

Accord collectif d'entreprise relatif à l'exercice du droit syndical au sein de MC2A

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'Association MC2A, dont le siège social est situé 213, rue de Gerland, 69007 Lyon, représenté par Monsieur Jean-Robert STEINMANN, Directeur Général, ayant tous pouvoirs à cet effet,

D'une part

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'association :

Pour l'organisation syndicale CGT, madame Fernanda MOUREAU et monsieur Anthony LE PIOUFFLE, en leur qualité de délégués syndicaux,

Pour l'organisation syndicale FO, madame Jeannette ZITOUNI et monsieur Thibault JACQUOT, en leur qualité de délégués syndicaux,

Pour l'organisation syndicale CFDT, madame Chantal PLANCHON, en sa qualité de déléguée syndicale,

D'autre part

L'Association MC2A et les Organisations Syndicales Représentatives sont collectivement ci-après dénommées : « Les Parties ».

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
CHAPITRE 1 : OBJET DE L'ACCORD – CHAMP D'APPLICATION	4
CHAPITRE 2 : RAPPEL DES DIFFERENTS MANDATS SYNDICAUX SUSCEPTIBLES D'EXISTER	5
Article 1 Le délégué syndical et délégué syndical supplémentaire	5
Article 2 La section syndicale et son représentant	5
Article 3 Le représentant syndical au Comité Social et Economique (RSCSE)	7
CHAPITRE 3 : RAPPEL DES MODALITÉS DE CONCLUSION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE	7
CHAPITRE 4 : MOYENS	9
Article 1 Les crédits d'heures de délégation : dispositions communes	9
1.1 – Les heures de délégation du délégué syndical (DS)	9
1.2 – Les heures de délégation du représentant de la section syndicale (RSS)	10
1.3 – Les heures de délégation du représentant syndical au CSE (RSCSE)	10
Article 2- Les déplacements	11
2.1 – La liberté de déplacement	11
2.2 – Les frais de déplacement – temps de trajet	11
Article 3- Les locaux	12
Article 4- Les moyens d'information et de communication	12
4.1 – Les outils Numériques	12
4.1.1 – L'espace intranet	12
4.1.2 – L'extranet	13
4.1.3 – La messagerie Professionnelle	13
4.1.4 – Les outils de communication à distance	14
4.1.5 – Protection des droits et sensibilisation managériale	15
4.2 : L'affichage et le tractage	15
4.2.1 – L'affichage :	15
4.2.2 – Publications et tracts :	15
4.3 : Les réunions	16
CHAPITRE 5 : FORMATION SYNDICALE ET ENTRETIEN DE MANDAT	17
Article 1- La formation syndicale	17
Article 2- Les entretiens de mandat	17
2.1 : L'entretien de début de mandat	17
2.2 : L'entretien de fin de mandat	18
CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES	18
Article 1: Entrée en vigueur et durée de l'accord	18
Article 2 : Révision et modalités de suivi de l'accord	18
Article 3 : Clause de rendez-vous	19
Article 4 : Dénonciation	19
Article 5 : Formalités de dépôt et publicité	19
ANNEXE 1	22
Objectif du site	22

Contraintes et spécificités.....	22
Architecture fonctionnelle	22
<i>Architecture du site principal</i>	22
<i>Espaces syndicaux autonomes</i>	22
Communication de lancement / gestion des inscriptions aux newsletters	23
Mail de lancement	23
Page d'inscription sur le site.....	23
Gestion des listes de diffusion	24
Notification automatique à la publication d'un article.....	24
Fonctionnement général.....	24
Contenu de l'email de notification	24
Interface WordPress (backend).....	24
Envoi via Brevo	24
Connexion / Identification	25
Maintenance.....	25

PREAMBULE

Le présent accord est conclu en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, notamment,

- Les dispositions des articles L 2141-1 à L2146-2 du Code du travail, Titre IV Exercice du droit syndical
- Et les articles 5, 6 et 8 de la Convention Collective Nationale des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Par cet accord, les parties s'engagent à favoriser le dialogue social :

- En consolidant les conditions d'exercice du droit syndical,
- En portant à la connaissance de tous le principe de liberté de l'exercice du droit syndical.

