

ACCORD INTERPROFESSIONNEL

Droit Syndical,

Dialogue Social,

Conditions de Travail

*Le dialogue social dans les entreprises est à la fois un enjeu majeur pour la
qualité de vie au travail des salariés et pour la régulation de la société.*

*Le renforcement de son rôle est un objectif partagé par les organisations
d'employeurs, les syndicats et les pouvoirs publics.*

Signé le 03 avril 2009

gh

M.M.

[Handwritten signatures]

Accord interprofessionnel sur le droit syndical, le dialogue social et les conditions de travail – avril 2009

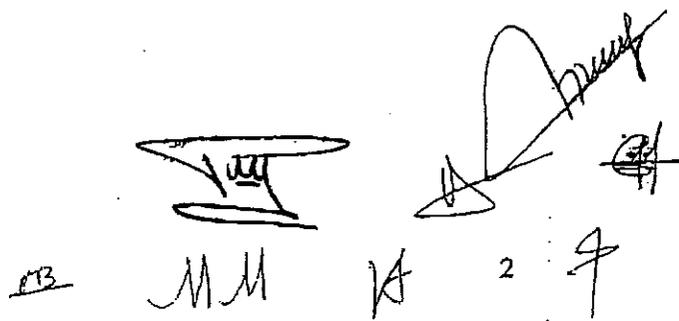
Le présent accord est signé entre
ENTRE

Les organisations syndicales de salariés :

- La Centrale Démocratique Martiniquaise des Travailleurs, CDMT
- La Confédération Française Démocratique du Travail, CFDT
- La Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres, CFE-CGC
- La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, CFTC
- La Confédération Générale du Travail de la Martinique, CGTM
- La Confédération Générale du Travail de la Martinique – Fédération Syndicale Mondiale, CGTM - FSM
- La Centrale Syndicale des Travailleurs Martiniquais, CSTM
- Confédération Générale des Travailleurs -Force Ouvrière, CGT-FO
- Le Syndicat Martiniquais des Banques et Etablissements Financiers, SMBEF
- L'Union Générale des Travailleurs de la Martinique, UGTM
- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes, UNSA

Les organisations patronales :

- La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises de la Martinique, CGPME Martinique
- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles, FDSEA
- Le Mouvement des Entreprises de France Martinique, MEDEF Martinique

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a signature above 'FB', a signature above 'MM', a signature above 'A', a signature above '2', and a signature above '7'.

Accord interprofessionnel sur le droit syndical, le dialogue social et les conditions de travail – avril 2009

Considérant,

- Que la qualité du dialogue social en Martinique suppose la participation et l'implication de toutes les organisations syndicales dans la vie du paritarisme local ;
- Qu'en Martinique, près de 15 000 salariés relevant de l'UNEDIC travaillent dans des entreprises de 5 à 9 salariés, et n'ont pas de représentants pouvant défendre leurs intérêts ¹ ;
- Que la pratique des négociations de branches est quasi-inexistante en Martinique ;
- Que les accords de branches et d'entreprises sont des indicateurs permettant d'apprécier la vivacité du dialogue social et de mesurer les avancées sociales ;
- Qu'un nombre significatif de salariés se sent de plus en plus éloigné des choix économiques, sociaux et politiques élaborés par leurs dirigeants, n'étant pas suffisamment associés aux stratégies et décisions les concernant, il y a risque qu'ils ne s'approprient plus leur entreprise ;
- Que selon une enquête sur « la perception des salariés de leurs conditions de travail », réalisée de juin à août 2008 par l'ARACT Martinique auprès de 600 salariés :
 - 20% des salariés des entreprises de 6 à 10 salariés signalent une dégradation de leurs conditions d'hygiène et de sécurité,
 - 36% déclarent que leurs conditions de travail sont difficiles ;
 - 39% que leur travail a des répercussions sur leur état de santé ;
- Que la législation française repose sur le double principe de la liberté et du pluralisme syndical ;
- Que la plate-forme revendicative du collectif du 5 février 2009 mentionne la mise en œuvre de nouvelles pratiques en termes de dialogue social et de conditions de travail ;

Les signataires s'accordent sur les dispositions suivantes :

¹ Source Unistatis – UNEDIC - 2007

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "GL", "MM", "123", "3.7", and several illegible signatures.

Accord interprofessionnel sur le droit syndical, le dialogue social et les conditions de travail – avril 2009

Article 1 – OBJET

En réponse aux revendications posées par les organisations syndicales ci-dessus visées, les parties signataires du présent accord interprofessionnel conviennent des dispositions suivantes relatives aux conditions de travail, au dialogue social et à la reconnaissance du fait syndical martiniquais.

Article 2 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions retenues dans le présent accord s'appliquent sur l'ensemble du territoire de la Martinique pour tous les employeurs de droit privé.

