

Accord collectif GCE Technologies sur le déroulement de carrière des représentants du personnel.



Entre les soussignés :

Jean-Claude SAILLET, Directeur des Ressources Humaines du GIE GCE Technologies,

Donato PASCALE, Délégué Syndical Central CFDT du GIE GCE Technologies,

Stéphane PAQUET, Délégué Syndical Central CFTC du GIE GCE Technologies,

Thierry BARBARA, Délégué Syndical Central CGC du GIE GCE Technologies,

Gérard SERVERA, Délégué Syndical Central CGT du GIE GCE Technologies,

Patrice BUET, Délégué Syndical Central FO du GIE GCE Technologies,

Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU du GIE GCE Technologies,

Jean DELGADO, Délégué Syndical Central SUD du GIE GCE Technologies,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

La qualité du dialogue social est un facteur essentiel pour le bon fonctionnement d'une entreprise.

GCE Technologies reconnaît ainsi le rôle joué par les Représentants du Personnel, qu'ils soient élus ou désignés. L'entreprise doit veiller à une reconnaissance des parcours de représentation et s'assurer des conditions favorisant la meilleure adéquation possible entre leur carrière professionnelle et leurs responsabilités de représentants du personnel. Ainsi, conformément à l'engagement pris dans le cadre du protocole de négociation du 26 novembre 2008, l'accent est mis dans cet accord, sur les principes permettant de conforter le développement professionnel et le déroulement de carrière des salariés mandatés.

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions prévues par le présent accord s'appliquent à tous les représentants du personnel exceptés les articles 3 et 4 qui, sauf précisions contraires dans le texte, traitent uniquement des représentants du personnel, porteurs d'un mandat, et ayant bénéficié d'au moins 550 heures par année civile réellement constatées au titre des crédits d'heures dont ils bénéficient et du temps passé en réunion à l'initiative de l'employeur.

Le total des heures passées en délégation au titre des crédits d'heures ou en réunion à l'initiative de l'employeur sera établi grâce aux déclarations des représentants du personnel dans l'outil de gestion des temps.

Article 2 : Formations

Article 2.1 : Formations dans l'emploi

Les représentants du personnel doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Des mesures d'adaptation spécifiques pourront être organisées en concertation avec les représentants du personnel afin de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue de leur poste et de les accompagner dans les évolutions technologiques.

Article 2.2 : Formations liée à l'exercice du mandat

En complément des formations prévues par le Code du travail l'entreprise propose aux Représentants du Personnel les actions de formations suivantes :

- Une formation d'une journée par an aux dispositions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité pour les membres élus du CHSCT.
- Des formations portant sur le rôle des instances, la communication, l'expression, l'animation de réunions et la rédaction de notes et de synthèses, seront proposées aux salariés titulaires d'un mandat pour la première fois ou qui n'en ont pas exercé depuis 4 ans, dans une limite de 4 jours de formation.

Par ailleurs, les parties souhaitent favoriser l'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale prévu par l'article L.3142-7 et suivants du Code du travail. A cette fin, elles conviennent pour les représentants élus ou désignés, au-delà des règles de l'article précité, que ce congé de formation sera rémunéré comme du temps de travail effectif dans la limite de 4 jours par an, par l'Organisation Syndicale présente au sein de GCE Technologies, plus 2 jours par site où l'Organisation Syndicale est représentée, dans l'ordre de présentation des bénéficiaires.

Article 3 : Rémunération

Article 3.1 : Modalités d'évolution salariale spécifiques aux représentants du personnel

Après chaque période glissante de 4 ans d'activité de représentant du personnel continue totalisant au moins 550 heures annuelles de délégation réellement constatées au titre des crédits d'heures et du temps passé en réunion à l'initiative de l'employeur, le Représentant du Personnel bénéficie d'une garantie d'évolution minimale de son salaire de base égale au pourcentage moyen d'évolution salariale individuelle de son panel de référence sur la même période. Le réajustement ainsi effectué est intitulé « Réajustement carrière IRP » et enregistré comme tel dans le fichier du personnel.

L'analyse annuelle des situations individuelles est réalisée par la DRH.

Article 3.2 : La commission d'examen des situations salariales

Afin de faciliter la 1^{ère} application de cet accord, une commission d'examen des situations salariales regroupant les Délégués Syndicaux Centraux et Délégués Syndicaux Centraux Adjointes (ou un salarié mandaté par le DSC) et une délégation de l'employeur est mise en place pour l'année 2010.

Pour les représentants du personnel issus de l'ex-communauté Arpège, la 1^{ère} application se fera selon les règles normales du présent accord et ne fera donc pas l'objet de l'examen spécifique précisé ci-avant.

Article 3.3 : Définition du panel de référence

Le panel de référence est constitué des autres salariés de l'entreprise occupant le même emploi en début de période d'examen et ayant été embauchés dans le Groupe dans la même année, ou l'année précédente ou l'année suivante.

Le panel sera considéré comme suffisant s'il comporte au moins 7 salariés.

