



Point d'étape

Droit syndical

Les discussions relatives au droit syndical ont abouti à la conclusion d'un accord collectif, le 23 novembre 2022. Cet accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de la CGT. Il révisé plusieurs articles de la convention collective nationale des SPSTI, portant sur le droit syndical, les communications syndicales, le local syndical, les absences pour raisons syndicales, les délégués du personnel et le comité d'entreprise, compte tenu, notamment, de l'obsolescence de ces articles au regard des évolutions législatives et réglementaires. Il révisé également certaines dispositions de l'annexe II à la CCN, portant sur les représentants des salariés, au niveau de la branche.

Sont reproduites ci-dessous, les principales modifications.

Ajout d'un article 5.2 dans la CCN, comme suit :

« Article 5.1.2 – Délégués syndicaux

Le délégué syndical est un membre du personnel désigné par un syndicat représentatif dans le SPSTI qui a créé une section syndicale (institution créée par un syndicat comptant au moins 2 adhérents pour défendre les droits et intérêts des salariés qu'elle représente).

Le délégué syndical négocie des accords collectifs. Il représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Pour accomplir sa mission, le délégué syndical bénéficie de moyens. Les règles varient selon l'effectif du Service. Il peut cumuler différents mandats.

Dans les SPSTI de moins de 50 salariés

Dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, dans un SPSTI de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), comme délégué syndical. Cette désignation est possible si le syndicat représentatif a créé une section syndicale.

Un seul délégué syndical peut être désigné parmi les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE. Dans les SPSTI de moins de 50 salariés, le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 4 heures par mois. La fonction de délégué syndical est compatible avec le mandat de membre de la délégation du personnel au CSE.

Dans les SPSTI de 50 à 499 salariés

Dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, dans un SPSTI d'au moins 50 salariés, un seul délégué syndical peut être désigné par un syndicat représentatif.

Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille du SPSTI, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est considéré comme du temps de travail.

Dans les SPSTI de 50 à 150 salariés, le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 12 heures par mois. Dans les SPSTI de 151 à 499 salariés, le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 18 heures par mois.

La fonction de délégué syndical est compatible avec les mandats suivants : Membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), représentant syndical au CSE et délégué syndical central.

Il est précisé que dans un SPSTI de moins de 300 salariés, le délégué syndical est automatiquement représentant syndical au CSE. Le délégué syndical élu au CSE doit faire un choix, au sein de cette instance, entre un mandat d'élu CSE et de représentant syndical au CSE, ces deux mandats n'étant pas compatibles.

Dans les SPSTI de 500 à 1999 salariés

Un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire si les 2 conditions suivantes sont réunies : avoir obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE et avoir au moins 1 élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué syndical est choisi parmi les candidats aux élections professionnelles. Ces candidats doivent avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au CSE.

Le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 24 heures par mois.

Le délégué syndical supplémentaire dispose d'un crédit de 24 heures par mois. La fonction de délégué syndical est compatible avec les mandats suivants : membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), représentant syndical au CSE et Délégué syndical central ».

Au regard des dispositions précitées et dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

Effectif du SPSTI	Nombre de délégués syndicaux
De 50 à 999 salariés	1
De 1000 à 1999 salariés	2

Ensuite, les articles 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 sont modifiés comme suit :

« Article 5.1 – Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les personnels occupés que pour les Services de prévention et de santé au travail interentreprises qui les emploient, de s'associer pour la défense de leurs intérêts respectifs.

L'exercice du droit syndical est réglé par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ainsi que par la présente convention collective ».

« Article 5.2 – communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage. Sans préjudice à l'application de cette disposition, les communications syndicales s'effectuent également via l'intranet du Service de prévention et de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié. Chaque organisation syndicale ou section syndicale au sein du SPSTI a, à sa disposition, une messagerie électronique dédiée à ses fonctions. Il appartient à chaque SPSTI de faciliter le dialogue social par l'utilisation appropriée des outils numériques présents ou à venir. Par ailleurs, une charte ou un accord d'entreprise peuvent définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans le Service de prévention et de santé au travail interentreprises. Il pourra être procédé à la diffusion des publications et des tracts de nature syndicale dans les conditions légales et réglementaires. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales ».

