

**Accord professionnel**  
**ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

---

ACCORD DU 7 JUILLET 2010  
RELATIF AUX LIBERTÉS ET AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1051220M

CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national, y compris les DOM. »

**Article 1<sup>er</sup>**

*Dialogue social au niveau local*

1.1. Liberté d'opinion, liberté civique, discrimination,  
égalité professionnelle

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous, d'adhérer librement à un syndicat.

Ils contribuent dans les règles du droit à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la lutte contre toutes formes de harcèlement ou de discrimination dans le cadre professionnel.

L'employeur s'engage à ne pas tenir compte de l'appartenance ou non à un syndicat, de l'exercice de fonctions représentatives syndicales ou autres,

des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, de l'origine sociale ou raciale, du sexe ou de l'âge pour arrêter ses décisions, de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de la structure, notamment en ce qui concerne l'embauche, le renouvellement du contrat de travail ou son exécution, les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus, et s'emploieront à en faire assurer le respect intégral.

## 1.2. Droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les structures conformément aux articles L. 2141-1 à L. 2141-12 du code du travail. L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer, en tenant compte des dispositions particulières prévues par le code du travail pour son application ainsi que toutes autres dispositions autorisées par la loi.

La liberté de constitution de sections syndicales et de syndicats est reconnue aux organisations syndicales conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail.

## 1.3. Sections syndicales

Les attributions en matière de collecte, d'affichage, de publications et tracts syndicaux relèvent des articles L. 2142-2 et L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail.

Le fonctionnement des sections syndicales, la tenue de réunions syndicales et la mise à disposition des locaux relèvent des articles L. 2142-8 à L. 2142-11 du code du travail.

La volonté des signataires de cette convention collective est de favoriser la négociation d'accords locaux pour tout ce qui relève des conditions matérielles liées au fonctionnement des sections syndicales dans la structure (télécopie, téléphone, courrier électronique, salle de réunion, ou autres moyens).

Les adhérents de chaque section syndicale ou syndicat peuvent se réunir dans l'enceinte de la structure en dehors des horaires de travail, suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur.

Les sections syndicales ou syndicat peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à la structure à participer à des réunions organisées par elles, dans les locaux mis à leur disposition, sous réserve de l'accord de l'employeur ou de son représentant.

Des personnalités extérieures, autres que syndicales, peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord de l'employeur ou de son représentant.

#### 1.4. Informations syndicales

Chaque salarié relevant de la présente convention collective dispose d'un crédit annuel de 4 heures d'information syndicale, fractionnables, considéré comme temps de travail.

L'autorisation d'absence rémunérée sera accordée par l'employeur en fonction des nécessités de service et sur justification de la tenue d'une réunion d'information ouverte à tous les salariés, organisée par une organisation syndicale présente dans l'atelier et chantier d'insertion ou représentative au niveau national et interprofessionnel qui devra en avertir l'employeur au plus tard 48 heures avant la réunion.

#### 1.5. Délégués syndicaux

A partir de 50 salariés, la législation en vigueur s'applique.

Chaque syndicat représentatif dans l'établissement qui constitue une section syndicale désigne, selon l'effectif, un ou plusieurs délégués syndicaux, pour les représenter auprès du chef d'entreprise en vertu des articles L. 2143-1 à L. 2143-5 du code du travail.

De 11 à 49 salariés, les délégués du personnel élus sur des listes syndicales représentatives définies au regard de l'article L. 2314-3 du code du travail peuvent être désignés par leur syndicat comme délégués syndicaux pour la durée de leur mandat. A ce titre, ils bénéficient de 2 heures mensuelles de délégations, qui s'ajoutent aux heures de délégations, au titre de délégué du personnel, sans possibilité de report d'un mois sur l'autre de ces heures de délégations.

#### 1.6. Absences pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absences seront accordées aux salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales dans les cas suivants.

1.6.1. Participation des représentants des organisations syndicales composant les délégations syndicales signataires de la convention collective nationale aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale.