CHAPITRE 1 : OBJET DE L'ACCORD – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord constitue un accord de substitution au sens des dispositions de l'article L2261-14 du code du travail. Il remplace, par conséquent, dès son entrée en vigueur, l'accord collectif d'entreprise relatif à l'exercice du droit syndical au sein de l'Association AGEMETRA, accord en date du 9 juin 2022.

Plus généralement, il se substitue à tous les usages antérieurs portant sur le même objet.

Cependant, en cas de signalement postérieur d'un usage antérieur important, c'est-à-dire d'une pratique répétée, constante, ancienne et reconnue par l'employeur comme créant une attente légitime pour les salariés titulaires d'un mandat syndical, les parties s'engagent à étudier la situation. Si cet usage n'a pas été débattu au cours des négociations, une révision des dispositions du présent accord pourra être envisagée, dans les conditions prévues à l'article 2, chapitre 6.

Le champ d'application du présent accord est l'association MC2A.

Cet accord définit les règles régissant l'exercice du droit syndical au sein de l'association MC2A.

Il précise ainsi :

- Les différentes représentations syndicales et leur rôle,

- Les moyens mis à la disposition des délégués syndicaux, représentants de la section syndicale et représentants syndicaux au CSE, et leurs modalités d'utilisation et/ou organisation.

CHAPITRE 2: RAPPEL DES DIFFERENTS MANDATS SYNDICAUX SUSCEPTIBLES D'EXISTER

Article 1 Le délégué syndical et délégué syndical supplémentaire

Compte tenu de l'effectif de l'Association, en application des dispositions légales, règlementaires et conventionnelles :

- Chaque syndicat représentatif peut désigner 1 délégué syndical dans le respect des conditions prévues par le code du travail ;
- Par ailleurs, tout syndicat représentatif dans l'association peut désigner un délégué syndical supplémentaire, s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Il est rappelé que le rôle du délégué syndical consiste notamment à représenter son syndicat auprès de l'employeur. C'est lui qui transmet les réclamations, les revendications ou les propositions de son syndicat à l'employeur. Il négocie et conclut les accords collectifs.

Le mandat du délégué syndical s'achève automatiquement au plus tard lors du 1^{er} tour des élections professionnelles suivant sa désignation.

Article 2 La section syndicale et son représentant

La section syndicale est une émanation du syndicat mais elle n'a pas de personnalité juridique. La section syndicale se caractérise par la réunion de

personnes ayant des intérêts professionnels communs, appartenant à la même entreprise, qui d'une manière permanente travaillent ensemble, dans un même lieu, sous la direction d'un représentant du chef d'entreprise.

Lorsqu'un syndicat n'a pas obtenu au moins 10% des suffrages au 1er tour des dernières élections du CSE dans l'association, il n'est pas représentatif.

Ce syndicat peut toutefois constituer une section syndicale et désigner un salarié de l'association comme représentant de la section pour le représenter au sein de l'association.

Le représentant de la section syndicale (RSS) bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Son rôle est d'animer la section syndicale constituée par son syndicat non représentatif, de représenter son syndicat auprès de l'employeur et d'assurer la défense des salariés.

Il peut notamment effectuer les actions suivantes :

- Formuler des propositions, des revendications ou des réclamations,
- Assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire,
- Assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable pour un éventuel licenciement.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'association. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'association.

Article 3 Le représentant syndical au Comité Social et Economique (RSCSE)

Chaque organisation syndicale représentative dans l'association peut désigner un représentant syndical au CSE choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et qui remplit les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19.

Les fonctions de représentant syndical au CSE peuvent se cumuler avec celles de délégué syndical. En revanche, un même salarié ne peut être à la fois élu au CSE (titulaire ou suppléant) et représentant syndical au CSE. Le mandat du représentant syndical au CSE expire à chaque renouvellement des représentants du personnel, soit à chaque élection professionnelle.

Le représentant syndical au CSE est convoqué à toutes les réunions du CSE, dont il reçoit l'ordre du jour et les documents associés, dans les mêmes délais que les membres élus du CSE.

Il a également accès à la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales. Celui-ci assiste aux séances du comité avec une voix consultative mais ne peut pas voter.

Mandaté par son organisation syndicale, le représentant syndical au CSE informe les élus du CSE de la position de son syndicat sur les questions inscrites aux ordres du jour des réunions du CSE.

CHAPITRE 3 : RAPPEL DES MODALITÉS DE CONCLUSION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant, et, d'autre part, un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier

tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants (C. trav. art. L 2232-12, al. 1).

