

Accord professionnel
DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE DE FRANCE

ACCORD DE MÉTHODE DU 8 FÉVRIER 2016
RELATIF À LA CONSTITUTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE
POUR LES DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE DE FRANCE
NOR : ASET1650487M

PRÉAMBULE

Aujourd'hui, l'union des associations diocésaines de France (UADF), représentant les employeurs, et les organisations syndicales représentatives participant aux négociations expriment leur volonté commune de constituer une branche professionnelle au sens de l'article L. 2232-5 du code du travail. La signature du présent accord sera constitutive de la création de cette branche.

La décision de franchir cette nouvelle étape répond aussi bien à des raisons de fond qu'à des questions d'opportunité : d'une part, il est naturel que les institutions de l'Eglise catholique mettent en œuvre pour elles-mêmes les principes d'organisation et de relations sociales que l'Eglise catholique préconise pour le monde du travail, au moment où l'ensemble des salariés travaillant dans les associations diocésaines et paroissiales représente près de 12 000 personnes ; d'autre part, une branche professionnelle peut répondre à des besoins concrets pour faciliter la mise en œuvre du droit du travail et adapter les dispositions générales aux spécificités d'un secteur particulier comme l'Eglise catholique. La branche professionnelle peut être un lieu pertinent de régulation sociale et constituer un cadre général de droits et de devoirs pour tous les salariés et les employeurs des entités ecclésiales.

La branche offrira un socle juridique à partir duquel pourra s'organiser la vie sociale des diocèses et des paroisses dans des conditions homogènes et équitables. Il y aura lieu de bien tenir compte du caractère propre des institutions ecclésiales, aussi bien dans leur finalité que dans leurs modalités de fonctionnement, et de respecter l'identité économique et sociale des diocèses. La branche aura ainsi à mettre en œuvre le principe de subsidiarité. Ce principe implique que la branche constitue un socle commun de dispositions que les diocèses et paroisses auront à appliquer et suppose aussi que les instances diocésaines et paroissiales pourront préciser, adapter, voire compléter les dispositions sociales de la branche afin de leur permettre de continuer d'exercer leurs capacités d'initiative, leur liberté d'action et leurs responsabilités.

Enfin il est expressément convenu que la branche professionnelle des diocèses de l'Eglise catholique en France fera l'objet d'une construction progressive. Les signataires du présent accord déterminent les thèmes prioritaires à traiter, selon les besoins des diocèses et de leurs salariés.

Le dispositif conventionnel s'élaborera ainsi progressivement, accord après accord, selon un agenda social consistant et structuré, détaillé ci-après.

1. Objet

Le présent accord a pour objet de préciser :

1. Le champ d'application professionnel et territorial de la branche ;

2. L'agenda social 2016-2018 organisant les thématiques de négociation ;
3. La composition, l'organisation et les moyens alloués à l'instance de négociation ;
4. La mise en place, la composition, l'organisation et les moyens alloués à la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation des accords.

La commission sera également chargée de veiller aux bonnes conditions d'exercice du dialogue social.

2. Champ d'application professionnel et territorial de la branche

Le présent accord de méthode vise à constituer une branche d'activité spécifique pour les structures employeurs des diocèses de l'Eglise catholique en France.

L'activité principale de ces structures consiste à assurer et organiser les moyens matériels et à gérer les ressources au soutien de l'activité de l'Eglise catholique.

Cette branche aura pour objet de définir, par la négociation collective avec les organisations syndicales, les conditions d'emploi du personnel laïc salarié occupé dans les différentes structures employeurs citées ci-après.

Sont ainsi inclus dans la branche les employeurs des structures suivantes, situées sur le territoire français, en métropole et dans les DOM à l'exclusion des structures employeurs situées dans les diocèses concordataires directement rattachés au Saint-Siège (Metz et Strasbourg) dont les personnels sont régis par un statut de droit public :

- les associations diocésaines en charge de la gestion directe du diocèse (curie, services diocésains, maisons diocésaines...) et les paroisses ;
- les structures employeurs en charge de la gestion des salariés laïcs en mission ecclésiale (LEME) ;
- les autres entités relevant d'une convention collective ou accord collectif diocésain, ou d'un accord atypique diocésain, telles que :
 - les associations de gestion des maisons diocésaines ;
 - les autres structures diocésaines telles que des maisons d'accueil, séminaires, sanctuaires, (sous réserve qu'elles ne relèvent pas de conventions collectives professionnelles spécifiques) ;
- la structure employeur que constitue l'union des associations diocésaines de France (UADF).

