

**CHARTRE SUR LA REPRESENTATION DU PERSONNEL
AU SEIN DE LA COMPAGNIE ALSTOM EN FRANCE**

Préambule

Cette Charte a pour ambition de renforcer au sein de la Compagnie ALSTOM en France une dynamique sociale fondée sur la reconnaissance du rôle des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel et sur la recherche d'une adaptation des relations sociales au regard de l'évolution du contexte économique des nouvelles formes de communication et prise en compte de la dimension internationale.

Elle a été élaborée par la Direction des Ressources Humaines France avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Comité de Groupe ALSTOM France, notamment à partir des accords négociés dans les entreprises de la Compagnie établie en France. Elle constitue le cadre général de référence dans lequel doivent s'organiser des négociations dans les entreprises et établissements de la Compagnie, pour s'assurer que les dispositions contractuelles en vigueur sur le même thème sont au moins conformes à l'esprit de cette Charte. Cette Charte fera l'objet d'adaptation et d'amélioration en fonction des contextes particuliers.

Cette Charte s'appuie sur les principes suivants :

- L'affirmation du rôle des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel dans le bon fonctionnement et le développement économique et social de l'entreprise,
- La recherche d'un dialogue constructif et préalable à la mise en œuvre de projets collectifs concernant le personnel,
- Le développement de la pratique contractuelle,
- Le développement des différentes institutions représentatives du personnel, en favorisant leur bon fonctionnement et en adaptant le dialogue social aux nouvelles données d'organisation et de communication,
- La valorisation des mandats de représentation du personnel qui s'intègrent dans l'activité professionnelle et constituent une étape du parcours professionnel. La qualité de ce parcours contribue à la bonne perception de la représentation du personnel.

La présente Charte contribue à favoriser l'amélioration des rapports sociaux au sein de la Compagnie, afin de promouvoir le progrès social à travers, d'une part la mise en place de moyens de fonctionnement et d'autre part, la prise en compte de la vie professionnelle et de l'activité syndicale des représentants du personnel.

I – L'exercice du droit syndical

I – 1 - Développement des thèmes de négociation

La volonté de concertation sociale conduit à favoriser le principe de la négociation sur des thèmes proposés aussi bien par la direction que par les organisations syndicales.

I – 2 - Organisation de la concertation

Chaque année, la direction de chaque filiale recevra les organisations syndicales séparément ou collectivement à leur choix, dans le cadre d'un échange sur la situation de la filiale.

I – 3 - Développement de l'information

Pour améliorer l'information des salariés dans les établissements permanents, les entreprises de la Compagnie en France négocieront un crédit en temps à chaque salarié pour participer aux réunions organisées par les sections syndicales, pendant le temps de travail.

Les sections syndicales peuvent réunir leurs adhérents une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des locaux de travail et en dehors du temps de travail des participants. En outre, les adhérents des sections syndicales représentatives pourront bénéficier d'un crédit en temps pour participer à la vie de la section syndicale.

Les accords locaux préciseront les conditions de la mise en œuvre de ces dispositions

I – 4 - Absences rémunérées pour participer à des réunions syndicales

Les membres des sections syndicales représentatives qui sont chargés de responsabilités au sein de leurs sections syndicales ou au sein de leurs organisations syndicales et dans les instances paritaires peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions statutaires de leurs organes dirigeants et pour exercer leurs responsabilités dans les conditions déterminées localement.

I – 5 – Dotation

Les accords sur le droit syndical prévoiront le versement d'une dotation aux organisations syndicales représentatives pour leur permettre d'exercer leur mission dans de bonnes conditions.

I – 6 – Exercice de fonctions au sein d’une organisation syndicale

Un salarié, membre d’une organisation syndicale représentative dans l’entreprise, peut obtenir une suspension de son contrat de travail en vue d’exercer des fonctions de permanent au service de l’organisation à laquelle il appartient, dans des conditions négociées localement.

Le salarié dont le contrat de travail a été suspendu a une garantie de réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent au sein de l’établissement, ou à défaut de l’entreprise située dans un même bassin d’emploi, au terme de la période de suspension.

