

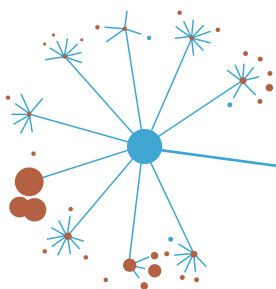


Les  
réussites  
du **dialogue  
social**



Thème

**DIALOGUE SOCIAL, CSE  
ET PARCOURS SYNDICAUX**





# Accord sur le Dialogue Social avec la mise en place du Comité Social et Economique (CSE)

**Organisations syndicales signataires :** CGT et l'UNSA

**Date de signature :** 29 mars 2019

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

L'APEI Aube est une Association de Parents et d'Enfants Inadaptés et de Personnes Handicapées fondée conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 à but non lucratif.

L'APEI Aube gère 29 établissements et services sur deux départements après une fusion en 2018 : le département de l'Aube (10) et de département de la Haute-Marne (52). L'APEI Aube crée, gère des établissements spécialisés pour enfants, adolescents, adultes en situation de handicap, tendant à l'éducation, la rééducation, l'adaptation, la mise au travail, l'insertion sociale, l'hébergement et l'organisation des loisirs.

L'APEI Aube accompagne donc 1500 personnes en situation de handicap et 1000 familles. Le siège social de l'APEI Aube se trouve à Troyes et il regroupe la Direction Générale et les services supports (finances/Comptabilité, Ressources Humaines, Communication, Coordination Opérationnelle, Informatique, Projets, Qualité...). L'APEI Aube a un effectif important avec des salariés répartis sur les 29 établissements et services sur les deux départements. L'APEI Aube réalise ainsi 1600 bulletins de paie par mois.

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

L'APEI AUBE considère que le dialogue social et les représentants du personnel sont très importants au sein de l'association. L'objectif est donc de promouvoir le dialogue social au sein de l'association avec des dispositions couvrant l'ensemble des champs.

L'APEI AUBE a construit cet accord en se basant sur plusieurs réunions de travail en collaboration et avec un objectif commun avec les partenaires sociaux signataires : avoir un Dialogue

Social constructif de qualité en se donnant les moyens de réussir. Le Dialogue Social doit être une priorité dans nos associations, notre secteur d'activité du Social - Médico-Social - Sanitaire à but non lucratif (et plus généralement l'ESS).

Les objectifs de cet accord sont donc les suivants :

- Promouvoir le dialogue social ;
- Permettre un bon fonctionnement du CSE et une bonne représentation des salariés ;
- Mettre une priorité stratégique sur la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail ;
- Donner les moyens aux élus de remplir leurs missions pour favoriser le dialogue social.

De manière succincte, plusieurs axes ont été visés avec les partenaires sociaux. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples sachant que cet accord de Dialogue Social comporte une trentaine de pages :

### Le CSE

Le CSE est composé de plus de membres par rapport aux textes en vigueur (2 membres supplémentaires). Dans ce cadre, et en fonction de la particularité de l'effectif de l'APEI Aube, de la convention collective applicable et par accord entre les parties signataires, il a été convenu entre les parties de créer trois collèges électoraux spécifiques.

Participation active des suppléants : afin de faire participer les suppléants aux échanges et dans une volonté d'assurer un dialogue social de qualité, il a été convenu entre les parties que 25 % des membres suppléants participent aux réunions du CSE.

Cette disposition est appliquée selon les modalités suivantes :

- Le secrétaire du CSE transmet au Président du CSE la liste des suppléants qui participent à la réunion du CSE 2 jours ouvrés avant la réunion. La liste transmise par le Secrétaire est inférieure ou égale à 25 % des membres suppléants ;
- La liste des 25 % de suppléants qui participent à la réunion doit être représentative des 3 collèges et de la répartition des membres dans les 3 collèges ;
- La liste des 25 % de suppléants qui participent à la réunion ne doit pas comporter les mêmes noms d'une réunion à la suivante afin de faire participer l'ensemble des suppléants (en fonction des disponibilités des suppléants).

### Les Organisation Syndicales

Il a été convenu entre les parties signataires que les Organisations Syndicales (OS) pourront désigner jusqu'à 3 Délégués Syndicaux (DS) si elles obtiennent plus de 50 % des suffrages valablement exprimés lors du 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE. Priorité de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Dans le cadre du passage au CSE, une CSSCT est instaurée avec un nombre de membres importants répartis sur les 3 collèges.