A tout moment, chaque président d'association (ou responsable d'entité diocésaine ou paroissiale autre qu'associative) dont l'activité est en relation avec les missions de l'Eglise catholique pourra déclarer son adhésion aux accords collectifs signés dans le cadre de la branche selon les dispositions légales en vigueur.

La présente branche n'inclut pas les ministres ordonnés ni les membres des congrégations religieuses et des instituts de vie consacrée, ni les aumôniers de prisons ou d'hôpitaux qui relèvent de statuts légaux spécifiques, sauf s'il existe un contrat de travail salarié formel avec un des employeurs des structures précitées.

D'autre part, elle n'inclut pas les personnels des établissements scolaires et hospitaliers ou centres médico-sociaux agréés puisqu'ils relèvent de conventions collectives propres.

3. Agenda social 2016-2018

Dès signature du présent accord, les parties s'engagent à négocier selon un agenda précis pour les trois prochaines années sur des thématiques prioritaires qui feront l'objet d'accords spécifiques :

Janvier à décembre 2016 :

1. Négociation en vue d'un accord sur la durée et l'organisation du temps de travail ;
2. Mise en place d'un inventaire social relatif aux données suivantes :
 - la protection santé et prévoyance ;

- les grilles de classifications ;
- la typologie des emplois et des effectifs salariés ;
- la formation ;
- les instances représentatives du personnel.

3. Négociation en vue d'un accord sur la formation et le développement des compétences.

Janvier à décembre 2017 :

1. Négociation en vue d'un accord sur la formation et le développement des compétences (suite) ;
2. Négociation en vue d'un accord sur l'emploi et le suivi des salariés laïcs en mission ecclésiale (LEME) ;
3. Négociation annuelle obligatoire (NAO).

Janvier à décembre 2018 :

1. Négociation en vue d'un accord sur les garanties sociales en matière de santé et de prévoyance ;
2. Négociation en vue d'un accord sur la classification des emplois.

Cet agenda sera ajusté chaque année en fonction de l'avancement des négociations.

4. Composition, organisation et moyens alloués à l'instance de négociation

4.1. Composition

La commission nationale paritaire de négociation est composée à part égale de représentants d'employeurs et salariés :

Pour le collège employeur, à titre indicatif :

- le président du conseil épiscopal pour les affaires économiques, sociales et juridiques (CAESJ) ;
- un évêque, président d'une association diocésaine, membre du CAESJ ;
- un économiste diocésain, membre du CAESJ ;
- trois économistes ou responsables RH diocésains ;
- la secrétaire générale adjointe de l'UADE, en charge des questions économiques et sociales et un conseiller social de l'UADE.

Pour le collège salarié :

- trois représentants par organisation syndicale représentative.

4.2. Organisation

Les parties s'entendent sur un principe d'une rencontre trimestrielle minimum de la commission paritaire nationale de négociation.

Des rencontres sous forme de groupe de travail technique restreint seront mises en place en alternance des rencontres nationales et selon les thématiques abordées.

Lors de ces réunions de groupes de travail technique, chaque organisation syndicale représentative pourra se faire représenter par deux de ses membres.

La convocation, rappelant l'ordre du jour décidé communément à chaque fin de séance, sera jointe au relevé de décisions de chaque séance, lequel sera validé paritairement en début de chaque séance.

Tout document nécessaire au travail en instance de négociation sera adressé, dans la mesure du possible, au minimum 15 jours avant la séance prévue.

4.3. Moyens

Les heures consacrées au temps de réunion de négociation et aux temps de trajet relatifs à ces négociations sont considérées comme temps de travail effectif pour les salariés des diocèses participant aux négociations.

Un quota d'heures de délégation sera attribué à chacun des membres salariés de la commission nationale paritaire de négociation pour le temps consacré à la préparation des rencontres de négociation. Ce quota d'heures de délégation sera équivalent au temps de négociation en séance.

Ce temps de préparation sera évalué à 7 heures pour une journée de négociation et à 3,5 heures pour une demi-journée de négociation.

Les frais de déplacement des membres salariés de la commission nationale paritaire de négociation seront pris en charge sur base de justificatifs ne pouvant excéder :

- la valeur d'un billet de train de 2^e classe pour le transport, et le cas échéant des frais de métro ;
- le remboursement des frais de repas sur base de cinq minimum garanti ⁽¹⁾ ;
- le remboursement des frais d'hébergement, sur base de vingt minimum garanti.