Les autorisations d'absences seront accordées sur justification des convocations précisant lieux et dates des réunions. Elles seront considérées comme temps de travail, donc rémunérées par la structure employeur qui sera elle-même dédommée, via la part SYNESI du chéquier syndical, financé dans le cadre du paritarisme.

### 1.6.2. Participation au congrès et instances statutaires.

Les autorisations d'absences des salariés concernés seront accordées par l'employeur à concurrence de 4 jours ouvrés par an, par organisation syndicale représentative et par structure, fractionnables, sur convocation écrite présentée 1 mois à l'avance, sauf cas d'urgence, par leur organisation syndicale. Ces absences sont autorisées et non rémunérées et pourront faire l'objet d'une utilisation du chéquier syndical remis aux fédérations.

### 1.6.3. Exercice d'un mandat syndical électif.

Sur justification du mandat dont les salariés sont investis dans le cadre statutaire de leur organisation syndicale représentative et sur présentation, 1 semaine à l'avance, d'une convocation écrite de leurs instances statutaires nationales, régionales, départementales, des autorisations d'absences peuvent être accordées à concurrence de 8 jours ouvrés par an, fractionnés ou non, aux membres de ces instances pour l'exercice du mandat pour lequel ils sont régulièrement convoqués. Ces absences sont autorisées et non rémunérées et pourront faire l'objet d'une utilisation du chéquier syndical remis aux fédérations.

### 1.7. Suspension du contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un salarié, après au moins 1 an de présence, quitte la structure pour exercer un mandat syndical, son contrat de travail est suspendu.

La suspension implique que, lors de la reprise de l'exécution normale du contrat de travail, le salarié retrouvera l'emploi qu'il a quitté temporairement ou un emploi similaire correspondant à ses compétences et au paiement d'un salaire au moins égal à celui correspondant à son emploi précédent.

### 1.8. Congés de formation économique, sociale, syndicale

Les dispositions relatives aux congés de formation économique, sociale et syndicale prévues aux articles L. 2145-1 à L. 2145-4 s'appliquent dans les structures occupant moins de 10 salariés.

Toutefois, le salaire est maintenu au minimum, à hauteur de 2 jours par an, par organisation syndicale au sein d'une même structure.

### Institutions représentatives du personnel

#### 1.9. Les délégués du personnel

1.9.1. Dans chaque structure ou association occupant habituellement 11 salariés, il est institué des délégués du personnel, si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans les structures de moins de 50 salariés, lorsqu'il y aura mise en place d'une instance santé et conditions de travail (ISCT), les délégués du personnel seront associés à cette instance, en vertu de l'accord spécifique y afférent.

#### 1.9.2. Elections.

Le déclenchement des élections et ses modalités se feront dans le respect des articles L. 2314-1 à L. 2314-31 du code du travail. Toutefois, la durée du mandat du délégué du personnel est de 3 ans en vertu de la loi du 2 août 2005 permettant l'adaptation de la durée du mandat par accord de branche.

#### 1.9.3. Calcul de l'effectif.

Le décompte des 11 salariés prévu à l'article L. 2314-1 du code du travail pour déclencher une élection de DP pourra comporter au maximum 1 salarié à temps partiel, comptant pour un temps plein.

#### 1.9.4. Collèges.

Jusqu'à 25 salariés, collège électoral unique.

A partir de 26 salariés, 2 collèges :

- ouvriers et employés, d'une part ;
- cadres, techniciens, agents de maîtrise, d'autre part.

Cependant, les signataires encouragent à ce qu'un accord préélectoral puisse être conclu au niveau de l'entreprise, pour fonctionner avec un collège unique lorsque l'effectif est supérieur à 25 salariés, à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et par l'employeur ou l'organisation patronale dont il relève.

#### 1.9.5. Electorat éligibilité.

Tous les contrats de travail sont pris en compte, contrats aidés compris.

#### 1.9.6. Electorat.

Sont électeurs tous les salariés quelle que soit leur nationalité, âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise à la date du premier tour des élections.