Article 3 – CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail, la qualité de vie au travail, enjeux de la politique gouvernementale, participent à la performance sociale et économique des entreprises et du territoire.

Il importe de doter la Martinique d'indicateurs sur le travail et ses conditions d'exercice, et de les rendre accessibles aux acteurs sociaux afin de nourrir leur réflexion pour des avancées sociales significatives.

Les signataires insistent sur l'obligation et la nécessité pour tous de respecter, entre autres choses, les dispositions réglementaires relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Dispositions retenues

- 3.1 Déploiement d'une grille d'analyse des conditions de travail dans les entreprises privées de la Martinique. Cette grille proposée par l'ARACT Martinique sera présentée au cours du 1^{er} semestre, pour validation avant le 30 juin 2009, aux organisations patronales, aux syndicats de salariés et à la DTEFP.
- 3.2 Réalisation par l'ARACT Martinique d'enquêtes régulières sur la perception des salariés de leurs conditions de travail dans le but de constituer un baromètre des conditions de travail en Martinique.
- 3.3 Mise en place d'un Observatoire des conditions de travail destinataire des données statistiques des services de l'Etat, des collectivités, des organismes sociaux, des services de santé au travail, ou de tout autre organisme exerçant une mission de service public dans le champ du travail, de l'emploi et de la santé. Cet observatoire sera animé par l'ARACT Martinique. L'observatoire mettra, chaque année à la disposition des acteurs sociaux un rapport sur les conditions de travail. Le comité de pilotage de l'observatoire sera composé d'organisations syndicales, d'organisations patronales, de représentants de l'Etat et de représentants des collectivités locales. Les modalités de mise en place seront déterminées avant le 15 juillet 2009.
- 3.4 Mise en place d'un suivi des actions menées en matière de santé au travail des salariés.

Article 4 – DIALOGUE SOCIAL

Selon l'Organisation Internationale du Travail, « pour permettre le dialogue social, les conditions suivantes doivent être réunies :

- des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes dotées des compétences techniques nécessaires et pouvant accéder aux informations utiles à leur participation au dialogue social;
- la volonté politique affirmée d'engager le dialogue social de la part de toutes les parties;
- le respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective;
- un soutien institutionnel approprié. »²

² Source : site Internet de l'OIT : <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/isfpdial/areas/social.htm>

M M RB
A
A
A
A
A

Accord interprofessionnel sur le droit syndical, le dialogue social et les conditions de travail - avril 2009

Dispositions retenues

- 4.1 Mise en place de représentants élus pour les salariés des entreprises de 5 à 10 salariés, ces représentants auront notamment des prérogatives en matière d'hygiène, de santé et de sécurité. Les signataires s'engagent à définir au plus tard le 30 juin 2009, les modalités de mise en place, les attributions, la durée des mandats, les moyens et les ressources de cette représentation du personnel.
- 4.2 Engagement des organisations signataires à relancer les négociations de branches en vue de signature d'accords, sur la base d'un calendrier arrêté avec la DTEFP tenant compte des secteurs et thématiques prioritaires. Les représentants des salariés participant aux négociations de branche bénéficieront de fait des garanties prévues à l'article L 2232-3 du code du travail.
- 4.3 Dans chaque branche constituée, il sera mis en place un observatoire paritaire conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail.
- 4.4 Mise en place formelle de la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale.

Article 5 - FAIT SYNDICAL MARTINICAIS

La question de la reconnaissance de l'originalité du fait syndical martiniquais impose aujourd'hui une réponse appropriée et adaptée quant à l'appréciation de la représentativité des organisations syndicales locales. L'absence de reconnaissance pleine et entière du fait syndical martiniquais affaiblit la représentation des salariés dans les entreprises et les instances paritaires.

En outre, des syndicats locaux non affiliés à des confédérations nationales ont été largement plébiscités lors des élections prud'homales de décembre 2008 (2^{ème} et 3^e en nombre de sièges).

Aussi, les parties conviennent de la nécessité d'un dispositif adapté pour la représentation des organisations syndicales martiniquaises et la reconnaissance du fait syndical martiniquais, conformément aux dispositions retenues dans l'« Accord territorial, pour une nouvelle démocratie sociale en Martinique », signé entre les acteurs de la démocratie sociale en Martinique.

Les parties reconnaissent qu'il est primordial que les représentants syndicaux soient reconnus, respectés et considérés comme de véritables acteurs avec un statut reconnu pleinement et entièrement.

