

ADNSEA  
100/201 rue Colbert  
59800 LILLE

**ACCORD D'ENTREPRISE  
SUR LE DROIT SYNDICAL**

Entre :

L'Association Départementale du Nord pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte (A.D.N.S.E.A.) dont le siège social est situé à Lille – 199/201 rue Colbert – représentée par son Directeur Général, Monsieur Gérard TONNELET

Et :

Les Organisations Syndicales de salariés représentatives dans l'ADNSEA :

- CGT représentée par Monsieur Jean-Marie DURIEZ
- CFDT représentée par Monsieur Jamel MERAD
- SUD représentée par Monsieur Olivier PIRA

Il est convenu ce qui suit :

A l'occasion des négociations qui sont conduites depuis plusieurs années, la Direction Générale et les organisations syndicales représentatives dans l'ADNSEA constatent l'importance des enjeux auxquelles elles sont confrontées, tant internes qu'externes.

La mise en place des 35 heures, les nouvelles réglementations en matière sociale, la réforme attendue de la formation professionnelle, la nécessité de gérer prévisionnellement les emplois et les compétences, ont des conséquences sur la gestion des relations sociales au sein des Associations, en particulier sur le nombre d'accords qu'elles doivent discuter ou négocier.

Consciente que pour conduire cette politique contractuelle, des moyens spécifiques doivent être reconnus aux délégations syndicales, la Direction Générale a conclu, le 18 septembre 2001 avec les Organisations Syndicales, un accord précisant ces moyens, en particulier un crédit d'heures mensuel majoré attribué à chaque Délégué Syndical Central. Depuis cette date, l'ADNSEA négocie chaque année les coûts de remplacement des Délégués Syndicaux Centraux pendant leur crédit d'heures. De 2001 à 2003, la subvention a permis d'assurer le remplacement des deux délégués représentatifs dans l'ADNSEA : CGT et CFDT.

En septembre 2003, l'ADNSEA a décidé de reconnaître la représentativité en son sein du Syndicat SUD Santé-Sociaux.

Cette recomposition syndicale, qui s'est assortie de la nomination d'un 3<sup>ème</sup> délégué syndical central, ne permettant plus d'assurer le financement du remplacement de chacun d'entre eux à la hauteur du mi-temps prévu, l'ADNSEA a dénoncé l'accord conclu le 19 septembre 2001.

Les organisations syndicales ont été invitées en Février 2004 à une discussion en vue de conclure un accord de substitution.

OT H J P o

Les discussions ayant abouti, le présent accord est signé ce 14 Juin 2004. Il est toutefois précisé que cet accord est conclu à titre transitoire. Il sera obligatoirement réexaminé avant les prochaines élections professionnelles, les parties étant convenues d'une répartition du crédit d'heures entre organisations syndicales prenant en compte les résultats aux élections de comités d'établissements et de délégués du personnel, en 2006.

### **Préambule**

Les parties rappellent leur attachement à des solutions négociées, la négociation étant une démarche par laquelle les parties se rencontrent pour exprimer leur opinion en vue d'aboutir à un accord. La négociation est initiée par la Direction, notamment en ce qui concerne les obligations légales ou conventionnelles, mais peut également émaner des organisations syndicales.

Les parties signataires s'engagent réciproquement à une information de qualité, à la transparence, et à la recherche de solutions constructives.

La Direction Générale entend réaffirmer l'intérêt qu'elle porte aux relations sociales avec les organisations syndicales. En effet, seuls des syndicats représentatifs, formés et constituant des forces de proposition, peuvent traiter l'ensemble des sujets concernant l'Association, sa situation dans son environnement économique et social, ainsi que son évolution.

### **Article 1 : Objet**

Le présent accord fixe les dispositions qui concrétisent les moyens permettant aux représentants des organisations syndicales auprès de la Direction Générale de l'ADNSEA d'agir efficacement dans le cadre de leurs attributions et d'avoir une vie professionnelle normale.

Il s'applique au bénéfice de tous les syndicats représentatifs dans l'ADNSEA

Le présent accord s'ajoute aux dispositions légales, conventionnelles et réglementaires.