Si l'accord a été signé par l'employeur et par des syndicats représentatifs n'ayant pas recueilli plus de 50 %, mais ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs de ces syndicats signataires ayant recueilli seuls ou ensemble plus de 30 % des suffrages, peuvent demander un référendum visant à valider l'accord (C. trav. art. L 2232-12, al. 2).

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, il est réputé non écrit (C. trav. art. L 2232-12, al. 6 et 7 et L 2232-13, al. 3).

Il résulte de l'article L 2232-12 du Code du travail que les taux de 30 % et 50 % sont calculés en fonction des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique (CSE), quel que soit le nombre de votants, y compris donc en l'absence de quorum au premier tour des élections. C'est pourquoi, même si le quorum permettant de valider le premier tour n'a pas été atteint, il convient de procéder au dépouillement du scrutin.

Dans le cadre de la négociation en vue de la conclusion d'un accord collectif et de la négociation annuelle obligatoire, la Direction s'engage sur le principe de tout mettre en œuvre pour fournir aux délégués syndicaux les documents nécessaires aux négociations au moins une semaine avant les réunions de négociation avec l'employeur. Il s'agit d'un engagement de principe auquel il pourra être dérogé en raison de délais contraints.

CHAPITRE 4 : MOYENS

Article 1 Les crédits d'heures de délégation : dispositions communes

Les parties souhaitent rappeler, dans le présent accord que :

- Les heures de délégation sont à la libre disposition du salarié mandaté (DS, RSS et RS au CSE),
- Les heures de délégation constituent du temps de travail quel que soit le lieu, ou le moment où elles s'exercent,
- Le salarié est couvert au titre de la législation sur les accidents de travail pendant ses heures de délégation.

Il est rappelé que le crédit d'heures étant en principe individuel, la répartition des heures entre ceux qui en sont bénéficiaires est impossible.

Par ailleurs les bénéficiaires d'heures de délégation peuvent les utiliser pendant leurs heures de travail mais aussi en dehors de leur horaire de travail, lorsque les nécessités du mandat le justifient.

Les heures de délégation sont rémunérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu à paiement d'heures supplémentaires/complémentaires en cas de dépassement de la durée légale/contractuelle de travail.

Des compteurs d'heures de délégation sont mis en place dans l'outil de gestion des temps et activités de l'association MC2A.

1.1 – Les heures de délégation du délégué syndical (DS)

Le nombre d'heures de délégation est défini conformément aux dispositions du code du travail. A titre informatif, il est précisé que, compte tenu de l'effectif de l'association à la date de conclusion du présent accord, en application des dispositions légales, chaque délégué syndical bénéficie de 24 heures de délégation par mois pour se consacrer à ses fonctions.

Pendant un délai d'un an à compter de la signature du présent accord, les délégués syndicaux peuvent bénéficier mensuellement du reliquat d'heures non utilisées des mois précédents, dans la limite de 12 mois glissants, sans que le total des heures mensuelles de délégation syndicale ainsi posées ne dépasse 1 fois et demi le crédit d'heures mensuelles.

Ce délai d'un an écoulé, les délégués syndicaux peuvent bénéficier mensuellement du reliquat d'heures non utilisées des mois précédents, dans la limite de 12 mois glissants, sans que le total des heures mensuelles de délégation syndicale ainsi posées ne dépasse trente heures mensuelles.

Par ailleurs, dans le cadre de la négociation, et conformément à l'article L2143-16 du code du travail, chaque section syndicale au sein de l'association dispose d'un crédit global maximum de 12 heures par an au profit de son ou ses délégués syndicaux, et des salariés de l'entreprise appelés à négocier, heures utilisées pour la préparation de la négociation des accords collectifs.

1.2 – Les heures de délégation du représentant de la section syndicale (RSS)

Le nombre d'heures de délégation est défini conformément aux dispositions du code du travail. A titre informatif, il est précisé que, compte tenu de l'effectif de l'association à la date de conclusion du présent accord, chaque représentant de la section syndicale dispose, pour l'exercice de ses fonctions, de quatre heures de délégation par mois, heures considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel. Ces heures individuelles ne sont pas transférables à d'autres salariés, ni reportables d'un mois sur l'autre.