Les membres de la CSSCT bénéficient d'un crédit global et spécifique d'heures de délégation. Les réunions ordinaires de la CSSCT sont sur une fréquence d'une réunion tous les deux mois (6 réunions par an). Cette fréquence est plus importante que la législation en vigueur (1 réunion par trimestre).

### Les représentants de proximité

Des représentants de proximité sont déclinés dans chaque établissement et service de l'APEI AUBE avec des missions clairement définies et avec un crédit d'heures spécifique.

Synthèse des missions des Représentants de proximité :

- Etre un relais du CSE sur les établissements ;
- Remonter les problématiques/questions sur l'hygiène, conditions de travail et la sécurité ;
- Saisir le CSE sur des problèmes individuels ;
- Inviter au CSE sur des problématiques particulières.

Le représentant de proximité titulaire et la direction de l'établissement se réunissent lors « d'une réunion d'échange » au moins 4 fois par an pour échanger sur les sujets relevant des attributions du Représentant de proximité. Le temps passé en réunion avec la direction de l'établissement est assimilé à du temps de travail et n'est pas considéré comme une utilisation du crédit d'heures de délégation. Un membre Titulaire du CSE participera à ces réunions.

### Dispositions particulières

- La création d'une commission de suivi. Cette commission de suivi fait un bilan annuel sur les conditions d'exercice de l'accord sur le dialogue social et elle peut formuler des propositions d'amélioration pour faire évoluer le fonctionnement du dialogue social.
- L'utilisation de la messagerie interne.
- L'utilisation du vote électronique...





# Accord relatif au parcours des salariés exerçant des mandats représentatifs et/ou syndicaux

**Organisations syndicales signataires :** CFDT, CFE-CGC, CGT et FO

**Date de signature :** 25 juillet 2017

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

1<sup>er</sup> électricien mondial, Le Groupe EDF est solidement implanté en Europe, notamment en France, au Royaume-Uni, en Italie et en Belgique. Sa production d'énergie, marquée par la montée en puissance des énergies renouvelables, s'appuie sur un mix énergétique bas carbone diversifié autour du nucléaire.

Leader de la production bas carbone :

- 1<sup>er</sup> producteur mondial d'électricité nucléaire.
- 1<sup>er</sup> Groupe européen, producteur d'énergies renouvelables.
- 3<sup>ème</sup> opérateur européen de services énergétiques.

EDF couvre tous les métiers de l'électricité :

- Production.
- Transport, distribution.
- Négoce, commercialisation.
- Services énergétiques.
- La maison mère en France compte 65 000 salariés.

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

### Contexte et orientations

L'accord relatif au parcours des salariés exerçant des mandats représentatifs et/ou syndicaux du 25 juillet 2017 inscrit la volonté d'instaurer les conditions permettant de reconnaître, d'intégrer et de valoriser le parcours représentatif et/ou syndical des salariés ayant des mandats.

L'Accord prévoit ainsi l'élaboration d'un processus d'évaluation des compétences des salariés mandatés et l'organisation, chaque année, de « revues des mandatés » permettant d'élaborer une GPEC du tissu militant.

Des travaux menés au cours de l'année 2018 avec les organisations syndicales signataires de l'Accord, les différentes Directions d'EDF SA et l'association Dialogues ont permis d'en formaliser les modalités pratiques de réalisation.

### Le processus d'évaluation des compétences acquises à l'occasion d'un mandat

Ce processus repose sur un entretien qui permet de :

- Partager et éventuellement reconnaître les compétences acquises par le salarié mandaté, à partir de critères objectifs, observables, en dehors de toute appréciation sur les positions défendues au titre de l'appartenance syndicale ;
- Accompagner le déroulement du mandat ;
- Préparer le retour dans une activité professionnelle.

Fondée sur le principe du regard croisé, l'évaluation fait intervenir 3 interlocuteurs : le/la mandaté(e), un représentant de son organisation syndicale et un représentant de la Direction. Elle se déroule en 5 étapes alternant des temps de préparation par chacun et des temps d'entretien. L'appréciation des compétences est formalisée soit à l'aide d'une grille listant les compétences mises en œuvre dans l'exercice du/des mandat(s), soit dans un CV valorisant les compétences acquises.

## La « revue des mandatés »

Cette revue se déroule en 2 temps et à 2 niveaux.

