



**Accord SGGF - SGSF  
relatif à la reconnaissance syndicale**

RS  
S13  
AD

## PREAMBULE

Le dialogue social est une composante incontournable des relations humaines et un levier important du développement économique et de l'amélioration de l'organisation. Les Directions de Saint-Gobain Glass France et Saint-Gobain Sekurit France d'une part, et les organisations syndicales représentatives d'autre part, ont exprimé l'intention commune de prendre en compte et de reconnaître l'engagement syndical.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales en vigueur et notamment la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant sur la « rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » et la loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite Loi Rebsamen du 17 août 2015. Par ailleurs, il s'inscrit dans la lignée du protocole d'accord du 10 juin 1987 relatif au droit syndical dans le Groupe Saint-Gobain, modifié par l'avenant n° 1 du 10 avril 1990 et l'avenant n° 2 du 1<sup>er</sup> octobre 2001 ; il n'a pas vocation à se substituer aux modalités déjà établies, mais constitue un complément.

Les organisations syndicales et les directions souhaitent favoriser et promouvoir un dialogue social respectueux et innovant en accord avec les principes de comportement et d'actions du groupe Saint-Gobain, en accompagnant les parcours syndicaux et permettre, ainsi, de dynamiser l'engagement syndical, tout en préservant l'évolution professionnelle.

Les organisations syndicales et les directions, par cet accord, mettent en place des dispositions permettant d'examiner régulièrement la situation des salariés s'engageant dans les instances représentatives du personnel et les fonctions syndicales (IRP). Elles permettront aussi, à la signature de l'accord, de faire un point sur l'évolution professionnelle des salariés s'étant engagés précédemment dans les IRP.

Les modalités du présent accord s'appliqueront aux sociétés Saint-Gobain Glass France et Saint-Gobain Sekurit France.

Le présent accord s'articule autour de 4 axes :

- L'accompagnement managérial et RH
- Le positionnement salarial
- La reconnaissance des compétences
- Les moyens du dialogue social

RJ  
SB  
01  
AD

## CHAPITRE 1 - ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL ET RH

L'ensemble des parties réaffirme son engagement à faire respecter le principe de non-discrimination.

Tout salarié a la possibilité d'exercer un mandat ; cette faculté est conditionnée aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Dans le souci de prendre en compte la conciliation entre l'activité professionnelle et les missions de représentation du personnel, les parties s'engagent sur les dispositions suivantes.

### Article 1.1 : Accompagnement des responsables hiérarchiques

Les organisations syndicales et les directions s'accordent sur la nécessité de sensibiliser l'encadrement au cadre légal et institutionnel des relations professionnelles, au fonctionnement des IRP et aux différents rôles, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise.

Une formation sera dispensée aux responsables hiérarchiques. Elle sera identifiée dans les parcours d'intégration et organisée régulièrement. Elle rappellera aussi le rôle essentiel du dialogue social dans l'entreprise.

### Article 1.2 : Entretien de prise de mandat

Les organisations syndicales et les directions s'accordent sur la nécessité d'instaurer un échange entre les représentants du personnel et leur hiérarchie et ce dès la prise de mandat.

A l'occasion de la prise de mandat ou du renouvellement de mandat électif ou désignatif, la Direction des Ressources Humaines veillera à ce que le salarié concerné puisse bénéficier, à sa demande, d'un entretien de prise de mandat.

Cet entretien permettra de discuter des règles générales de l'exercice du mandat et des modalités d'organisation du travail tels que :

- L'engagement syndical et le respect des acteurs,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'engagement dans un mandat,
- le crédit d'heures, les délais de prévenance et la gestion du temps,
- les formations prévues par la loi dans le cadre de l'exercice d'un mandat.

Dans le cadre de cet entretien, il est donné au salarié la possibilité d'être accompagné d'un salarié de son choix appartenant à l'entreprise. Par respect du principe d'égalité de traitement, le management pourra se faire assister d'un représentant de la fonction RH.

Cet entretien aura lieu dans les 2 mois suivants la prise de mandat.

Lorsqu'un représentant cumule plusieurs mandats, un seul entretien sera organisé, et ce dans un souci d'efficacité.

Cet entretien de prise de mandat ne s'imputera pas sur les heures de délégation.

A l'issue de cet entretien, les points abordés seront formalisés.

RS  
S13  
07 AD

### **Article 1.3 : Entretien individuel d'évaluation et professionnel**

Les organisations syndicales et les directions rappellent que l'entretien d'évaluation et professionnel est prévu pour tous les salariés.

