

Proposition CGT

La qualité du dialogue social dépend beaucoup de la capacité pour les représentants du personnel de pouvoir discuter avec les salarié.e.s et échanger avec eux sur les différentes négociations ou consultations en cours.

Pour cela, il est nécessaire que les représentants du personnel aient accès à :

- Un moyen de communication qui permette de contacter des personnes qui ne sont quasiment jamais dans l'entreprise ;
- Une formation rémunérée, tout au long de leur mandat, afin d'être en capacité de comprendre les enjeux de telles négociations ou consultations et pouvoir construire avec les salarié.e.s des propositions adaptées.

Voilà pourquoi, nous souhaitons proposer la modification de la convention collective, et notamment ses articles 12 et 13.

L'usage des outils de communication

Nous proposons que les entreprises mettent à disposition des organisations syndicales présentes, un accès à un espace dédié sur l'intranet de la société et/ou à une liste de diffusion contenant les adresses électroniques de l'ensemble des salarié.e.s porté.e.s.

Le droit à un congé de formation économique, sociale et syndicale

En la matière, les salarié.e.s comme tous les autres salarié.e.s ont la possibilité de bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale. La problématique en la matière est de régler la question du niveau de maintien de rémunération prévu par la loi.

Nous proposons que le maintien de rémunération se fasse sur la base de la moyenne des rémunérations des douze derniers mois ou, si plus favorable au salarié, de la rémunération minimale conventionnelle du/de la salarié.e porté.e, sans que cela fasse l'objet d'un prélèvement sur le compte d'activité du/de la salarié.e. porté.e.

Autres dispositions

Nous souhaitons profiter de cette modification de la convention collective pour la rendre conforme aux nouvelles dispositions législatives en matière de représentation du personnel.

Dans ce cadre, nous proposons de remplacer la référence aux Délégués du Personnel et au Comité d'Entreprise par le Comité Social et Economique (CSE).

Nous proposons aussi que dans toutes entreprises de plus de 250 salarié.e.s soient communiquées, à l'ensemble des salarié.e.s, les coordonnées du « référent harcèlement » du CSE.

Nous proposons en dernier lieu que soit précisé les modalités de rémunération des temps de délégation ou de formation économique, sociale et syndicale. Dans les deux cas, ces temps doivent être considérés comme du temps de travail effectif, inscrit sur le compte-rendu d'activité du/de la salarié.e porté.e ; et surtout doivent être payés selon les mêmes modalités que pour le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Bien entendu, nos propositions ne représentent qu'un socle commun à toutes les entreprises, que nous devons, au cas par cas, améliorer en fonction de la configuration des entreprises.