#### 1.9.7. Eligibilité.

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis, quelle que soit leur nationalité, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins à la date du premier tour des élections.

Les protections sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 2411-5 à L. 2411-7 du code du travail.

1.9.8. Nombre de délégués du personnel (art. R. 2314-1 du code du travail).

EFFECTIF DE L'ÉTABLISSEMENT	DÉLÉGUÉS titulaires	DÉLÉGUÉS suppléants
De 11 à 25	1	1
De 26 à 74	2	2
De 75 à 99	3	3
De 100 à 124	4	4
De 125 à 174	5	5
De 175 à 249	6	6

#### 1.9.10. Temps de délégation.

Conformément aux articles L. 2315-1 à L. 2315-4 du code du travail :

- 10 heures par mois au-dessous de 50 salariés ;
- 15 heures par mois à partir de 50 salariés.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2315-2 bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois pour l'exercice des attributions dévolues au délégué du personnel et au comité d'entreprise.

#### 1.9.11. Mission des DP.

Ils ont notamment pour mission :

- de représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation, individuelle ou collective, en matière d'application de la réglementation du travail (code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...) ;
- d'être consultés en l'absence du comité d'entreprise sur les licenciements économiques, la durée du travail (heures supplémentaires, heures individualisées), la formation professionnelle. Ils sont également consultés sur la fixation annuelle des congés payés ;
- les DP peuvent également faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise ;
- d'être les interlocuteurs de l'inspection du travail qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail et accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites dans l'entreprise.

#### 1.9.12. Moyens.

- réunions mensuelles avec l'employeur ou son représentant : au moins une fois par mois l'employeur doit convoquer et recevoir les DP, qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise ;

- un crédit d’heures de 10 heures ou 15 heures par mois, selon l’effectif, consacré aux activités de délégations, hors réunions mensuelles avec l’employeur ;
- tous les moyens matériels prévus par la loi, en particulier un panneau d’affichage, fermant à clé, dans l’établissement ;
- l’accès à certains documents obligatoires, tels que le registre du personnel, le registre de sécurité, le registre spécial des demandes émanant des DP et les réponses motivées de l’employeur ;
- un exemplaire de la convention collective ;
- les délégués du personnel, dans le cadre de l’exercice de leur fonction, ont accès aux moyens de communication de la structure (télécopie, téléphone, courrier électronique...), les contraintes de fonctionnement étant prises en compte pour mettre en œuvre cette faculté.

#### 1.10. Comité d’entreprise

Les articles L. 2321-1 à L. 2328-2 du code du travail définissent les modalités de constitution du comité d’entreprise en fonction de l’effectif, de consultation, d’attributions et pouvoirs, de composition, d’élections et de fonctionnement.

Conformément au titre II du livre III du code du travail, il est institué un comité d’entreprise dans les structures occupant au moins 50 salariés, si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Les élections des membres du comité d’entreprise ont lieu tous les 3 ans. Le protocole d’accord détermine, au niveau de chaque structure et/ou établissement, la répartition des sièges par collège électoral ainsi que les modalités pratiques de vote.

Les membres du comité d’entreprise sont désignés pour 3 ans, leur mandat est renouvelable.

#### 1.11. Délégation unique du personnel

La délégation unique du personnel prévue aux articles L. 2326-1 à L. 2326-3 du code du travail peut être mise en place par accord pré-électoral dans les structures d’au moins 50 salariés et de moins de 200 salariés.

#### 1.12. CHSCT

Dans les structures de 50 salariés et plus, les dispositions relatives au CHSCT sont celles prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

#### 1.13. ISCT

Dans les structures de moins de 50 salariés est mise en place une instance destinée à l’ensemble du personnel, tous contrats confondus, dénommée

instance santé et conditions de travail (ISCT), telle que décrite dans l'accord spécifique y afférent du 17 juin 2010.