### **Article 2 : Les moyens de fonctionnement**

#### **2-1 Crédits d'heures**

Pour leur permettre d'assumer dans de bonnes conditions leur mandat de négociation, les Délégués Syndicaux Centraux bénéficient d'un crédit d'heures mensuel majoré.

La mise en œuvre de cette majoration est subordonnée à l'obtention de moyens de remplacement des Délégués Syndicaux Centraux. Ces moyens sont négociés chaque année.

A ce jour (2004), seul le Conseil Général a accepté ce financement en attribuant une enveloppe annuelle non revalorisable.

Le crédit d'heures mensuel total dont bénéficie chaque Délégué Syndical Central est donc fonction à la fois de la subvention obtenue et du nombre de délégués concernés.

Au début de chaque exercice budgétaire, le Directeur Général informera les Délégués Syndicaux Centraux du volume de leur crédit d'heures mensuel. Cette information fera l'objet d'un courrier recommandé avec accusé de réception (ou remis en mains propres), dont copie sera communiquée aux chefs d'établissements concernés.

Pour l'année 2004, le crédit d'heures mensuel accordé au titre du présent accord s'établit à 50h55, soit un tiers-temps sur la base de la durée de travail en vigueur dans l'ADNSEA.

67 HJ Po

Les Délégués Syndicaux Centraux bénéficient de la présomption d'utilisation conforme de leurs heures de délégation attribuées par la Loi et le présent accord.

Toutefois, conscients que l'exercice de la fonction représentative doit être conciliée avec les impératifs de bonne marche et de fonctionnement des services dont sont issus les Délégués Syndicaux Centraux, les parties conviennent de la nécessité de fixer une organisation horaire indicative, identifiant le temps consacré à l'activité professionnelle.

Cette organisation horaire est fixée par accord entre la Direction de l'établissement ou du service concerné et le Délégué Syndical Central employé dans l'établissement.

L'organisation horaire de chaque Délégué Syndical Central est communiquée à la Direction des Ressources Humaines de l'ADNSEA, pour être prise en compte dans la fixation des réunions à l'initiative de l'employeur.

## 2-2 Déplacements

Les Délégués Syndicaux Centraux peuvent librement circuler dans les établissements et services de l'ADNSEA, dans le cadre normal des heures d'ouverture et dans le respect des règles de sécurité. Ils peuvent prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès de salariés à leurs postes de travail, sous réserve de n'occasionner aucune gêne dans le service. Lorsqu'ils se rendent, dans le cadre de leur mandat, dans un établissement autre que le leur, il en préviennent le Directeur.

Les frais de déplacement des Délégués Syndicaux Centraux, dans l'exercice de leur mandat, ne sont pas pris en charge par l'entreprise.

## 2-3 Local syndical

Un local est mis à la disposition des Délégués Syndicaux Centraux. Il est situé à proximité du Siège Social de l'ADNSEA 199/201 rue Colbert à Lille et dispose :

- d'un bureau, de chaises et d'armoires (une armoire par organisation syndicale)
- d'un poste de téléphone
- d'un fax
- d'un ordinateur équipé des logiciels de base
- d'un accès internet
- d'une messagerie électronique par organisation syndicale

Ce local est commun aux organisations syndicales représentatives dans l'ADNSEA. Il leur revient d'établir, le cas échéant, un calendrier répartissant son occupation entre elles.

## 2-4 Les moyens de communication

Outre les moyens classiques – publications, tracts, journaux- affichés ou distribués, l'ADNSEA donne accès aux systèmes d'information intranet aux Délégués Syndicaux Centraux.

A ce titre, chaque organisation syndicale, représentée par son Délégué Syndical Central :

- aura la possibilité de faire figurer sur le site Intranet de la Sauvegarde des informations exclusivement d'ordre syndical aux salariés qui se connecteront. Ces « pages » ne pourront pas servir de forum de discussion. Le nombre de « pages » à disposition sera déterminé entre les organisations syndicales et le responsable du site Intranet. Leur mise en ligne sera assurée par le dispositif *trans@sso.com* :

GT MJP

- bénéficiera d'une messagerie électronique. L'utilisation n'en sera possible qu'à partir du poste informatique du local syndical. Elle sert aux actes du mandat. Elle ne pourra pas être utilisée pour envoyer des messages collectifs ou individuels aux salariés, ou servir de forum de discussion.

