuellement par les organisations syndicales confédérées. Celles représentées dans le département bénéficient des heures non prises au prorata des résultats aux élections prud'homales : section activités diverses et section encadrement pour l'encadrement.

- Seuls les syndicats concernés sont habilités à contrôler l'utilisation des crédits d'heures.

• Pour les délégués syndicaux et délégués syndicaux centraux :

- Possibilité de désigner des délégués syndicaux avec des heures de délégation dans tous les établissements, sans condition de seuil :

• de moins de 11 salariés : 7h00 par mois

• de moins de 20 salariés : 10h00 par mois

• de moins de 50 salariés : 15h00 par mois

• au-delà, 5h00 par tranche de 25 salariés

- Augmentation des heures de délégations pour les représentants syndicaux aux CE et CCE, à négocier.
- Augmentation des heures de délégation pour tous les délégués syndicaux centraux à raison de 3h00 par mois et par établissement de l'association, hors temps de trajet.
A partir de 1000 salariés, il est octroyé 50% du temps de travail de mandat au délégué syndical central.
- Des moyens supplémentaires pour les temps de préparation des réunions de CCE et des négociations annuelles obligatoires, à négocier au prorata du nombre de salariés.

• Pour les Délégués du personnel et le Comité d'entreprise :

- Instauration d'élections de délégué du personnel pour les entreprises de moins de onze salariés.
- Rémunération (trois jours par élu) de la formation des élus DP et CE organisée par l'organisation syndicale (hors droit à la formation économique et sociale).
- Augmentation du nombre d'heures et du nombre de représentants élus au CE/CCE et pour les DP.
- Attribution de moyens supplémentaires proportionnels à l'effectif en nombre de délégués, en moyen d'information, de circulation sur les différents site ou secteur ainsi que pour la modalité de réunion du personnel pour les entreprises d'au moins 1000 salariés,.
- Organisation dans toutes les entreprises d'élections de délégués du personnel et CE par établissement selon les modalités suivantes :
 - . de – de 25 salariés = 1 titul et 1 suppl avec 10h00 de délégation
 - . de 25 à 49 salariés = 2 titul et 2 suppl avec 15h00 de délégation
 - . de 50 à 74 salariés = 3 titul et 3 suppl avec 20h00 de délégation
 - . de 75 à 99 salariés = 4 titul et 4 suppl avec 20h00 de délégation
 - . de 100 à 149 salariés = 5 titul et 5 suppl avec 25h00 de délégation
 - . Au-delà, 1 titul et 1 suppl de + par tranche de 50 salariés avec 5h00 de délégation supplémentaires.

• Pour le fonctionnement des comités d'entreprise :

- Augmentation de la contribution au financement obligatoire des activités sociales des CE portée à 3% au moins de la masse salariale brute.
- Traduction de cette masse salariale de référence en équivalents temps plein pour répondre aux droits de tous les salariés, y compris ceux en situation d'emploi précaire.

4 - Des droits pour les salariés :

- Possibilité de participer sur le temps de travail à une heure d'information syndicale par mois, organisée par une organisation syndicale confédérée.
- *Possibilité pour les salariés, dans les entreprises isolées de moins de onze salariés, de pouvoir défendre leurs revendications à l'occasion de réunions régulières avec l'employeur en se faisant assister (y compris pendant la préparation de la réunion) par un représentant de leur choix parmi des délégués désignés par les organisations syndicales confédérées.*

5 – La nécessaire représentation des salariés dans les conseils d'administration :

- Cette représentation est organisée sur la base des dernières élections professionnelles précédant l'assemblée générale annuelle de l'Association ou à l'occasion d'élections ayant lieu le même jour à l'échelle de l'entreprise (en l'occurrence l'association) sur listes syndicales présentées par les syndicats représentatifs.
- Le nombre de représentants élus des salariés est préalablement négocié entre ces derniers et l'employeur.
- Les représentants élus siègent avec voix délibérative.
- Cette représentation ne s'oppose bien évidemment pas à la présence de représentants du CCE ou du CE dans les conseils d'administration.

6 - Des droits pour la négociation :

- Tout accord négocié, pour être reconnu valable, doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales confédérées représentant seule ou ensemble la majorité des suffrages obtenus aux élections professionnelles, le calcul devant se faire au niveau de l'entreprise et non par établissement.
- Nécessité de reconnaître aux organisations syndicales confédérées le droit à la négociation des plans de formation avec voix délibératives.
- Toutes les organisations syndicales représentatives au plan national, quel que soit le lieu de la négociation locale, départementale, régionale, nationale et au niveau de la branche, sont représentées dans toutes les négociations et comités de suivi.

oOo