#### 1.14. Médiation

La médiation d'entreprise est un mode de prévention et de résolution amiable, simple, rapide et confidentiel des tensions, différends, conflits et crises.

Les signataires de cette convention collective inciteront leurs adhérents respectifs à avoir recours à cette médiation avant toute saisine judiciaire.

Médiation en cas de conflits individuels ou collectifs :

Lorsqu'il y a désaccord entre salarié(s) et l'employeur ou son représentant pour l'application du contrat de travail, de l'application du droit du travail ou de la présente convention collective, le(s) salarié(s) doit(vent) argumenter par écrit sur les motifs qui conduisent à recourir à cette démarche de médiation.

Il faut adresser cet argumentaire au responsable direct, avec copies au directeur, au président, à l'organisation syndicale locale de son choix (ou le représentant du personnel de son choix) ainsi qu'à l'organisation syndicale nationale de son choix.

La direction doit apporter une réponse écrite qui, si elle n'est pas en faveur du salarié, doit contre-argumenter sur chacun des points évoqués.

En cas de désaccord persistant, le salarié pourra solliciter l'organisation syndicale de son choix (ou le représentant du personnel ou encore, en leur absence, le salarié de son choix pourvu que ce dernier accepte) pour que ce tiers l'assiste au cours d'un entretien tripartite (salarié, directeur et président, tiers) à l'issue duquel le directeur sera tenu de prendre sa décision.

Ce n'est qu'à l'issue de cet entretien tripartite, et si le désaccord demeure persistant, que le ou les salariés pourront, via l'intervention d'une organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention collective nationale, saisir la commission paritaire nationale de recours.

### Article 2

#### *Dialogue social au niveau national*

Les négociations s'effectueront dans le cadre de :

##### 2.1. Commission paritaire nationale de négociation pour le suivi et les évolutions de la convention collective nationale

Il est créé une commission paritaire nationale de négociation (CPNN), composée des organisations représentatives au niveau national, signataires de la convention.



La présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales tous les 3 ans, les employeurs assureront la première présidence.

La présidence convoque cette CPNN à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, au minimum une fois par année civile, ainsi qu'à la demande de toute organisation syndicale signataire de la convention collective, dans un délai qui ne peut dépasser 6 semaines après réception d'une demande motivée.

Elle est composée au maximum de 3 représentants par délégation syndicale représentative et d'une délégation paritaire équivalente du SYNESI.

Elle est chargée du suivi et de l'évaluation de la convention collective nationale, d'anticiper les évolutions liées à la branche professionnelle ; elle est compétente en matière de révisions de la présente convention et peut la compléter par voie d'avenants.

## 2.2. Commission paritaire nationale de recours et d'interprétation

Elle est composée d'autant de représentants employeurs signataires que de représentants salariés signataires de la convention collective, soit :

- 2 représentants maximum par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective ;
- et autant de représentants du SYNESI.

Elle sera instituée dans le mois qui suivra la signature de la convention collective. Les votes s'effectueront par organisation, dans le respect du principe du paritarisme salariés-employeurs.

La présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales tous les 3 ans, les organisations syndicales de salariés assureront la première présidence.

Les décisions de la commission nationale prises à la majorité sont exécutoires.

### Réunion de la commission paritaire nationale d'interprétation

Sa compétence porte exclusivement sur l'interprétation de la convention. Elle ne peut être saisie qu'à l'initiative du SYNESI ou des organisations syndicales de salariés signataires sur des questions faisant l'objet d'une instruction complète préalable défini dans le règlement intérieur.

Les décisions sont prises à la majorité des voix et font l'objet d'un procès-verbal transmis aux membres de la commission et aux parties concernées.

Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

Un procès-verbal de délibération sera établi et ratifié à chaque séance par les représentants des parties. Il est diffusé aux parties signataires de la convention collective.

Les décisions d'interprétation de la commission ont vocation à être éten-  
dues.

### Réunion de la commission paritaire nationale de recours

Sa compétence porte sur les conflits individuels et collectifs qui n'ont pu être résolus dans une structure.