A défaut, les éléments suivants seront étendus jusqu'à obtenir un panel suffisant :

- l'ancienneté sera étendue à +ou - 2 ans,
- l'emploi sera étendu aux emplois de la même famille d'emploi, de classification suivante et précédente.

Article 3.4 : Suivi de l'application

Un suivi de l'application de ces modalités sera proposé chaque année au Comité d'entreprise par l'intermédiaire de la Commission égalité professionnelle.

Article 4 : Gestion des compétences, des carrières et de l'évolution professionnelle

Article 4.1 : Principes généraux

L'entreprise veillera à ce que l'exercice d'un mandat n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution professionnelle en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

L'évolution professionnelle des Représentants du Personnel est déterminée, comme pour tout autre salarié, en fonction des règles et principes en vigueur dans l'entreprise. La DRH suivra directement le dossier des représentants du personnel ayant bénéficié d'au moins 550 heures réellement constatées par année civile au titre des crédits d'heures et du temps passé en réunion à l'initiative de l'employeur, afin de prévenir tout risque de perte de compétences professionnelles.

Article 4.2 : Précisions concernant l'appréciation des compétences des Représentants du Personnel

La gestion des compétences au sein de GCE Technologies s'effectue sur la base d'une appréciation de la tenue d'un emploi par son titulaire. Il s'agit d'un processus RH central qui permet d'objectiver les prises de décisions en matière de rémunération et de gestion des carrières. La DRH veillera que l'évaluation des compétences des Représentants du Personnel soit réalisée sur la base d'éléments objectifs et de situations de travail observées.

Article 4.3 : Gestion des carrières des Représentants du Personnel

Les Représentants du Personnels bénéficient, au même titre que tous les salariés de GCE Technologies du dispositif mis en place au titre des entretiens de carrière.

Article 4.4 : Gestion du retour à temps plein sur l'activité professionnelle ou de l'augmentation substantielle de celle-ci.

Dans le but de faciliter son retour complet ou son recentrage sur son activité professionnelle, le Représentant du Personnel s'efforcera d'informer la DRH chaque fois que possible, et le plus en amont possible, de son intention d'abandonner, de ne plus renouveler tout ou partie de ses mandats, ou de réduire sensiblement le nombre de ses heures de délégation.

Cette anticipation dans la gestion du retour à l'emploi conditionne la réussite du parcours de formation éventuel nécessaire et de la reprise de fonction. En tout état de cause le salarié concerné est assuré de retrouver son emploi en titre ou un emploi de même classification.

Les Représentants du Personnel bénéficiaires d'au moins 550 heures par année civile au titre des crédits d'heures et du temps passé en réunion à l'initiative de l'employeur pourront bénéficier de diverses mesures d'accompagnement professionnel :

- A l'issue de son (ses) mandat(s), le salarié bénéficie d'un entretien ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité de délégué syndical et/ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir.
- Le cas échéant, le salarié se verra proposer un bilan professionnel. Ce bilan sera réalisé par un cabinet en Ressources Humaines spécialisé, choisi par la Direction en fonction des compétences professionnelles de chacun des représentants du personnel concernés.
- Le salarié bénéficiera d'un plan d'accompagnement spécifique en vue d'une reprise d'activité professionnelle sur son emploi ou lors d'une éventuelle reconversion vers une nouvelle filière d'emploi. Le calendrier de mise en œuvre de ce plan d'accompagnement doit concilier le désengagement du salarié sur les activités de représentation du personnel et la prise en charge progressive de son activité professionnelle.
- L'entreprise facilitera et accompagnera une démarche de VAE, si le représentant du personnel souhaite s'y engager.

Article 5 : Substitution des usages et accords collectifs

Les accords collectifs, usages, pratiques et particularismes locaux entrant dans le champ d'application du présent accord et existant dans les anciens GIE GIRCE Ingénierie, CNETI, Arpège et SEDI-RSI sont substitués et cessent tout effet à sa date d'entrée en vigueur.

Article 6 : Durée et entrée en vigueur

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} août 2010 

Article 7 : Dépôt

Conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa signature.

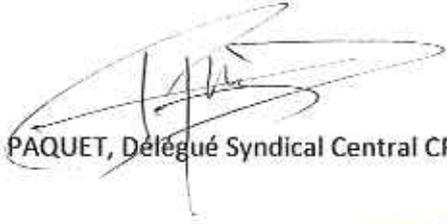
Fait à Paris, le 8 juillet 2010.



Jean-Claude SAILLET, Directeur des Ressources Humaines du GIE GCE Technologies,



Donato PASCALE, Délégué Syndical Central CFDT du GIE GCE Technologies,



Stéphane PAQUET, Délégué Syndical Central CFTC du GIE GCE Technologies,



Thierry BARBARA, Délégué Syndical Central CGC du GIE GCE Technologies,

Gérard SERVERA, Délégué Syndical Central CGT du GIE GCE Technologies,

Patrice BUET, Délégué Syndical Central FO du GIE GCE Technologies,



Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU du GIE GCE Technologies,



Jean DELGADO, Délégué Syndical Central SUD du GIE GCE Technologies.