Il bénéficie si nécessaire d’une réadaptation professionnelle en cas de changements de techniques ou de méthodes de travail. Lors de sa réintégration, il perçoit une rémunération qui tient compte de l’augmentation moyenne des salaires de sa catégorie depuis la suspension de son contrat.

II – Développement de la représentation du personnel

L’exercice d’un mandat de représentation du personnel constitue une activité relevant du fonctionnement normal des entreprises.

Les dispositions suivantes ont pour objet de préciser, en ce domaine, certaines mesures applicables aux représentants du personnel élus ou désignés par des organisations syndicales.

II – 1 – Organisation de la représentation du personnel

Les conditions dans lesquelles s’organise la représentation du personnel tiennent compte des formes d’organisation de la Compagnie, pour que les négociations et consultations aient lieu aux niveaux pertinents.

II – 2 – Prise de mandat ou accroissement du nombre de mandats

Tout représentant du personnel qui acquiert un nouveau mandat ou qui accroît le nombre de ses mandats sera reçu par la direction de l’établissement et sa hiérarchie directe afin d’examiner les exigences de son engagement. Lors de cet entretien, il pourra se faire accompagner par un membre de son organisation syndicale appartenant à l’entreprise, ou, à défaut, à son secteur, dont le nom et la qualité seront communiqués à l’avance.

Les réflexions porteront notamment sur les moyens susceptibles d'améliorer l'équilibre nécessaire entre l'exercice du ou des mandats et la tenue du poste de travail.

Dans l'utilisation du temps alloué pour l'exercice de son mandat, le représentant du personnel concilie les exigences de son mandat de représentation, qu'il exerce librement, avec les conditions de production ou de service de son emploi. De même, il veille à préserver un équilibre entre ses activités professionnelles et de représentation du personnel.

II - 3 - Initiation à la vie économique de l'entreprise

Pour favoriser la recherche d'un dialogue constructif et afin de permettre aux représentants du personnel d'exercer au mieux leur mandat, la formation économique prévue par le Code du Travail sera complétée par une formation interne à la connaissance des produits, par des visites de sites industriels et par une présentation générale de l'environnement et de la stratégie de l'entreprise.

II - 4 - Sensibilisation de l'encadrement

Les directions des entreprises développeront auprès des responsables opérationnels des actions d'informations spécifiques sur l'intérêt de développer davantage les relations sociales et des actions de formation sur le cadre juridique dans lequel elles s'exercent.

De leur côté, les représentants élus ou désignés :

- informeront leur hiérarchie des contraintes spécifiques auxquelles ils sont soumis,
- communiqueront, dans la mesure du possible, le programme de leurs absences afin de faciliter l'organisation et la répartition du travail de l'équipe à laquelle ils appartiennent. Des accords locaux définissent les conditions dans lesquelles l'information de la hiérarchie est effectuée.

II - 5 - Evolution de carrière et rémunération

Les directions d'établissements et les responsables hiérarchiques s'assureront que les représentants du personnel bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération comme tout membre du personnel.

Elles veilleront à ce que la moyenne des augmentations de l'ensemble des représentants du personnel soit équivalente à l'augmentation moyenne des salaires de l'ensemble du personnel de l'établissement par grandes catégories comparables.

Un droit de recours spécifique est institué pour le personnel titulaire d'un mandat ouvrant droit à un crédit d'heures de délégation. En cas de désaccord sur l'appréciation portée sur l'activité professionnelle, le salarié pourra demander un entretien avec le niveau de gestion supérieure et informer la Direction des Ressources Humaines de cette démarche. Une réponse motivée écrite lui sera donnée dans un délai d'un mois à compter de cet entretien.

Pour les représentants du personnel ayant disposé d'un volume d'heures de délégation au moins égal à la moitié de la durée de leur temps de travail, l'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles peut dans certains cas présenter des difficultés. Aussi, ces représentants du personnel seront assurés d'un pourcentage d'augmentation individuelle de leur rémunération annuelle brute qui, sur la période correspondant à la durée de leur mandat, sera égal à celui observé en moyenne dans leur catégorie professionnelle.