Elle ne peut être saisie qu'à l'issue de la procédure de médiation locale prévue à l'article 114 de la présente convention.

Elle est saisie par l'organisation syndicale de salariés la plus diligente par lettre adressée au syndicat employeur signataire de la convention collective nationale. Elle rend son avis, en principe, dans le mois qui suit la réception de la demande.

Ses décisions sont exécutoires.

Un procès-verbal est établi au terme de la réunion et notifié sur le champ aux parties.

Les décisions prises par cette commission ne font pas obstacle aux procédures de saisines habituelles de droit.

### 2.3. La commission paritaire nationale emploi formation

Elle est composée d'autant de représentants employeurs signataires que de représentants salariés signataires de la convention collective, soit :

- 2 représentants maximum par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective ;
- et autant de représentants du SYNESI.

Elle se réunit au minimum une fois tous les ans.

La présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés, tous les 3 ans, les employeurs assureront la première présidence.

Elle est chargée :

- du suivi, de l'observation et du contrôle de la mise en œuvre des actions de formation professionnelle dans la branche ;
- de proposer à la commission nationale de négociation la détermination des taux, du choix de l'OPCA et des prestations associées ;
- du suivi des relations avec l'OPCA : contractualisations, mutualisation de fonds et d'actions, observatoire, etc. ;

- d’observer, d’anticiper et de proposer des actions visant à anticiper les besoins de professionnalisation, d’emploi et de formation de la branche.

## 2.4. Commission paritaire nationale de la prévoyance

Elle est composée d’autant de représentants employeurs signataires que de représentants salariés signataires de la convention collective, soit 2 représentants maximum par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective.

Elle se réunit au minimum une fois tous les ans.

La présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés, tous les 3 ans, les organisations syndicales de salariés assureront la première présidence.

Elle est chargée :

- du suivi et du contrôle du régime de prévoyance ;
- de proposer à la commission nationale de négociation la détermination des taux et des prestations associées ;
- du choix de l’organisme de prévoyance ;
- de formaliser et suivre le contrat avec l’organisme de prévoyance ;
- de proposer des supports d’information concernant la prévoyance.

## 2.5. Fonctionnement des commissions paritaires nationales

2.5.1. Un règlement intérieur définira le fonctionnement des commissions paritaires mises en place et mettra en œuvre les règles de procédure définissant les modalités de contrôle de chacune des parties.

2.5.2. Le secrétariat des commissions paritaires est assuré par le syndicat employeur qui est chargé de la préparation des réunions et de l’instruction des dossiers.

## 2.6. Mise en place et mobilisation du chéquier syndical

Afin de favoriser le dialogue social, les partenaires sociaux décident de créer un chéquier syndical remis à chaque fédération syndicale de salariés signataire de la convention collective nationale et au SYNESI. Ce chéquier est alimenté pour chaque organisation sur les fonds définis à l’article 2.7.9.

Ce chéquier permet de gérer les journées (ou demi-journées) d’absence de tout salarié de la branche professionnelle dans le cadre des activités syndicales. Les modalités d’utilisation dévolues au chéquier syndical seront définies par le règlement intérieur du comité de gestion des fonds du paritarisme.

Pour les représentants des organisations syndicales des salariés, le chèque sera remis à la structure qui relève de la convention collective nationale avant la date d'absence demandée, dans les délais et aux conditions que définira le règlement intérieur du comité de gestion des fonds du paritarisme. Le salarié obtient alors une autorisation d'absence. En contrepartie, la structure recevra un dédommagement forfaitaire, financé sur la part revenant à l'organisation émettrice du chèque.

## 2.7. Financement du paritarisme

Le financement du paritarisme répondra aux points suivants :

### 2.7.1. Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme.

Le financement du paritarisme est assuré par une cotisation de 0,1 % de la masse salariale annuelle brute.

### 2.7.2. Collecte des fonds du paritarisme.

La contribution définie à l'article 2.6.1 sera appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement par l'OPCA. L'organisme sera choisi et mandaté par les partenaires sociaux pour recouvrer cette contribution.