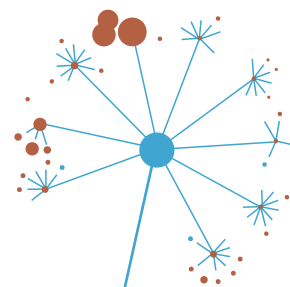
- Des échanges dans les Métiers/Directions sur les situations individuelles dans le cadre d'une « revue Métier/Direction », organisée par chaque DRH avec chacune des organisations syndicales. A cet effet, une liste de situations individuelles à examiner est communiquée en amont permettant d'organiser les entretiens d'évaluation. Lors de la revue, il est fait un point sur les souhaits de reprise d'activité professionnelle ou de poursuite de parcours, les demandes de reconnaissance des compétences, d'attribution de GF, de NR ou encore de formations nécessaires à la tenue du mandat ou la réintégration professionnelle.
- Afin d'apporter des réponses coordonnées aux sollicitations, la Direction du Dialogue Social organise, ensuite, la « revue des mandatés DRH Groupe » avec chaque Délégué Syndical Central et les DRH Métiers. Cette revue permet de faire la synthèse des revues Métier/Direction qui se sont déroulées en amont.

42

À l'issue de la « revue », la Direction du Dialogue Social décide des formations nécessaires à la tenue des mandats ou à la réintégration et de l'attribution de GF ou de NR. Un relevé de décision est diffusé aux DRH Métiers pour mise en œuvre ainsi qu'à l'organisation syndicale concernée.

## Déploiement des dispositifs

À compter de 2019 et jusqu'en 2023, terme de l'Accord du 25 juillet 2017.



## Accord CSE

**Organisations syndicales signataires :** SIPGR, FO et CGT

**Date de signature :** 28 juin 2018

### PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

850 collaborateurs, activité de fabrication et de distribution de spiritueux, 8 établissements dont un siège, 2 sites de production et 7 directions régionales des ventes.

### PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Création de CSE dit métier :

- CSE Vente regroupant les 7 Directions régionales des ventes + la direction nationale des ventes située au siège,
- CSE DDO regroupant les 2 sites de production ainsi que les services supply chain et achats du siège,
- CSE Siège regroupant les autres directions (DAF, MKT, RH et Communication).

Les CSE métier, pour les ventes et la DDO, ont des sièges réservés pour avoir une représentativité équilibrée de chaque site géographique.

Les CSE métier sont présidés par le directeur de CODIR pour permettre des échanges rapides, efficaces et agiles entre le terrain et la plus haute instance de direction.





# Accord de mise en place d'une nouvelle organisation du dialogue social

**Organisations syndicales signataires :** CFDT, CGT et CFE-CGC

**Date de signature :** 3 octobre 2018

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

La SCP, implantée à Aix en Provence, emploie près de 550 collaborateurs dont 50% de techniciens et agents de maîtrise et 30% d'ingénieurs et cadres. Concessionnaire de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la SCP remplit sa mission de service public en concertation avec les collectivités locales. Elle se doit de sécuriser l'alimentation en eau pour les différents usages en préservant la qualité de la ressource.

Elle intervient également comme bureau d'étude en France et à l'étranger comme ingénieur conseil en gestion de la ressource en eau, aménagement hydraulique, et dans d'autres domaines d'expertise.

44

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

La négociation de cet accord a trouvé sa source dans l'évolution de la réglementation avec l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise.

Forte d'un dialogue social de qualité depuis longtemps, la SCP a fait de cette évolution de la réglementation une opportunité pour le valoriser en mettant en place des dispositifs novateurs.

C'est donc en s'inspirant de ses pratiques en la matière et de ses réussites que cet accord a pris forme.

Concernant la mise en place du CSE, la pratique de la SCP de fonctionnement paritaire sur des problématiques RH de fond (formation et GPEC, QVT, mise en place du télétravail) a été pérennisée en instituant non pas 2 (sécurité, santé et conditions de travail » et « économique) mais 5 commissions englobant des problématiques à la fois sociétales, économiques et environnementales (en plus des 2 commissions réglementaires, ont été créés les commissions « développement RH », « articulation vie pro / vie perso », et « environnement et travail ») et en instituant une représentation non pas bicéphale « représentants du personnel / direction », mais tripartite incluant aussi une représentation des managers, acteurs de premier plan dans les questions RH.

Par ailleurs, cet accord a été l'occasion de mettre à plat les moyens alloués aux représentants du personnel (budget CSE, heures de délégation, formation, information) et de mettre en place certaines dispositions concernant leur parcours professionnel à la SCP dont un entretien de début de mandat.

# Accord relatif au dialogue social et économique

**Organisations syndicales signataires :** CFDT, CFE-CGC et CAT

**Date de signature :** 13 juillet 2018

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Total : un acteur majeur de l'énergie, 4ème major pétrolière et gazière, plus de 100 000 salariés dans le monde, environ 35 000 salariés en France.