Les représentants du personnel bénéficient donc d'un entretien d'évaluation et professionnel. Cet entretien permet d'identifier les compétences acquises uniquement dans le cadre de l'exercice de la seule activité professionnelle ; les spécificités liées à l'activité représentative ne sont pas prises en compte. Les objectifs professionnels fixés tiennent compte des temps alloués à l'exercice syndical et l'évaluation est donc réalisée au prorata du temps d'activité professionnelle.

L'entretien est organisé et formalisé suivant les règles en vigueur dans l'entreprise.

L'évaluation des compétences acquises dans le cadre de l'exercice des mandats syndicaux sera réalisée aux conditions définies au chapitre 3 du présent accord

### **Article 1.4 Entretien de fin de mandat**

Les parties s'accordent sur l'importance et la vigilance dont doit faire l'objet la fin de mandat ou la réduction du temps consacré aux missions de représentation du personnel et conviennent de la mise en place d'un entretien dit « de fin de mandat ».

La Direction des Ressources Humaines veillera à ce que le salarié concerné puisse bénéficier, à sa demande, d'un entretien de fin de mandat. Cette étape permet au salarié en fin de mandat (ou étant amené à réduire le temps passé à ses missions de représentation du personnel) d'identifier avec sa hiérarchie les conditions de sa reprise d'activité partielle ou à temps plein.

Cet entretien se déroule dans les mêmes conditions que citées dans l'article 1.2 du présent accord traitant de l'entretien de prise de mandat.

Afin de préparer au mieux l'évolution de la situation du salarié et particulièrement dans les cas où celui-ci a un engagement syndical important, il est de la responsabilité du salarié d'alerter la direction suffisamment en amont.

A l'issue de cet entretien, différentes mesures d'analyse individualisée des compétences, destinées à élaborer le projet professionnel des salariés concernés pourront être envisagées :

- Bilan de compétences : bilan professionnel destiné à analyser les principales activités effectuées et les compétences métiers et transverses acquises (*réalisé par un organisme extérieur et pris en charge après validation de la société*)
- Congé Individuel de Formation (CIF)
- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Compte Personnel Formation (anciennement DIF)
- Formation métiers dans le cadre du plan de formation de la Société.

R5  
SMA  
01  
AD

## CHAPITRE 2 – LE POSITIONNEMENT SALARIAL

Les Directions et les Organisations Syndicales s'accordent à effectuer une analyse régulière du positionnement salarial des représentants du personnel.

Pour les représentants actuels du personnel ayant un mandat électif et/ou désignatif, au niveau de l'établissement, de la société ou du Groupe Saint-Gobain, pendant au moins 6 ans sur une période de 10 ans, leur positionnement salarial sera étudié tous les 3 ans.

Cette analyse consistera à évaluer les éventuels écarts salariaux sur le salaire de base qui pourraient survenir par rapport à un panel de salariés.

Le panel est constitué à la date du premier mandat, dans l'établissement d'appartenance, avec les salariés de même coefficient et même catégorie socio-professionnelle. Si le panel obtenu compte plus de 20 salariés, alors ce dernier est réduit en prenant en compte le domaine professionnel.

Le panel est considéré comme représentatif dès lors qu'il comprend au moins 10 salariés.

Si un panel ne pouvait pas être constitué dans les conditions énoncées, alors la notion d'établissement pris en compte sera élargie aux autres établissements.

Afin de prendre en compte la dispersion naturelle des salaires des salariés du panel, sera considéré comme représentatif tout écart salarial de plus de 5% par rapport à la moyenne des salaires des salariés du panel.

En cas de constat d'un écart représentatif, un entretien sera organisé entre le représentant du personnel concerné, sa hiérarchie et le RRH/DRH. Le salaire sera porté immédiatement au niveau de la moyenne des salaires minorée de 5% et un plan d'action pourra être établi afin d'examiner les effets sur le positionnement professionnel.

