

CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE DU VAL DE MARNE

SECRETARIAT GENERAL

Circulaire n°: 16

Date : 23 juillet 2009

Diffusion : Mesdames et Messieurs les Agents de Direction
Mesdames et Messieurs les Responsables de Centres et Services

Objet : Exercice du droit syndical

Correspondants : **Béatrice BARDIN** au 33.08 - **Fatmiré HODZA** au 30.62

Dialogue social et bon fonctionnement de l'Organisme vont de pair et les salariés ayant un mandat de représentation apportent une contribution importante quant à la qualité de ce dialogue.

La qualité du dialogue social est donc une responsabilité commune de la Direction de l'Organisme et des représentants des Organisations Syndicales. Elle s'appuie tout à la fois sur des moyens dont disposent les Organisations Syndicales et les Instances Représentatives du Personnel et sur un certain nombre d'éléments et de principes contribuant à une meilleure connaissance du rôle des représentants du personnel, à la gestion de leurs compétences et de leur évolution professionnelle.

La présente circulaire a pour objectif de définir un certain nombre de principes qui permettront de faciliter l'exercice simultané d'une fonction de représentant du personnel avec une activité professionnelle.

Elle s'inscrit dans la continuité de l'accord national du 1^{er} février 2008 sur l'exercice du droit syndical et a vocation à en aménager certaines dispositions, portant sur :

- les moyens divers alloués
- les moyens alloués aux I.R.P.
- la carrière des Représentants du personnel

Au-delà, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du Val de Marne reconnaît que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel contribue à développer des compétences spécifiques, la gestion de ces compétences étant une responsabilité partagée entre le représentant du personnel et l'employeur.

DIVERS

➤ Communication syndicale - panneaux d'affichage

Chaque organisation syndicale, y compris les syndicats de cadres, disposera d'un panneau d'affichage. Sur l'immeuble B2, des panneaux seront également apposés au rez-de-dalle.

➤ CPLOS

La Direction décide de maintenir les deux permanences hebdomadaires du CPLOS (de deux après-midi par semaine) ainsi que la codification des absences en heures « CPLOS » hors volume annuel.

Le local mis à la disposition du CPLOS sera doté du matériel informatique adapté ainsi que d'une boîte mail.

Instances Représentatives du Personnel

➤ Le Comité d'entreprise

• La fonction de Secrétaire du CE et du CHSCT

La CPAM 94 accorde aux gestionnaires du CE la prise en charge, sur la base d'un ETP, de la fonction de secrétaire du CE.

Les mêmes dispositions s'appliquent au Secrétaire du CHSCT.

• Les Commissions du Comité d'entreprise (obligatoires et facultatives)

Afin de conforter les moyens de fonctionnement du Comité d'entreprise, la Direction attribue un crédit collectif et annuel de 40 heures aux membres des commissions du Comité d'entreprise, à savoir :

- la commission économique (en sus du crédit légal de 40 heures annuelles)
- la commission formation professionnelle
- la commission égalité hommes/femmes
- la commission vacances familiales du personnel et colonies
- la commission loisirs
- la commission financière
- la commission entraide

➤ **Les délégués du personnel**

En sus du crédit légal de 15 heures par mois, accordé aux délégués du personnel titulaires, ces derniers bénéficieront de 4 heures supplémentaires mensuelles au titre des délais de route.

La carrière des représentants du personnel

➤ **Principes généraux applicables aux Représentants du Personnel**

Information

Les représentants du personnel disposent des mêmes informations générales et techniques que celles diffusées aux salariés. Ils y accèdent par les mêmes moyens matériels que les autres salariés, dans le respect des accords et des règles en vigueur à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du Val de Marne.

Formation professionnelle

Afin de faciliter l'exercice de l'activité professionnelle, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du Val de Marne ouvrira aux représentants du personnel, en cours de mandat, l'accès aux formations ou perfectionnements professionnels, dans le cadre du plan de formation de l'Organisme.

Prise en compte du mandat dans l'organisation du travail

A chaque désignation, une information est organisée par le Secrétariat Général pour tout nouveau mandaté et son responsable hiérarchique, portant sur les droits, responsabilités, devoirs et obligations liés à l'exercice d'un mandat syndical.

Afin de tenir compte du temps nécessaire à l'exercice des mandats, de leur diversité, et de leur étendue, et dès lors que le temps passé à ces fonctions rend nécessaire une adaptation de l'organisation du travail, les conditions de travail et les modalités d'aménagement de son poste de travail seront examinées.

Cet aménagement est examiné en début de mandat, puis chaque année pour tenir compte de l'évolution éventuelle de la nature et de l'étendue des mandats exercés par le salarié.

Les partenaires sociaux doivent de leur côté rechercher les moyens de concilier l'utilisation de ce crédit d'heures, avec leur activité professionnelle, par une planification optimale des activités et des réunions.