En outre, chaque Délégué Syndical Central bénéficie d'un téléphone portable, à son seul usage. Le téléphone est destiné, notamment, à lui permettre d'être joint aisément. Cette facilité doit permettre de gérer les appels de nature syndicale sans interférence avec les standards des services.

L'utilisation de ces moyens de communication se fera dans le strict respect des chartes informatiques et des règles définies sur ce sujet.

Elle doit être raisonnable.

### **Article 3 – Evolution professionnelle**

La direction générale veille à ce que l'exercice d'un mandat syndical ne porte pas atteinte à l'épanouissement professionnel de l'intéressé, à sa situation présente ou à son évolution normale dans l'ADNSEA.

#### **3-1 Affectation**

Le Délégué Syndical Central reste affecté à son établissement d'origine, y compris pour le temps passé en crédit d'heures.

#### **3-2 Evaluation du travail**

Comme l'ensemble du personnel de l'ADNSEA, le Délégué Syndical Central fournit une prestation de travail et assure un poste de travail lui permettant de réaliser, de maintenir et de développer ses compétences professionnelles, et d'être ainsi évalué dans les mêmes conditions que tous les autres salariés.

#### **3-3 Aménagement lié au mandat**

A la mise en œuvre du présent accord, le responsable hiérarchique recevra le Délégué Syndical Central pour fixer avec lui le contenu du poste de travail et pour réexaminer les objectifs fixés au regard de la contrainte de temps. Cet aménagement sera formalisé par un écrit.

#### **3-4 Déroulement de carrière – Evolution professionnelle - Formation**

il ne doit pas exister de conflit entre l'exercice du mandat syndical central et le déroulement normal de carrière.

Comme tout autre salarié, le Délégué Syndical Central a le droit de saisir sa hiérarchie pour évoquer sa situation professionnelle.

De même, il a accès pendant l'exercice de son mandat, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

#### **3-5 Retour à une activité professionnelle plus importante**

En cas de diminution de l'engagement syndical, et a fortiori en cas de reprise d'une activité professionnelle à temps plein, le Délégué Syndical Central est garanti :

- de reprendre son emploi antérieur si la modification intervient dans un délai maximum de 24 mois à partir de la transformation du poste
- d'un emploi correspondant à sa qualification et à son statut dans l'un des établissements et services de l'ADNSEA

GT HJ PD

La recherche du nouveau poste à l'intention du Délégué Syndical Central incombe à la DRH.

#### 4- Conditions d'application de l'Accord

##### 4-1 Suivi

L'application du présent accord sera examinée par une commission de suivi composée du représentant de l'Employeur et des Organisations Syndicales, signataires ou non de l'Accord.

Il est convenu que cette commission sera réunie, à l'initiative de l'employeur, au terme des 6 premiers mois de mise en œuvre.

##### 4-2 Interprétation

Le présent accord fait la loi entre les parties qui l'ont signé ou qui y auront adhéré par la suite, sans réserve et en totalité.

Toutefois, s'il s'avérait que l'une des clauses du présent accord pose une difficulté d'interprétation, les parties conviennent de soumettre ladite clause à l'interprétation de la commission chargée de son suivi.

##### 4-3 Date d'effet – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de un an et prendra effet le lendemain du jour de son dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Nord-Lille.

Au terme de ce délai, les parties examineront l'application de l'accord et négocieront les suites à lui donner :

- cessation de plein droit du présent Accord
- ou reconduction de l'accord pour une nouvelle période d'une année.

En cas de cessation de l'accord, un préavis de trois mois sera observé.

##### 4-4 Publicité de l'Accord

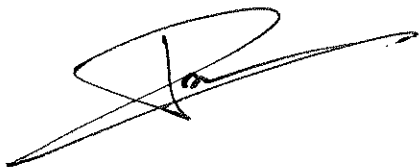
Le présent accord est déposé en cinq exemplaires auprès de la DDTEFP du Nord-Lille

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Copie de cet accord sera remise aux Représentants du Personnel de l'ADNSEA

Fait à Lille, le 14 Juin 2004  
En 11 exemplaires originaux

Pour l'ADNSEA



Pour les Organisations Syndicales de salariés

CGT

CFDT

SUD