### *Exemple.*

*Un salarié prend un mandat en avril 2000. Son coefficient est 200, établissement de Chantereine, fonction production, atelier latéraux.*

*La population des coeff. 200 sur l'année 2000 à Chantereine est de 40 personnes. Le panel est supérieur à 20 personnes, il faut donc le réduire en ciblant le domaine professionnel. On réduit donc le périmètre à l'atelier latéraux production, on obtient 17 personnes. Le panel est validé car compris entre 10 et 20 personnes.*

*En 2016, la moyenne des salaires du panel (14 pers. car 3 pers. sorties de la Société) est de 2000€. Le salaire du salarié est de 1800€. L'écart à compenser est de 100€.*

Il est convenu que cette méthode de suivi des évolutions salariales, ne prend pas en considération l'ensemble des paramètres constituant le profil des salariés concernés (ancienneté dans l'entreprise, ancienneté et âge à la prise du mandat, formation initiale, formation continue, mobilité, volumétrie des mandats...). Cette méthode vise à accompagner et à encourager l'engagement syndical et ne constitue en aucun cas, le constat d'un écart salarial lié au parcours syndical.

Par ailleurs, en application de la réglementation à date de signature de l'accord, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise prévoyant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants du personnel et syndicaux, ceux d'entre eux qui disposent d'un nombre d'heures de délégation sur l'année dépassant 30 % de la durée contractuelle ou de la durée applicable dans l'établissement bénéficiant d'une garantie d'évolution de la rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles consenties pendant cette période aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable, ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

RS  
SB  
AD

## CHAPITRE 3 – LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES

Les Directions et les Organisations Syndicales s'accordent sur le fait que les représentants du personnel peuvent développer ou acquérir de nouvelles compétences ou connaissances dans l'exercice de leur (s) mandat(s), en sus de celles acquises et développées dans le cadre de leur activité professionnelle.

Les parties souhaitent donc mieux reconnaître les compétences et connaissances acquises par ces représentants du personnel et ainsi dynamiser le développement et l'évolution de leur carrière.

### Article 3.1 : Grille de compétences/connaissances

Les parties ont définis une matrice de compétences et de connaissances mises en œuvre dans le cadre des mandats (annexe 1). Chacune d'entre-elle fait l'objet d'une définition générale et d'une cotation selon 5 niveaux en fonction des mandats exercés :

COMPETENCES	
0	Non concerné
1	Connaissance de base
2	Maîtrise – impact établissement
3	Maîtrise – impact société
4	Maîtrise – impact hors société

CONNAISSANCES	
0	Non concerné
1	Connaissance de base
2	Maîtrise – impact limité
3	Maîtrise – impact fort
4	Maîtrise – impact critique

Pour chaque type de mandat et type de compétence/connaissance, la matrice précise le niveau d'exercice attendu par le rôle et non la performance individuelle du représentant.

### Article 3.2 : Evaluation des compétences/connaissances dans le cadre du parcours syndical

Afin de réaliser l'évaluation des compétences/connaissances acquises dans le cadre du parcours syndical (matrice annexe 1), les règles suivantes sont retenues :

- Le salarié concerné doit être détenteur de mandats électifs et/ou désignatifs, au niveau de l'établissement, de la société ou du groupe Saint-Gobain, pendant au moins 6 ans sur une période de 10 ans.  
A la signature de l'accord, une première évaluation des compétences/connaissances est réalisée pour les salariés remplissant cette condition.
- Lors des évaluations, pour les salariés titulaires de plusieurs mandats, seule l'évaluation la plus élevée par compétence/connaissance est retenue.
- Chaque compétence/connaissance est évaluée et formalisée en nombre de points.

AD RT SM 01 AD

A la signature de l'accord, afin de prendre en compte le parcours syndical global des représentants du personnel présents, il pourra être pris en compte, dans l'évaluation, les mandats antérieurs à la dernière période des 10 ans, sous réserve que ces mandats aient été exercés sur une autre période de 6 ans sur 10 ans.

### **Article 3.3 : Evaluation des compétences/connaissances dans le cadre du parcours professionnel**

Afin de réaliser l'évaluation des compétences/connaissances acquises dans le cadre du parcours professionnel (matrice annexe 1), les règles suivantes sont retenues :

- L'évaluation des compétences/connaissances acquises dans le cadre du parcours professionnel porte sur l'ensemble du parcours professionnel au sein de Saint-Gobain.
- Chaque compétence/connaissance est formalisée en nombre de points.
- L'évaluation est réalisée au cours d'un entretien auquel participent le salarié, le DRH ou RRH, un représentant du salarié, et éventuellement un responsable opérationnel.

### **Article 3.4 : Calcul des écarts de compétences/connaissances positifs**

- Pour les salariés concernés, les compétences/connaissances acquises dans le cadre professionnel et syndical sont rapprochées
- Sont retenus et additionnés, pour chaque compétences/connaissances, les écarts de points positifs pour les compétences/connaissances acquises dans le cadre de l'exercice des mandats.