1.3 – Les heures de délégation du représentant syndical au CSE (RSCSE)

Le nombre d'heures de délégation est défini conformément aux dispositions du code du travail. A titre informatif, il est précisé que, compte tenu de l'effectif de l'association à la date de conclusion du présent accord, chaque représentant syndical au CSE dispose, pour l'exercice de son mandat, de 18 heures de délégation par mois, heures considérées comme du temps de

travail effectif et rémunérées comme tel. Ces heures individuelles ne sont pas transférables à d'autres salariés, ni reportables d'un mois sur l'autre.

Article 2- Les déplacements

2.1 - La liberté de déplacement

Pour l'exercice de leurs fonctions, les bénéficiaires d'heures de délégation peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'Association.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'Association et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

2.2 - Les frais de déplacement – temps de trajet

Les frais de déplacement des délégués syndicaux, représentants de section syndicale et représentants syndicaux au CSE sont pris en charge par l'employeur, selon le barème de remboursement de frais en vigueur au sein de l'association, et cela lorsque la réunion est organisée à son initiative, ou lors de missions syndicales réalisées dans le périmètre géographique de MC2A PROMEOM, à savoir le territoire de compétence de l'association défini dans son agrément délivré par la DREETS.

Le temps de trajet pris pendant l'horaire normal de travail en exécution de fonctions représentatives s'impute sur le crédit d'heures, sauf s'il est pris pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur.

Le temps de trajet pris en dehors de l'horaire normal de travail est rémunéré par l'employeur comme du temps de travail effectif s'il dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Article 3- Les locaux

Conformément à l'article L2142-8 du Code du travail et 5.4 de la Convention Collective Nationale des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, MC2A met à la disposition des sections syndicales un local commun qui convient à la mission de leurs délégués:

Ce local, fermé durant les heures de fermeture du site, est distinct du local attribué au Comité Social et Economique.

Ce local est équipé par MC2A et comprend les aménagements de bureau courants (armoires fermant à clef, tables, chaises), une ligne téléphonique, un poste informatique conforme aux standards en vigueur dans l'association, une connexion internet, et l'accès à une imprimante-photocopieur proche du local mis à disposition, imprimante couleur si cela est possible dans le cadre du déploiement de la politique du service en matière d'impression. La maintenance du matériel informatique est à la charge du service.

Par ailleurs, les moyens d'accès (clé individuelle, badge...) permettant l'accès aux différents centres et au siège social est remise par la Direction aux délégué syndicaux, représentants de section syndicale et représentants syndicaux au CSE en début de mandat. Ces moyens sont restitués à la Direction en fin de mandat et/ou lors du départ du salarié de l'association.

Article 4- Les moyens d'information et de communication

4.1 – Les outils Numériques

4.1.1 – L'espace intranet

Un espace syndical est créé sur l'intranet de l'association. Il permet à chaque salarié d'avoir connaissance des organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans le Service et d'être dirigé vers leurs

communications syndicales respectives dans l'extranet dédié (cf. point 4.1.2 du présent accord). Une alerte sur l'intranet signalera aux salariés toute nouvelle communication syndicale.

4.1.2 – L'extranet

Un espace extranet est mis à disposition de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'association. Cet espace, dont les modalités d'utilisation sont définies dans l'annexe jointe, est accessible à tout le personnel de l'association MC2A.

Chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'Association dispose ainsi de deux accès « administrateurs » pour déposer dans son espace dédié toute forme de communication syndicale (tracts numériques, invitation à une réunion, etc....).

Les organisations syndicales informent la Direction, par écrit, des noms des deux personnes désignées pour administrer leur page syndicale.

Une formation de ces administrateurs est organisée par le prestataire.

4.1.3 – La messagerie Professionnelle

Dans le cadre de leurs missions, les DS, RSS et RS au CSE peuvent communiquer entre eux, avec la Direction, avec les salariés de façon individuelle ou avec des personnes extérieures, via la messagerie professionnelle. Ces messages sont considérés comme confidentiels.

Il est rappelé que toute communication se fait dans le respect des règles d'utilisation de la messagerie telles qu'elles figurent dans la charte informatique.

Chaque organisation syndicale dispose, pour sa communication, d'une adresse mail générique, pour l'envoi comme la réception d'emails. Cette adresse est partagée par les délégués syndicaux et d'autres collaborateurs,

désignés par leurs soins et salariés de MC2A, collaborateurs associés à la communication de l'organisation syndicale.

