

L'entretien a notamment pour objet d'évaluer sa disponibilité au poste de travail compte tenu des différentes absences prévisibles au titre du ou des mandats détenus et de réfléchir à l'éventuelle adaptation de son poste de travail.

Le titulaire du mandat s'attachera, dans la mesure du possible, à observer la répartition convenue dans le calendrier contractuel à partir de la référence de gestion qui lui est applicable.

Les parties reconnaissent que les missions des représentants du personnel les placent dans une logique d'engagement, qui demande disponibilité et réactivité. L'entreprise, de son côté, doit être en mesure de prendre les dispositions nécessaires pour une bonne continuité du service. Si un évènement soudain ne permettait pas de respecter le calendrier établi, le titulaire du mandat conserve alors la possibilité d'exercer sa mission en informant préalablement sa hiérarchie sur les heures de départ et de retour prévues en utilisant, de manière dérogatoire, le système de bons de délégation.

Dans un premier temps, l'enregistrement du temps de délégation s'effectue au moyen du bon de délégation. Ce bon est systématiquement rempli et retourné au responsable hiérarchique, qui le vise et le transmet au service ressources humaines de l'établissement.

A terme, ces opérations s'effectueront de façon totalement dématérialisée, via le portail informatique.

Les heures posées en délégation en cas d'évènement soudain en dehors du calendrier établi avec la hiérarchie seront prises en compte dans le cadre du contrat d'engagement syndical et devront faire l'objet d'une régularisation dans le semestre en cours.

Le calendrier contractuel est mis en place à titre expérimental. Un bilan tiré de son application sera présenté aux organisations syndicales signataires dans le courant du 1^{er} trimestre 2012.

Article 3 - la Gestion de carrière des élus et mandatés syndicaux

Les règles de gestion de carrière des salariés exerçant un mandat élu ou désignatif sont précisées au titre V – Règles du dialogue social- article 14 de l'accord de groupe EADS. Destinées, notamment, à éviter toute discrimination ou entrave à l'égard du personnel mandaté, ces règles consacrent le principe d'un dialogue approfondi entre les organisations syndicales, la Direction des ressources humaines de l'entreprise et la hiérarchie pour le personnel mandaté exerçant une activité professionnelle (à travers, notamment, une procédure formalisée d'entretien).

Dans ce cadre, les parties rappellent que le fait de détenir un mandat d'élu ou de désigné relève du fonctionnement normal de l'entreprise et ne saurait affecter la gestion de carrière des salariés concernés. Afin de faciliter la mise en œuvre des modalités de gestion de carrière des élus et mandatés syndicaux, les dispositions complémentaires ci-après sont arrêtées.

3.1. - Précisions concernant la procédure d'entretien pour les mandats « légers »

Les salariés détenteurs d'un mandat « léger » au sens de l'accord de groupe EADS bénéficient à différentes occasions d'un entretien de carrière (en début, en cours et en fin de mandat). Afin d'assurer le meilleur déroulement possible de ces entretiens, la possibilité pour le salarié mandaté de se faire assister par un représentant de son organisation syndicale s'il le désire est reconnue de plein droit tout au long de l'exercice du ou des mandats et des différents entretiens de carrière prévus à cet effet.

3.2. – Evaluation de poste des mandats « lourds » locaux

Les parties au présent accord proposent d'étendre la démarche d'évaluation de poste prévue initialement par l'accord de groupe EADS pour les mandats « lourds » nationaux à tous les mandats « lourds » locaux sur la base d'une méthodologie simplifiée fondée sur les critères suivants :

- Complexité du mandat (responsabilité, interlocuteurs, missions)
- Niveau stratégique (influence, niveau décisionnaire, expositions internes et externes)

Chaque mandat sera évalué sur ces critères à partir d'une échelle d'évaluation présentée chaque année dans le cadre de l'observatoire de la fonction syndicale (voir ci-après).

MA PP 58 HB A

9

L'évaluation ainsi effectuée selon cette méthodologie permettra de positionner les postes de mandats « lourds » locaux par comparaison aux critères d'évolution de carrière applicables au sein de l'entreprise à l'occasion, notamment, des processus de promotion interne (ex : passage non cadre à cadre) et de valoriser les responsabilités des salariés détenteurs de mandats d'élus ou de désignés.

Le salarié détenteur d'un mandat lourd local sera positionné au niveau hiérarchique correspondant, tel que déterminé par l'évaluation du poste, à l'issue d'une période de 24 mois maximum suivant sa prise de fonction. Durant cette période, l'entreprise procède, si nécessaire, aux ajustements salariaux permettant d'attribuer le salaire minimum qui lui sera octroyé.