### **Article 3.5 : Reconnaissance des compétences/connaissances acquises dans le cadre du parcours syndical**

Les écarts positifs de compétences / connaissances constatés entre l'évaluation des compétences acquises dans le cadre du parcours professionnel et du parcours syndical peuvent permettre une reconnaissance suivant les dispositions suivantes :

- Ecart compris entre 0 et 14 .

Rémunération additionnelle de 1,5% sur le salaire de base du représentant.

- Ecart compris entre 15 et 24 .

Rémunération additionnelle de 3% sur le salaire de base du représentant.

- Ecart compris entre 25 et 34 .

Rémunération additionnelle de 5% sur le salaire de base du représentant. Si le salaire obtenu suite à cette augmentation atteint la moyenne des salaires de base des salariés du coefficient directement supérieur au coefficient du salarié, alors le salarié bénéficie de ce coefficient. Ce dispositif est limité à un seul coefficient sans changement de catégorie socio-professionnelle.

La moyenne des salaires de base des salariés est calculée au niveau de l'établissement de rattachement du salarié. Le salaire de base s'entend hors éléments variables de rémunération liés à l'ancienneté, aux conditions de travail et aux performances.

- Ecart à partir de 35 .

Le salarié est promu de 2 coefficients et son salaire de base est porté au minimum au niveau de la moyenne des salaires de base du coefficient obtenu. Dans ce cadre, un changement de catégorie socio-professionnelle est possible et fait l'objet d'un plan d'action.

RS  
SIZ  
CM  
AB  
AD

Les évaluations sont réalisées tous les 3 ans pour les salariés remplissant les conditions de l'article 3.2. Pour chaque évaluation réalisée, il devra être pris en compte la valorisation précédemment obtenue. Seul le nouveau différentiel de points positif sera valorisé.

Toutes les augmentations relatives à ce dispositif, interviennent après l'éventuel repositionnement salarial réalisé aux conditions du chapitre 2 du présent accord.

La mise en œuvre totale ou partielle des dispositifs prévus dans cet accord doit être soumise à l'accord des salariés concernés. En cas de refus, le salarié formalisera par écrit sa décision.

## CHAPITRE 4 - LES MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL

Il est rappelé que les principes et les règles relatives à l'exercice du droit syndical précisant le rôle des organisations syndicales dans les sociétés du Groupe sont contenus dans le protocole d'accord relatif au droit syndical dans le Groupe Saint-Gobain du 10 juin 1987, modifié par les avenants n° 1 du 10 avril 1990 et n°2 du 1er octobre 2001.

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe s'accordent également à mettre en œuvre et respecter les principes du Code du Travail en matière de dialogue social, et rappellent les droits et devoirs des représentants du personnel dans le cadre de l'utilisation des moyens mis à leur disposition pour mener à bien leurs missions.

### Article 4.1 : Les moyens de communication liées aux Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC)

La Direction et les Organisations Syndicales reconnaissent l'importance de l'accès aux NTIC. Les représentants du personnel s'engagent, au même titre que les autres salariés, à respecter la Charte informatique de Saint-Gobain. Toute utilisation abusive pourra conduire au retrait des différents accès et matériels de communication confiés.

Les représentants titulaires disposant de mandats de représentation du personnel au niveau du Groupe disposent d'une dotation informatique conformément aux dispositions prévues par les protocoles d'accord régissant le fonctionnement de ces instances.

- *L'utilisation de ces outils doit être compatible avec l'équilibre vie privée / vie professionnelle, à cet égard, les représentants du personnel seront invités à réaliser les différents modules de formation E-learning relatifs à ce sujet.*

Les représentants disposant de mandats de représentation du personnel au niveau de l'établissement ou de la société disposeront d'un compte informatique Saint-Gobain et d'une adresse courriel associée.