Chaque DS, RSS et RS au CSE peut envoyer 12 mails maximum par an et par organisation syndicale (hors période électorale) aux salariés de PROMEOM, sur leur messagerie professionnelle, et ont accès, pour ce faire, à la liste de distribution électronique PROMEOM TOUT LE MONDE contenant les adresses électroniques de tous les salariés.

Les destinataires devront être insérés en copie cachée pour garantir la confidentialité (CCI).

Afin de préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message électronique de nature syndicale, chaque organisation syndicale s'engage à indiquer le caractère syndical du message électronique, dans son objet, à chaque envoi. L'objet du message électronique sera intitulé : « *info/com' syndicale :nom du syndicat...* ».

Par ailleurs, chaque message électronique à caractère syndical devra systématiquement comporter la mention suivante : « *Il est rappelé la liberté de choix, de chaque salarié, de manifester, à tout moment, sa volonté de ne plus recevoir de message à caractère syndical. Si tel est votre souhait, nous vous remercions de bien vouloir nous en informer par retour de mail.* »

4.1.4 – Les outils de communication à distance

Dans le cadre des réunions, les DS, RSS et RS au CSE ont la possibilité d'utiliser les outils de communication à distance mis à disposition par l'association (par exemple TEAMS).

La Direction fournira un téléphone portable et ordinateur portable aux DS, RSS et RS au CSE qui en feront la demande.

4.1.5 – Protection des droits et sensibilisation managériale

Une procédure est élaborée au sein du service pour faciliter aux mandatés le signalement de toute atteinte aux droits syndicaux. Cette procédure est conçue par la Direction, en concertation avec les DS, RSS et RS au CSE.

De manière à éviter toute situation de nature à porter atteinte à ces droits, une sensibilisation des membres de l'encadrement est organisée, lors de leur embauche et a minima une fois par an, par la Direction des Ressources Humaines. Cette sensibilisation, qui est effectuée lors d'un entretien individuel, ou collectivement lors d'une réunion, a pour objectif la connaissance, par les membres de l'encadrement, des droits et missions des DS, RSS, RS au CSE, et élus au CSE.

4.2 : L'affichage et le tractage

4.2.1 – L'affichage :

Conformément à l'article 5.2 de la Convention Collective Nationale des Services Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, l'affichage des communications syndicales est libre sur les panneaux réservés à cet effet. Ainsi, chaque section syndicale dispose d'un espace qui lui est propre sur ces panneaux. Un exemplaire des communications syndicales doit être transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

4.2.2 – Publications et tracts :

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, mais seulement aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Ainsi, sur les lieux de travail, la distribution de tracts peut avoir lieu dans l'enceinte de PROMEOM, mais doit respecter les textes en vigueur, et notamment les conditions suivantes :

- Elle doit se dérouler en dehors des horaires de travail des salariés ; à ce titre aucune distribution n'est permise de 8 heures à 12 heures, puis de 13 heures à 17 heures, ou durant la pause déjeuner lorsque celle-ci a lieu dans les locaux.
- Elle ne doit pas perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.

Hors de l'enceinte de l'association, les tracts peuvent être distribués aux salariés, sans condition particulière si ce n'est de ne pas perturber l'accessibilité.

Dans le cadre de la politique RSE de l'association, les parties rappellent que la communication doit être principalement réalisée de manière dématérialisée. Des impressions pourront être réalisées, par les organisations syndicales présentes dans l'association, de manière exceptionnelle, et conformément à la politique d'impression en vigueur dans le Service.

4.3 : Les réunions

Les délégués syndicaux peuvent utiliser les salles de réunions de l'association, à des fins de réunions avec les salariés de l'Association, et ce en dehors de l'horaire collectif de travail.

Le ou les délégués syndicaux, en charge de l'organisation de la réunion, doivent réserver la salle choisie en respectant les modalités de réservation en vigueur au sein du Service, et observer les consignes d'hygiène et sécurité en vigueur dans l'association.

Les délégués syndicaux, qui en font la demande, doivent pouvoir bénéficier du matériel nécessaire à l'organisation d'une réunion en mode hybride, les parties au présent accord rappelant néanmoins le souhait du recours exceptionnel à cette modalité de réunion.

Pour rappel, et conformément à l'article L2142-10 du Code du Travail, les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition en application de l'article L. 2142-8, ou, avec

l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition. Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de l'employeur.