S'il apparaît que l'application des garanties de progression de carrière mentionnées ci-dessus pose problème au niveau syndical, le salarié concerné peut demander à la direction des ressources humaines que cette garantie soit suspendue de façon temporaire ou pendant la durée totale d'exercice du mandat syndical.

Article 4 - Formation Professionnelle continue et réintégration professionnelle

Les parties rappellent qu'en cours de mandat, les représentants du personnel et les organisations syndicales doivent avoir accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation.

Pour les salariés tenant effectivement un poste de travail, il s'agit aussi bien de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions (nouvelles formes d'organisation du travail, nouvelles procédures ...) que d'assurer le maintien dans l'emploi ou le développement de compétences.

Dans la perspective d'une décroissance ou de l'arrêt de l'engagement syndical, les parties conviennent de renforcer et de sécuriser la gestion de cette étape.

Lorsqu'un salarié souhaite quitter ou faire décroître son activité de représentant du personnel, un entretien est mené avec le responsable hiérarchique et éventuellement le responsable des ressources humaines afin d'examiner :

- les modalités de retour dans son activité professionnelle
- les besoins de formation nécessaires à la reprise de cette activité
- les possibilités de retour dans un autre poste en accord avec le salarié
- le positionnement professionnel de l'intéressé

Pour les salariés consacrant une fraction élevée de leur temps à des fonctions syndicales, les actions de formation peuvent concerner le métier actuel du salarié mais aussi commencer à préparer une nouvelle orientation professionnelle en vue de la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Les parties soulignent le fait que la réintégration professionnelle des salariés occupés de façon permanente à des activités syndicales doit être envisagée suffisamment en amont pour déterminer les actions de formation adaptées, en particulier si un changement d'orientation est envisagée.

Le salarié appelé à se réorienter à l'issue de la période d'exercice d'un mandat d'élu ou de désigné qui représentait plus de 50% de son temps de travail peut bénéficier d'un bilan de compétences réalisé par un organisme extérieur et dont le résultat fait l'objet d'un examen conjoint en accord avec l'intéressé. Un entretien de gestion qui se déroule avec le responsable ressources humaines permet de valider la nouvelle orientation éventuellement envisagée.

L'expérience acquise du fait de l'exercice des missions et responsabilités de représentant du personnel peut être prise en compte dans la détermination des modalités de retour dans l'activité professionnelle.

Le salarié peut également, dans les conditions fixées à l'article 5 ci-dessous, engager une démarche de VAE pour faire reconnaître cette expérience.

Enfin, les parties soulignent l'importance de la réintégration professionnelle qui doit se faire dans un poste correspondant aux aptitudes du salarié concerné.

PP
MA LD SP MB

an

7

Article 5 - Validation des Acquis de l'Expérience Syndicale

Un salarié mandaté est évalué par son hiérarchique, (principalement mandat léger) comme tout autre salarié, sur ses compétences professionnelles.

L'exercice d'un mandat met en jeu des compétences supplémentaires qui couvrent :

- des domaines immédiatement valorisables
- mais aussi des aptitudes qui ne sont pas forcément immédiatement mise en pratiques dans l'environnement professionnel dans lequel le salarié évolue telles que la communication écrite ou orale, les techniques de débat contradictoire, l'animation et le développement d'équipes, la gestion de ressources humaines et financières ...

Pour mieux reconnaître cette expérience acquise au titre d'une responsabilité syndicale, la direction propose la mise en place, à titre expérimental, d'un dispositif d'accompagnement de la VAES (Validation des Acquis de l'Expérience Syndicale).

Ce dispositif est progressif et adapté à l'expérience des salariés mandatés et il est accessible aux représentants du personnel exerçant un ou plusieurs mandats en continu depuis au moins 6 ans et dont l'activité syndicale a occupé au moins 40 % du temps (heures de délégation et de réunions)

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre du droit individuel à la formation.

Le personnel mandaté concerné pourra demander d'effectuer un bilan professionnel, complété par un bilan de compétences, réalisés par un organisme externe. Ces bilans pourront aboutir à un plan de formation permettant :

- soit de formaliser et de valoriser les compétences acquises, en cas de continuation de l'exercice des mandats syndicaux
- soit d'engager un processus d'orientation / mobilité professionnelle / projet professionnel en cas de reprise d'une activité professionnelle à temps plein

La démarche ainsi engagée peut permettre d'aboutir à travers une démarche de VAE à l'obtention de d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle sans avoir à suivre un cursus de formation complet, ouvrant à l'intéressé des perspectives en interne de l'entreprise.

Article 6 - Participation des représentants des organisations syndicales représentatives dans les organismes paritaires

L'entreprise souhaite accompagner l'engagement des partenaires sociaux dans certains organismes paritaires dès lors qu'ils présentent un lien direct ou indirect avec l'entreprise dans l'intérêt des salariés.