Celle-ci sera appelée à compter de la date de signature de l'accord sur la formation professionnelle.

### 2.7.3. Gestion des fonds du paritarisme.

Les sommes ainsi collectées seront versées au SYNESI après la prise en compte des frais de gestion de la collecte et de restitution des produits financiers.

Le SYNESI est en charge de la gestion des fonds du paritarisme au titre du secrétariat des commissions paritaires nationales.

Il est ouvert à cet effet, par le SYNESI, un compte spécifique « Gestion du paritarisme ».

### 2.7.4. Comité de gestion des fonds du paritarisme.

Il est institué un comité de gestion qui a pour rôle de vérifier la collecte de la contribution et d'en arrêter la répartition. Il adopte, au vu d'un budget prévisionnel, la répartition de ces fonds. Ce comité de gestion est composé d'un membre de la CPNN par organisation syndicale signataire de la convention collective nationale et d'autant de membres de la CPNN du collège employeur. Il se réunit au minimum une fois par an à l'occasion d'une réunion d'une commission paritaire nationale de négociation pour le suivi de la convention collective nationale et sous la même présidence que celle-ci.

Il adopte un règlement intérieur pour son fonctionnement qui sera mis place à la création de cette convention collective.

2.7.5. Règles d'indemnisation et de remboursement de frais de participation aux commissions paritaires nationales.

Il s'agit des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants des employeurs et des représentants des organisations syndicales de salariés composant les délégations syndicales signataires de la convention collective nationale appelés à participer aux commissions paritaires nationales.

Les remboursements sont effectués sur une base déterminée par le règlement intérieur du comité de gestion.

2.7.6. Dédommagement forfaitaire des structures.

Pour les structures relevant de la convention collective nationale employant un salarié convoqué officiellement à une commission paritaire nationale, il est institué un dédommagement systématique et forfaitaire par personne salariée dans un atelier et chantier d'insertion effectivement présente à ladite réunion.

2.7.7. Financement des frais de fonctionnement.

Il s'agit :

- des frais et temps afférents à la préparation, à la tenue, aux comptes rendus et au suivi des commissions et instances paritaires nationales. Ce travail est assuré par le secrétariat des commissions paritaires nationales ;
- des frais de gestion des fonds du paritarisme par le secrétariat des CPN ;
- des frais du comité de gestion ;
- des frais de location de salles ;
- des frais de secrétariat des CPN.

2.7.8. Financement des frais des actions paritaires.

Il s'agit des frais éventuels liés aux actions menées par les partenaires sociaux et actés par la commission paritaire nationale de négociation pour le suivi et les évolutions de la convention collective nationale : événements, manifestations, frais de la consultation etc.

2.7.9. Répartition du solde des fonds du paritarisme.

Une proportion maximum des fonds collectés (déterminée par le règlement intérieur) seront affectés au remboursement des frais déterminés aux articles 2.6.5 à 2.6.8 ci-dessus. L'attribution par membres des différentes commissions paritaires nationales sera répartie ensuite conformément aux décisions du comité de gestion des fonds du paritarisme.

Les conditions d'exercice du paritarisme prévues aux articles 2.6.5 à 2.6.8 ci-dessus étant assurées, le solde en découlant est ensuite réparti en 2 parties égales :

- l'une est versée au SYNESI ;
- l'autre est répartie entre les fédérations syndicales de salariés signataires de la convention collective nationale.

Le calendrier des versements de la dotation sera déterminé dans le cadre du règlement intérieur du comité de gestion des fonds du paritarisme.

### **Article 3**

#### *Durée, date d'application et extension de l'accord*

##### **3.1. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

##### **3.2. Date d'entrée en application de l'accord**

Le présent accord entre en application à la date de sa signature.

##### **3.3. Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et de ses avenants.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

Fait à Paris, le 7 juillet 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SYNESI.

#### **Syndicats de salariés :**

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.