CHAPITRE 5 : FORMATION SYNDICALE ET ENTRETEN DE MANDAT

Article 1- La formation syndicale

Pour rappel, tout salarié qui souhaite participer à des formations syndicales dispensées par un organisme agréé a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés (cf. art. L2145-5 et suivants et article 6 de la CCN).

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

La durée du ou des congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

Article 2- Les entretiens de mandat

2.1 : L'entretien de début de mandat

Le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, au début de son mandat, d'un entretien individuel avec le service des Ressources Humaines et son responsable hiérarchique, et ce en conformité avec l'article L2141-5 du Code du travail et 8 de la Convention Collective Nationale des Services Prévention et de Santé au Travail Interentreprises. Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat de l'intéressé au sein de l'association, au regard de son emploi. Le salarié mandaté peut se faire

accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

2.2 : L'entretien de fin de mandat

Lorsque le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical dispose d'un nombre d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, l'entretien professionnel réalisé au terme de son mandat doit permettre de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

A titre exceptionnel et dans le contexte particulier de la fusion, il sera proposé un entretien de fin de mandat à chaque ancien élu titulaire ou suppléant des précédents CSE AST Grand Lyon et AGEMETRA.

CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature.
Il est conclu pour une durée indéterminée.

De façon plus générale, le présent accord remplace et annule toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'usages ou de tout autre politique en vigueur au sein de MC2A et portant sur le même objet.

Article 2 : Révision et modalités de suivi de l'accord

Le suivi des modalités d'application de l'accord est fait lors de chaque renouvellement du CSE.

Une réunion dédiée au suivi de l'application des modalités du présent accord est réalisée tous les ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, et cela pendant 4 ans. Participent à cette réunion des membres de la Direction et les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

Article 3 : Clause de rendez-vous

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires ayant pour conséquence de remettre en cause les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient dans les 3 mois de la demande, pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation, de la réglementation et des dispositions conventionnelles visées dans l'accord.

Article 4 : Dénonciation

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé à tout moment par une ou plusieurs parties signataires dans les conditions prévues par la loi (articles L.2261-9 et suivants du Code du travail). En cas de dénonciation, la durée du préavis est fixée à 3 mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par son auteur aux signataires de l'accord.

Article 5 : Formalités de dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives. Cette formalité sera effectuée par la remise d'un exemplaire de l'accord lors de sa signature ou, à défaut, par la remise en mains propres ou par lettre

recommandée avec accusé de réception. Pour les organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise, elle fera courir le délai de deux mois pour engager l'action en nullité prévue par l'article L.2262-14 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé :

- Auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de LYON ;
- Sur le site <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures> .

Les termes du présent accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage ou tout autre support de communication.

Fait à Gerland, le 29 juillet 2025

En 5 exemplaires, dont une version anonymisée aux fins de publication

Pour MC2A

Jean-Robert STEINMANN,

Pour l'organisation syndicale CGT, monsieur Anthony LE PIOUFFLE, en sa qualité de délégué syndical,

Pour l'organisation syndicale FO, madame Jeannette ZITOUNI, en sa qualité de déléguée syndicale,

Pour l'organisation syndicale CFDT, madame Chantal PLANCHON, en sa qualité de déléguée syndicale

ANNEXE 1

Objectif du site

Le nouveau site a pour objectif principal de diffuser des informations syndicales aux salariés de Promeom, de manière claire, structurée et accessible. Il offrira à chaque organisation syndicale un espace dédié qu'elle pourra personnaliser selon sa propre identité graphique.

Contraintes et spécificités

Le site est réalisé sous WordPress, avec une structure multi site. Chaque syndicat doit pouvoir gérer son propre contenu via un accès restreint à son espace. Le design global doit être cohérent, tout en permettant une personnalisation graphique des espaces syndicaux. Le site doit rester simple à administrer, même pour des utilisateurs non techniques. Le site sera désindexé des moteurs de recherches.

Architecture fonctionnelle

Architecture du site principal

Le site s'articule autour d'une page d'accueil commune, neutre, respectant la charte de Promeom, accessible librement, sans identification préalable des utilisateurs. Cette page joue un rôle de porte d'entrée vers les différents espaces syndicaux. Elle présentera de manière claire et visuelle les logos de l'ensemble des syndicats représentés chez Promeom. Chaque logo agit comme un lien : en cliquant dessus, l'utilisateur sera redirigé vers l'espace dédié du syndicat concerné.