« Article 5.3 – Réunion syndicale

Chaque section syndicale peut se réunir une fois par mois dans l'enceinte du Service de prévention et de santé au travail interentreprises dans les locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur ».

« Article 5.4 – Local syndical

Dans les Services de prévention et de santé au travail interentreprises d'au moins 150 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Ce local est distinct de celui des autres institutions représentatives du personnel.

Ce local doit être convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, comportant au minimum : tables, chaises, armoire, téléphone, imprimante et consommables (cartouches et papier). Il doit en outre permettre aux sections syndicales de bénéficier d'une connexion à internet indépendante et mutualisée. Dans le cadre de l'exercice de leur mission, les délégués sont autorisés à utiliser le matériel professionnel mis à leur disposition.

Dans le prolongement des dispositions légales et réglementaires, un paragraphe relatif aux absences pour raisons syndicales est ajouté à l'article 6 de la CCN, puis un article 8 porte désormais sur le suivi de la carrière des représentants du personnel et des représentants syndicaux.

Le texte est à retrouver dans son intégralité sur le site internet de Présanse, étant précisé également que la Convention collective nationale des SSTI, en ligne, est en cours de mise à jour pour prendre en compte les dernières modifications conventionnelles.

Signature à l'unanimité d'un avenant à l'accord formation, visant à allonger la durée des contrats de professionnalisation

Pour permettre une meilleure prise en charge, par l'Opco santé, des contrats de professionnalisation, les partenaires sociaux ont convenu d'allonger la durée desdits contrats. Un avenant à l'accord portant sur la formation professionnelle a donc été conclu en ce sens et a été signé à l'unanimité.

La classification des emplois conventionnels

Dans le prolongement des discussions sur ce sujet, les partenaires sociaux ont conclu, à l'unanimité, un accord de méthode pour une durée d'un an, dont l'objectif est de : préciser les articles ou les titres de la Convention collective soumis à révision ; définir les étapes de la méthode ; fixer un calendrier de négociations et définir les moyens nécessaires pour y parvenir.

Ils ont précisé que cette négociation, qui s'inscrit pleinement dans la réforme de la Santé au travail telle qu'issue de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, se doit de prendre en compte l'existant. En ce sens, ils souhaitent disposer d'une liste des postes existants, prenant en compte le travail réel dans les SPSTI, avec les descriptifs associés et le classement conventionnel.

L'objectif est bien d'appréhender le sujet de la classification de manière globale et d'établir un état des lieux de l'existant dans les SPSTI.

Comme indiqué dans les précédentes Informations Mensuelles, le système classant n'est pas remis en cause, mais les partenaires sociaux ont indiqué qu'il conviendra sans doute de prendre en compte les nouveaux métiers, en adaptant, le cas échéant, les critères classants définis depuis la dernière révision de la grille de classification.

Les partenaires sociaux ont convenu qu'ils doivent être accompagnés par un expert tout au long des travaux menés sur ce sujet de la classification des emplois conventionnels. Ils demandent à ce qu'un état des lieux de la réalité de la distribution des postes et des qualifications dans les SPSTI soit réalisé, par toute méthode proposée par le consultant, et validée par la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Ils choisiront, de manière paritaire, un consultant. A ce stade, 2 cabinets ont pu être entendus mais le choix est encore en cours.

Poursuite de la négociation portant sur les RMAG 2023

La réunion du mois de décembre a été l'occasion d'analyser les données chiffrées, notamment l'évolution des indices INSEE et des rémunérations minimales annuelles garanties. Les partenaires sociaux ont confirmé leur souhait de conclure la négociation au mois de janvier 2023.