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

La négociation de cet accord a été menée à un périmètre regroupant 17 sociétés\* composant 3 Unités Economiques et Sociales (UES) (périmètre appelé « Socle Social Commun ») soit 15 000 salariés répartis dans 19 établissements avec un comité social et économique, 3 CSE centraux (1 par UES) et plus de 600 salariés occupant 850 mandats.

La négociation a débuté mi-février 2018 après une phase d'analyse préalable des ordonnances. 15 réunions de négociation, nourries par le travail d'analyse, s'en sont suivies.

### Renforcer le dialogue social et ses acteurs :

- Choix collectif de porter le dialogue social au niveau du Socle Social Commun au lieu des UES tout en les associant ;
- Renforcement du rôle des organisations syndicales ;
- Définition d'une méthode et d'un calendrier de négociations et consultations obligatoires et organisation des thèmes de négociation ;
- Adaptation du fonctionnement pour plus de qualitatif dans les instances (travail préparatoire des commissions, avec des synthèses pour l'instance...).

### Une place de première importance accordée à la santé, sécurité et conditions de travail :

- Maintien des moyens accordés à la sécurité bien au-delà des seuils légaux (contexte site SEVESO) ;
- Chapitre entier dédié à ces thématiques, avec un partage des prérogatives entre le niveau central et les établissements ;
- Formation santé, sécurité et conditions de travail de 5 à 8 jours pour tous les élus, titulaires ou suppléants, les représentants syndicaux et les représentants de proximité (désignés sur des sites éloignés).

### Des engagements forts et innovants sur les parcours syndicaux et la carrière des représentants du personnel :

- Un travail de fond a été fait sur la sensibilisation, sur le rôle et les missions de la représentation du personnel et des syndicats au sein des équipes et auprès des managers, avec une formation et un guide à destination des managers (les organisations syndicales ayant été associées à son élaboration) ;
- Création d'un poste de gestionnaire de carrière dédié aux représentants du personnel ;
- Garanties en termes d'évolution de la rémunération et de la carrière (complétant le dispositif légal) ;
- Formations professionnelles et syndicales pendant le mandat pour assurer l'évolution de carrière et anticiper le retour à l'activité professionnelle ;
- Groupe de travail paritaire pour création d'un dispositif de reconnaissance des compétences acquises pendant l'exercice d'un mandat.

Création d'un observatoire paritaire pour évaluer chaque année la mise en œuvre de l'accord d'un point de vue qualitatif et quantitatif.





thyssenkrupp

# Accord sur la mise en place des IRP (dont le CSE)

**Organisations syndicales signataires :** CFE-CGC, CFDT et CGT

**Date de signature :** 12 décembre 2018

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

ThyssenKrupp Ascenseurs installe, entretient et modernise des ascenseurs, des escaliers mécaniques, des trottoirs roulants et des portes (de garage par exemple) pour tout type de clients privés (copropriétés et entreprises) ou publics (habitat social, administrations ...). Avec un effectif de plus de 2 000 personnes, l'entreprise maille le territoire français via un réseau d'agences. Elle appartient au Groupe ThyssenKrupp.

46

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

La négociation concernant la mise en place du CSE, a commencé par l'organisation d'un séminaire paritaire (10 représentants de la direction et 10 représentants du personnel) sur 2 jours, au cours duquel :

- La DIRECCTE est intervenue pour donner les lignes directrices ;
- Des consultants ont expliqué le rôle du CSE et ce qui allait changer ;
- Un dîner a été organisé : tous ont été impliqués dans sa préparation ;
- Un état des lieux du dialogue social dans l'entreprise, sous la forme d'un SWOT, a été réalisé en sous-groupe puis en plénière.

C'est seulement à la suite de cette première étape, que la négociation a débuté. Elle a duré 6 mois, fut constructive et a abouti à la signature d'un accord unanime.

En tant qu'entreprise de réseau, nous nous sommes très vite accordés sur une organisation de nos IRP à plusieurs niveaux :

- Central avec un CSE unique et une CSSCT sur les orientations stratégiques et pour traiter des sujets à portée nationale ;
- Régional avec un échelon intermédiaire de concertation paritaire pour instaurer un palier de dialogue social ;
- Local (RDP/ agence) pour gérer les questions locales et animer la qualité de vie au travail.

Les élections se sont déroulées début avril 2019. La CGT est toujours majoritaire. L'accompagnement au changement est en cours.