L'ensemble de ces moyens sera financé par un budget national spécifique octroyé par l'UADE.

5. Constitution d'une commission nationale paritaire d'interprétation et de validation des accords

Les parties signataires créent la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation des accords (CPNIV) dont les missions principales s'entendent, d'une part, à l'examen des accords collectifs au vu des dispositions de l'article L. 2232-22 ⁽²⁾, et, d'autre part, au respect des accords collectifs nationaux.

5.1. Composition

La CPNIV est composée à parts égales de représentants d'employeurs et salariés :

- deux représentants par organisation syndicale représentative de la branche ;
- autant de représentants d'employeurs que de membres salariés.

5.2. Organisation

La commission se réunit autant que nécessaire et systématiquement en cas de saisine portant sur la validité des accords conclus au titre des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

La commission se réunira afin de mettre en place le règlement intérieur de la CPNIV.

5.3. Moyens

Les moyens dédiés aux membres de la CPNIV sont identiques à ceux de la commission paritaire de négociation visée au 4.3 du présent accord.

(1) A compter du 1^{er} janvier 2016, le montant du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail est fixé à 3,52 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. Il est revalorisé chaque année par décret.

(2) La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit les dispositions suivantes : doivent être soumis à l'approbation de la commission paritaire de branche, les accords conclus en application de l'article L. 2232-22 du code du travail, en l'absence de représentant élu du personnel mandaté en application de l'article L. 2232-21, par les représentants élus titulaires du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-1. Ces accords doivent également être signés par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

6. Publicité et dépôt

En vertu de l'article L. 2232-5 du code de travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 8 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UADE.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FS CFDT.

ANNEXE

LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA CONSTITUTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE POUR LES PERSONNELS DES DIOCÈSES DE L'EGLISE DE FRANCE

Entre :

L'union des associations diocésaines de France (ci-après UADF),

D'une part, et

Les organisations syndicales participant aux négociations :

La confédération CFE-CGC ;

La fédération des syndicats CFTC,

D'autre part,

Depuis plusieurs années, l'assemblée plénière des évêques de France a encouragé le développement du dialogue social au sein des diocèses, dans l'esprit de l'enseignement social de l'Eglise catholique et en réponse aux demandes des organisations syndicales représentatives. La démarche visant à négocier des accords collectifs et à mettre en œuvre une politique des ressources humaines a été laissée à l'initiative de chaque diocèse, pour respecter sa légitime autonomie. Cette orientation, mise en œuvre très largement par les différents diocèses, a porté de nombreux fruits au bénéfice des diocèses concernés et de leurs salariés : clarification et simplification des structures « employeurs », mise en place d'institutions représentatives du personnel, signature de nombreuses conventions collectives diocésaines, d'accords collectifs spécifiques ou mise en place d'accords atypiques.

La branche professionnelle doit être d'abord au service des employeurs et des salariés des associations diocésaines pour pouvoir agir sur le cours des choses plutôt que seulement gérer des normes et des statuts.

Le dialogue social de branche devra s'engager dans un esprit de partenariat et s'efforcera de régler les inévitables difficultés et différends par le dialogue, la médiation et la négociation conduits de bonne foi et avec loyauté. La branche aura à connaître notamment de la complexité de situations que peuvent engendrer, au regard du droit du travail qui fait autorité en la matière, certaines dispositions du code de droit canonique. La spécificité des institutions de l'Eglise catholique doit à l'évidence s'exercer dans le respect de la réglementation du travail, mais elle peut générer localement des problèmes d'application que la branche pourrait prévenir en diffusant des règles de bonne pratique.

L'hétérogénéité des territoires et des acteurs liée à la taille et au caractère de chaque diocèse est une réalité. Le travail au sein des différentes structures de l'Eglise catholique dans les diocèses implique une étroite collaboration et complémentarité entre les clercs, les laïcs salariés et les laïcs bénévoles.

Cette diversité, parfois source de difficultés, doit être prise en considération par les responsables et les institutions représentatives du personnel, acteurs du dialogue social de la branche.

Chacun des partenaires, employeurs et syndicat, a besoin d'apprendre et de gagner en compétences pour trouver la bonne approche et le bon positionnement : une culture de partenariat ne se décrète pas, elle se construit dans le temps grâce à la compétence et à l'estime mutuelle, et dans une loyale coopération.

Publicité et dépôt

En vertu de l'article L. 2232-5 du code de travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.