Les parties conviennent de préciser, ci-après, dans le champ du paritarisme, les domaines qu'elles entendent privilégier :

- la formation professionnelle et continue
- les branches de la sécurité sociale (plus particulièrement l'assurance maladie et les accidents du travail et maladies professionnelles)
- l'assurance chômage
- les centres d'apprentissage
- les organismes de retraites complémentaires
- les institutions paritaires de prévoyance

Parmi les organismes paritaires concernés figurent :

- Dans le domaine de la formation professionnelle et continue : le FONGECIF, l'ADEFIM, l'OPCAIM et, d'une manière générale, les différentes commissions techniques paritaires traitant des questions de compétences et de qualification (CQPM,...)
- Dans le domaine de l'apprentissage : le Centre de Formation des Apprentis de l'Industrie

- Dans le domaine de la prévention des risques professionnels : Les Comités Techniques Régionaux
- Dans le domaine de l'Emploi : l'Observatoire Régional des Métiers
- Dans le domaine de la négociation, la participation aux différentes commissions de négociation des accords collectifs de la branche (au niveau national et territorial)

Ainsi, à titre complémentaire, il est attribué aux organisations syndicales sur la base de leur représentativité un crédit d'autorisation d'absence rémunérée fixé au maximum à 6 jours (ou 12 demi-journée) pour favoriser la préparation et la participation à ces organismes paritaires sous réserve de justificatifs.

Cette disposition s'ajoute aux moyens spécifiques prévus par l'article L 3142-3 et suivants du code du travail (et leur décret d'application du 27/3/1979) en ce qui concerne les salariés désignés pour siéger dans une commission paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi ou de formation ou pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience et qui disposent notamment d'une autorisation d'absence sans diminution de rémunération.

Il est également rappelé que conformément aux termes de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et les moyens du dialogue social dans la métallurgie, les salariés désignés par les organisations syndicales représentatives afin de siéger au sein des commissions paritaires régionales de validation, les commissions paritaires de négociation d'un accord collectif national ou territorial ou à un jury de délibération dans le cadre de l'attribution des CQPM bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée.

Titre VI- Dispositions diverses

Article 1 - Observatoire de la fonction syndicale et suivi de la mise en œuvre du présent accord

Conformément aux dispositions de l'accord de groupe EADS, les parties s'engagent à mettre en place dans le cadre du présent accord, un observatoire de la fonction syndicale au niveau national destiné au suivi de la gestion de carrière propre aux salariés mandaté élus et/ou désignés de l'entreprise.

A cette occasion, un bilan annuel sera effectué faisant apparaître :

- Le montant moyen des augmentations individuelles
- Le délai moyen de progression hiérarchique pour chacun des niveaux de la grille de classification

Cet observatoire, composé de deux représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise, se réunira chaque année à l'initiative de la Direction des ressources humaines de l'entreprise ou à la demande motivée d'une organisation syndicale représentative.

A titre complémentaire, il est précisé que toute organisation syndicale signataire du présent accord qui soulèvera une difficulté de mise en œuvre des dispositions ci-dessus pourra saisir la Direction des ressources humaines, préalablement à tout recours externe, à condition de faire une demande écrite dûment justifiée et argumentée.

La Direction des ressources humaines se prononcera dans un délai d'un mois et communiquera sa réponse à l'ensemble des organisations syndicales signataires.

Article 2 - Modalités de révision et de dénonciation

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par le Code du Travail (article L 2261-9), sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

Article 3 - Durée de l'accord et formalités de dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra toutefois faire l'objet d'une dénonciation partielle ou totale dans les conditions prévues par la loi.

Les dispositions contenues dans l'accord annulent et remplacent celles prévues dans l'accord Eurocopter relatif aux modalités complémentaires d'exercice de droit syndical dans la société en date du 18 juin 1993 et se substituent aux usages tels qu'en vigueur au sein de l'entreprise. Elles viennent compléter, sur certains points, les dispositions de l'accord EADS du 13 février 2009.

Le présent accord fait l'objet des formalités de publicité auprès de secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Martignes ainsi qu'auprès de la DIRECCTE.

Fait à Marignane, le 9 fév. 2011

Pour le Président

L.BERTLING

Par délégation

Le Directeur des Ressources Humaines France

P.PEZET



Pour la CFDT.

Pour la CFTC.

Marc AUDRY

Danièle LAURENT

Pour la CFE-CGC.

Ludovic Lechevalier

François GREUSE

Pour FO.

Patrice FÉRET

Salvatore TULOS

Pour la CGT.

Bernard Matorio
Patrick DUPRE