- *L'utilisation des adresses courriel Saint-Gobain à des fins syndicales est autorisée dans le cadre des échanges entre les élus et les échanges entre les élus et les directions.*

RS  
SY 01 AD

- *L'utilisation des adresses courriel Saint-Gobain à des fins propagande et/ou par exemple de diffusion de tracts à destination des adresses courriel Saint-Gobain des autres salariés n'est pas autorisée sauf inscription volontaire de ces derniers à une liste de diffusion. Dans tous les cas, les salariés peuvent à tout moment demander à être retirés des dites listes.*

*Les élus et la Direction seront particulièrement attentifs aux opportunités offertes par les NTIC pour mettre en place de nouveaux moyens et outils, avec la volonté constante d'améliorer et faciliter les échanges et partages d'informations (dématisation, communautés, accès aux informations...)*

#### **Article 4.2 : Comportement**

Les parties s'accordent à rappeler les valeurs fondamentales de respect mutuel et s'engagent à tout mettre en œuvre pour garantir le respect des principes de comportement et d'action du Groupe, notamment dans la relation qui doit être établie entre les représentants des différentes organisations syndicales, entre les représentants du personnel et les salariés, l'encadrement et les directions, et ce malgré les divergences d'opinions qui peuvent émerger.

Les représentants du personnel doivent être informés et conviés aux événements de leur entité de rattachement au même titre que les autres salariés.

Les parties rappellent que les crédits d'heures mensuels de délégation applicables dans l'entreprise sont présumés utilisés conformément aux règles en vigueur dans les sociétés.

Les parties conviennent que les représentants du personnel s'engagent à respecter un délai de prévenance raisonnable de leur hiérarchie, préalablement à leurs absences.

## **CHAPITRE 5 - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DU PRESENT ACCORD**

#### **Article 5.1 : Indicateurs de suivi**

Afin de suivre la mise en application des dispositions du présent accord, les parties signataires s'accordent à faire un point annuel par société à l'occasion d'une réunion spécifique à laquelle sont conviés un représentant par organisation syndicale.

La première réunion sera organisée dans les 18 mois après l'entrée en vigueur du présent accord et fera l'objet d'analyse de tableaux de bord et indicateurs tels que :

- ❖ *Nombre d'entretiens de prise de mandat*
- ❖ *Nombre d'entretiens de fin de mandat*
- ❖ *Nombre d'écarts de rémunération constatés ayant fait l'objet d'un plan d'action*
- ❖ *Nombre de reconnaissances des compétences dans le cadre des parcours syndicaux*

#### **Article 5.2 : Durée, révision, dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans et prend effet à compter de la date de signature.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré postérieurement à sa signature, conformément à la réglementation en vigueur.

BJ  
S  
C  
AD  
BB

Il pourra être révisé en partie, à la demande d'une des parties signataires ; cette révision fera l'objet d'un avenant qui ne pourra entrer en vigueur qu'après signature de l'ensemble des parties signataires de l'accord initial.

### Article 5.3 : Publicité

Le présent accord est notifié à chacune des Organisations Syndicales représentatives par remise contre récépissé, le jour de la signature, d'un exemplaire signé.

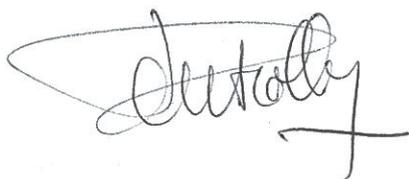
Il sera déposé dans les quinze jours suivants sa signature par les Directions de Saint-Gobain Glass France et Saint-Gobain Sekurit France auprès des DIRECCTE compétentes, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Un exemplaire sera en outre déposé au Secrétariat-Greffe des Conseils de prud'hommes concernés.

Fait en 12 exemplaires originaux à Thourotte, le 22 novembre 2016

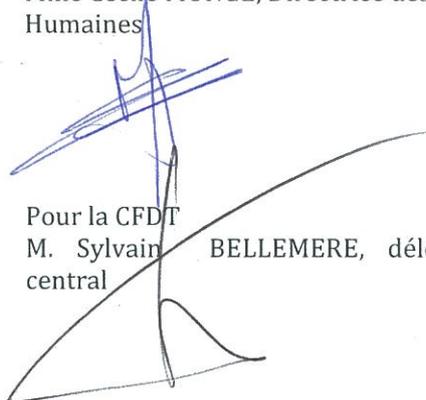
Pour la société SGGF :

Pour la Direction de SGGF  
M. Antoine PETITCOLLIN, Directeur des  
Ressources Humaines



Pour la société SGSF :

Pour la Direction de SGSF  
Mme Cécile MONGE, Directrice des Ressources  
Humaines



Pour la CFDT  
M. Sylvain BELLEMERE, délégué syndical  
central

Pour la CFE - CGC  
M. Jean-Noël GALFRE, délégué syndical central

Pour la CFE - CGC  
M. Christian DURIEU, délégué syndical central

Pour la CGT  
M. Daniel ARMIEL, délégué syndical central

Pour la CGT  
M. José RIVAS, délégué syndical central