Dispositions retenues

- 5.1 Intégration au sein des assemblées générales des organismes paritaires de toutes les organisations ou unions syndicales ayant obtenu en Martinique au moins un siège aux dernières élections prud'homales qui ont eu lieu, outre celles déjà représentées.
- 5.2 Accord pour la demande que les centres de formation des organisations syndicales ayant obtenu au moins un siège aux élections prud'homales de 2008 soient intégrés sur la liste arrêtée par le ministère du travail autorisant à dispenser des sessions ou stages de formation économique et sociale ou de formation syndicale.
- 5.3 Lorsque la loi prévoit la possibilité d'attribution de moyens aux organisations syndicales, ceux-ci doivent être attribués à partir de critères de représentativité appréciés à l'échelon du département.
- 5.4 Respect de la liberté de l'exercice du droit syndical et des droits syndicaux de toutes les organisations syndicales légalement constituées, dans toutes les entreprises.

Article 6 - COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION, D'INTERPRETATION ET DE SUIVI

Une commission paritaire de Conciliation, d'interprétation et de suivi sera mise en place. Elle sera chargée de :

- Constituer des groupes de travail techniques pilotés paritairement pour la mise en œuvre de

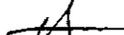
FL

 MB

M.M

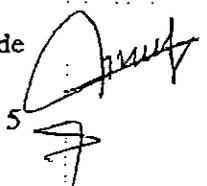
MB







LA

 5

Accord interprofessionnel sur le droit syndical, le dialogue social et les conditions de travail – avril 2009

chaque disposition.

- Résoudre les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre du présent accord ;
- Formuler un avis sur l'interprétation du présent accord, annexes et avenants compris ;
- Examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'un article ;
- Étudier tout litige individuel résultant de l'application du présent accord si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise ;
- Suivre l'exécution et apprécier l'état d'avancement des dispositions retenues ;
- Réajuster les dispositions retenues ;

Les signataires s'engagent à saisir cette commission avant tout recours direct auprès des instances judiciaires.

Elle sera composée sur base paritaire. Elle comportera autant de membres d'organisations patronales que d'organisations de salariés.

Dès la signature de l'accord, les parties adresseront à la DTEFP les coordonnées de leurs représentants titulaires et suppléants.

Les représentants des salariés participant à la commission bénéficient des garanties prévues à l'article L 2232-3 du code du travail.

Cette commission pourra bénéficier de l'appui technique de la DTEFP et de l'ARACT Martinique ou de tout autre organisme technique.

La présidence de la commission sera assurée par alternance tous les semestres, une fois par les employeurs, une fois par les salariés.

Les conflits d'interprétations soulevés par l'une des parties sont présentés par l'intermédiaire des organisations signataires, et sont signifiés par lettre motivée au président en exercice. Celui-ci se charge de convoquer la commission qui se réunit dans la quinzaine suivant la réception de la lettre.

Une fois par semestre, la commission se réunit, sur convocation du président en exercice, pour faire le point sur l'exécution de l'accord.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion de la commission par le secrétariat de la commission qui est assuré par l'ARACT Martinique ou la DTEFP.

Toute décision prise fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 7 – ADHESION

Toute organisation Syndicale représentative de salariés ainsi que toute Organisation Patronale ou association d'Employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord dans les conditions prévues par l'article L 2261-3 du code du travail.

Article 8 – DEMANDE D'EXTENSION

Conformément aux dispositions des articles L 2261-15 et suivants du code du travail, les parties conviennent de demander l'extension du présent accord. La procédure sera engagée par l'organisation signataire la plus diligente.

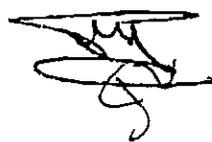
Article 9 – DROIT D'OPPOSITION

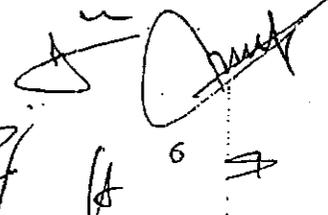
La validité de cet accord est subordonnée à l'absence d'opposition des Organisations Syndicales de salariés majoritaires dans son champ d'application. Ce droit est exprimé à l'article L2231-8 du code du travail.

Article 10 – DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

13

M. M.





6

7

Accord interprofessionnel sur le droit syndical, le dialogue social et les conditions de travail - avril 2009

Le présent accord est applicable à partir du jour qui suit le dépôt, par la partie la plus diligente, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Fait à FORT-DE-FRANCE, le 03 avril 2009

Les signataires

C.D.M.T.

C.F.D.T.

C.F.E.-C.G.C

Gilles MARTHE

C.F.T.C

C.G.T.M.

G. JOACHIM ARNAUD

C.G.T.M.-F.S.M.

C.S.T.M.

CGT - F.O.

S.M.B.E.F.

U.G.T.M.

U.N.S.A.

C.G.P.M.E.

F.D.S.E.A.

M.E.D.B.F.