Toute situation particulière portée à la connaissance de la direction des établissements fera l'objet d'un examen.

II – 6 – Progression professionnelle durant le mandat

Les représentants du personnel ont accès aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Des mesures d'adaptation spécifique pourront être envisagées afin de tenir pleinement compte de l'exercice des fonctions liées au mandat.

La Direction Générale de la filiale et les organisations syndicales devront réfléchir à la prise en compte de la carrière des représentants du personnel dont l'exercice du ou des mandats, au niveau de l'établissement, de la filiale et du Compagnie, représente plus de 50 % de leur temps de travail, notamment dans la perspective du retour à une activité au poste de travail à temps complet.

II – 7 - Formation en fin de mandat

Chaque représentant du personnel pourra demander un entretien d'orientation avec la hiérarchie ou un bilan de compétence qui pourront conduire à une formation-adaptation à un nouveau projet professionnel.

III – Moyens de fonctionnement

La direction veille à ce que les organisations syndicales et les représentants du personnel, puissent exercer leur mandat dans de bonnes conditions.

III – 1 - les moyens matériels

Les directions des établissements s'assurent que les moyens de fonctionnement nécessaires à l'ensemble des institutions représentatives du personnel sont effectivement mis à disposition. Ces moyens qui sont au standard de l'établissement sont déterminés localement pour tenir compte des spécificités de chaque unité.

III – 2 - Les moyens de communication

L'accès aux systèmes d'information intranet – messagerie, base de données partagées et site web interne - se fera conformément aux accords locaux qui préciseront les modalités d'application et les cas de suppression dans le cadre défini ci-après :

- chaque organisation syndicale au niveau des filiales aura la possibilité de créer sa base de données partagées, permettant de publier sur un panneau d'affichage bureautique des informations exclusivement d'ordre syndical aux salariés qui se connecteront. Il ne pourra pas servir de forum de discussion.
Le nombre de caractères de la base de données partagées sera déterminé localement.
- l'utilisation de la messagerie dans le cadre des mandats représentatifs est pratiquée à partir des postes informatiques des organisations syndicales . Elle sert aux actes de la gestion courante du mandat. Elle ne pourra pas être utilisée pour envoyer des messages individuels ou collectifs aux salariés ou servir de forum de discussion.
- les Comités d'entreprise, d'établissement ou Comité interentreprises auront la faculté de créer une base de données partagées pour permettre l'information du personnel sur les activités sociales et culturelles qu'ils proposent.

L'utilisation de ces moyens de communication se fera dans le respect strict des chartes informatiques propres à chaque société et des règles définies localement sur ce sujet. Elle doit être raisonnable.

III – 3 - Les heures de délégation

Chaque représentant élu ou désigné bénéficie d'un crédit d'heures conformément au Code du Travail, aux conventions collectives, aux accords d'entreprise ou aux usages.

Les négociations d'entreprise ou d'établissement pourront prévoir l'amélioration de ces dispositions pour tenir compte du niveau de responsabilités à tous les niveaux des représentants, afin qu'ils puissent assumer leur(s) mandat(s) dans de bonnes conditions.

III – 4 - Les déplacements

Les représentants du personnel peuvent librement circuler dans les établissements dans le cadre normal des heures d'ouverture et dans le respect des règles de sécurité. Ils peuvent 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 dans la réalisation du travail. Lorsqu'ils se rendent, dans le cadre de leur mandat, dans un établissement autre que le leur, ils en préviennent le chef d'établissement.

IV – Mise en application

Cette Charte constitue un engagement fort de la Compagnie. Les dispositions qu'elle contient doivent être le socle à partir duquel s'engageront des négociations aux niveaux pertinents de représentation de l'entreprise.

Ces négociations s'engageront avant la fin de l'année 2001. Elles n'ont ni pour objet ni pour effet de remettre en cause les accords existants.

Chaque année, le groupe de travail qui a rédigé en commun ce document fera un point de situation sur les conditions d'application de la Charte au Comité de Groupe France.

Fait à Paris, le 14 Mai 2001

Pour ALSTOM

Pour la C F D T

Pour la C G T

Pour F O

Pour la C F T C

Pour la CFE-CGC