Arborescence de la page d'accueil / Site mère :

- Liste des syndicats (home),
- Page d'actualités Intersyndicale.

Espaces syndicaux autonomes

Chaque syndicat bénéficie d'un espace dédié au sein du site, fonctionnant de manière autonome. Ces espaces sont structurés selon une arborescence propre, définie par chaque organisation syndicale.

Afin d'assurer une identité visuelle claire et une meilleure reconnaissance par les utilisateurs, chaque syndicat peut définir :

- Une couleur primaire, utilisée pour les éléments dominants (titres, boutons principaux, couleur de fond de section, etc.)
- Une couleur secondaire, utilisée pour les éléments complémentaires (liens, survols, icônes, etc.)

Ces choix graphiques sont appliqués uniquement au sein de l'espace du syndicat concerné, tout en respectant une cohérence globale avec la charte du site principal.

L'objectif est un site à la fois modulaire, identifiable et harmonisé, où chaque syndicat peut communiquer selon ses propres codes tout en s'intégrant à l'écosystème général du site.

Communication de lancement / gestion des inscriptions aux newsletters

Pour Informer l'ensemble des salariés de Promeom de la mise en ligne du nouvel espace syndical et permettre à chacun de s'inscrire, de manière libre et conforme au RGPD, aux actualités des syndicats de leur choix, un mail sera envoyé lors de la mise en ligne du site.

Mail de lancement

Au moment de la mise en ligne du site, un email général est envoyé à tous les salariés. Ce mail a pour but :

- D'annoncer la création du site et sa finalité,
- De présenter brièvement les différents syndicats,
- D'expliquer les modalités d'inscription à leurs actualités,
- De rediriger vers la page d'inscription sur le site.

Page d'inscription sur le site

Le site comportera une page dédiée permettant aux utilisateurs de :

- Renseigner leur prénom (optionnel ou obligatoire, à définir)
- Fournir leur adresse e-mail,
- Choisir le ou les syndicats dont ils souhaitent recevoir les actualités (via cases à cocher ou menu déroulant),
- Afficher une mention d'information RGPD claire (utilisation des données, durée de conservation, lien vers politique de confidentialité),
- Se désinscrire à tout moment (obligatoire pour conformité RGPD).

- Envoie d'un email de confirmation d'inscription.

Gestion des listes de diffusion

Pour permettre une gestion souple, automatisée et conforme au RGPD, il est recommandé d'intégrer un outil tiers de gestion de newsletters.

Notification automatique à la publication d'un article

Les syndicats peuvent notifier automatiquement leurs abonnés lorsqu'un nouvel article (actualité, publication, document, etc.) est mis en ligne sur leur espace. Cette notification prendra la forme d'un email personnalisé, envoyé uniquement aux salariés ayant souscrit à la newsletter du syndicat concerné.

Fonctionnement général

- Lors de la publication d'un nouvel article, une case à cocher sera proposée dans l'interface d'administration de l'article.
- Si cette case est cochée, cela déclenche l'envoi automatique d'un email à la liste de diffusion du syndicat concerné (gérée via Brevo).
- L'envoi est déclenché uniquement si l'auteur le décide, afin d'éviter de spammer les abonnés à chaque mise à jour mineure.

Contenu de l'email de notification

Le mail envoyé contiendra les éléments suivants :

- Titre de l'article
- Image mise en avant
- Extrait / résumé
- Lien direct vers l'article

Interface WordPress (backend)

Dans le back-office WordPress, une option est ajoutée dans le bloc de publication des articles (via un champ ACF ou une metabox personnalisée) :

- Cette case est décochée par défaut.
- Si cochée, un webhook ou une API est déclenché vers Brevo avec les données nécessaires (liste cible, contenu du mail, etc.).

Envoi via Brevo

- Utiliser une liste de contacts distincte par syndicat,

- Créer un template d'email dynamique avec des variables (titre, lien, image...),
- Déclencher l'envoi via Brevo.

Connexion / Identification

- Les administrateurs ont un compte qui leur permettra d'accéder à leur espace syndical sur le back-office mais également au site mère,
- Possibilité de mettre des pages privées.

Maintenance

Il existe une maintenance au niveau mise à jour technique et de sécurité.