➤ **Evolution de carrière et rémunération des salariés ayant une activité professionnelle supérieure à 1/3 d'ETP**

La gestion des carrières des salariés titulaires d'un mandat de représentation ne saurait prendre en compte leur appartenance syndicale.

L'appréciation ne peut prendre en compte que les critères retenus pour tout salarié, permettant d'apprécier ses capacités professionnelles et ce, indépendamment de la moindre disponibilité, liée à l'exercice d'un mandat.

Un salarié mandaté qui fournit une prestation de travail lui permettant d'exercer, de maintenir et de développer ses aptitudes et compétences professionnelles doit être évalué dans les mêmes conditions que tous les salariés de la CPAM du Val de Marne.

Il doit obtenir à niveau de compétence égale une évolution de rémunération identique aux autres salariés de l'entreprise.

Les résultats constatés à l'occasion de l'entretien d'évaluation, comme pour l'ensemble du personnel, ne tiennent compte que du temps passé à l'accomplissement du travail et à l'atteinte des objectifs y afférents.

Afin de tenir compte de l'activité syndicale d'un salarié, la règle générale applicable aux titulaires d'un mandat syndical est une proportionnalité des objectifs fixés, et/ou des postes, déduction faite du temps d'exercice des mandats syndicaux.

Les Directions et les responsables hiérarchiques s'assurent que les principes sont respectés.

L'examen de l'évolution professionnelle et salariale des représentants du personnel est effectué annuellement par le Secrétariat Général.

➤ **Principes de gestion de l'évolution professionnelle des Représentants du personnel exerçant une activité professionnelle inférieure à 1/3 d'ETP**

Evolution salariale

Pour les représentants du personnel disposant d'un volume d'heures de délégation au moins égale à 2/3 de la durée de leur temps de travail, l'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles peut dans certains cas présenter des difficultés.

Pour ces représentants du personnel dont l'exercice du mandat ne permet pas de procéder facilement à une évaluation professionnelle, les dispositions de l'article 14.1 de l'accord national sur l'exercice du droit syndical, relatives à la garantie d'évolution minimale de la rémunération annuelle, seront appliquées.

Toute situation particulière portée à la connaissance de la Direction fera l'objet d'un examen.

Retour à une activité professionnelle à temps plein

Afin de donner la possibilité aux représentants du personnel qui le souhaitent, de reprendre une activité professionnelle à plein temps, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du Val de Marne leur permettra d'accéder aux dispositifs d'orientation professionnelle et de formation. Les souhaits d'évolution professionnelle seront examinés en fonction de l'évolution des compétences professionnelles et des compétences acquises au cours du mandat par le représentant du personnel pour rechercher une affectation en adéquation avec sa situation.

➤ **Réintégration professionnelle des représentants n'exerçant pas d'activité professionnelle**

Le retour à une activité professionnelle doit être préparé avant la fin du mandat et sauf cas exceptionnel, 6 mois avant cette date. Les conditions d'un parcours qualifiant spécifique facilitant la réintégration seront définies à cette occasion.

Un bilan professionnel pourra être réalisé, soit par l'employeur, soit par un expert extérieur, après accord de l'employeur, et du salarié concerné. Il s'agira de faire le point sur les compétences acquises en cours de mandat ou qu'il est nécessaire de développer, puis de définir des projets d'affectation possible en termes de poste à l'intérieur de la CPAM du Val de Marne, si le salarié le souhaite, et enfin de mettre en place le parcours permettant d'y accéder.

Ce parcours pourra comporter des actions de formation et/ou offrir la possibilité d'acquérir des expériences professionnelles différentes de l'activité antérieure, à l'intérieur de l'Organisme.

Impliquée dans la détermination de ce parcours, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du Val de Marne s'engage à fournir les informations nécessaires sur les postes sur lesquels la réaffectation semble possible.

Elle s'engage également à recevoir le représentant du personnel pour faire le point sur son projet professionnel.

Le représentant du personnel s'engage et s'investit dans cette démarche afin de favoriser son évolution professionnelle et sa réintégration.

La réintégration ou la réaffectation s'effectueront au minimum dans un emploi équivalent à celui occupé au moment du départ, mais pourra aussi se faire dans un emploi prenant en compte les compétences acquises et validées tant par la formation que par la fonction assumée. L'employeur prendra en compte dans toute la mesure du possible la qualité et la transférabilité des compétences qui auront été acquises par le représentant du personnel.

➤ Situation des Secrétaires du Comité d'entreprise et du CHSCT

Les secrétaires du CE et du CHSCT, s'ils relèvent du niveau 3 de la classification des emplois, bénéficient d'un parcours professionnel les amenant au niveau 4 à l'issue du 2ème mandat de secrétaire, *s'ils sont réélus pour un 3ème mandat.*

Ils bénéficient également d'un second parcours professionnel leur permettant d'accéder au niveau 5A de la classification à leur reprise d'activité professionnelle.

La Secrétaire Générale,

Juliette NOEL.