

---

Brochure n° 3279 | Convention collective nationaleIDCC : 1801 | **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

---

**Avenant n° 44 du 4 novembre 2019**  
relatif à l'exercice du droit syndicalNOR : ASET2050059M

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CSFV CFTC ;****FAA CFE-CGC ;****FBA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont profondément modifié le dialogue social tant dans les entreprises que dans les branches professionnelles.

Les partenaires sociaux ont ainsi exprimé leur volonté de réviser les dispositions conventionnelles relatives à l'exercice du droit syndical au sens large.

Au-delà du fonctionnement des instances représentatives nationales et des moyens qui y sont alloués, les partenaires sociaux ont souhaité exprimer leur attachement à l'évolution professionnelle et personnelle des représentants du personnel et des représentants syndicaux.

Les dispositions visées ci-dessous annulent et remplacent l'ensemble des dispositions antérieures de la CCNA, de ses avenants et accords de branche relatifs à l'exercice du droit syndical.

**Chapitre I<sup>er</sup> Instances représentatives de branche****Article 1<sup>er</sup> | CPPNI****Article 1.1 | Création de la CPPNI**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est créée en application de la loi du 8 août 2016. Elle se substitue aux réunions paritaires prévues à l'article 7 de la convention collective nationale et à la commission paritaire d'interprétation prévue à l'annexe 2 en vigueur à la date de signature du présent avenant.

La CPPNI se réunit en application du présent accord :

- pour les réunions paritaires (art. 1.4) ;
- pour la commission d'interprétation si nécessaire (art. 1.5).

Elle peut également mandater des groupes de travail paritaires sur des thèmes relevant de ses missions dans les mêmes conditions que pour les réunions de négociation.

## **Article 1.2 | Composition de la CPPNI**

La commission se compose de manière strictement paritaire d'une part de la délégation des employeurs et d'autre part de la délégation du personnel, désignées chacune pour ce qui la concerne par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

La délégation du personnel comprend au maximum 7 personnes par organisation syndicale représentative de salariés rémunérées par l'employeur.

Les membres de la délégation des employeurs sont en nombre au plus égal à celui de la délégation syndicale de salariés.

Dans tous les cas, une même organisation syndicale ne peut déléguer à une commission paritaire plus de 2 salariés de la même société.

Les organisations syndicales de salariés notifient à l'organisation d'employeurs, les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentant.

Chaque employeur concerné en est informé, dans le même temps, par l'organisation syndicale mandante.

Les modifications apportées par la suite à cette liste sont concomitamment communiquées dans les mêmes conditions.

## **Article 1.3 | Missions de la CPPNI**

En référence à la réglementation en vigueur au jour de la signature du présent accord, la CPPNI a pour mission de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

- négocie et définit les thèmes relevant de la négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux qui seront déterminés par la négociation comme étant de l'ordre public conventionnel.

Elle définit à cet effet un calendrier annuel de négociation ;

- émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche.

Elle peut, à ce titre, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées par le code de l'organisation judiciaire ;

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- établit, dans les conditions prévues par la loi, un rapport paritaire annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre ci-dessous :
  - de la durée du travail, du travail à temps partiel, des intermittents, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
  - du repos quotidien et des jours fériés ;
  - des congés payés et autres congés ;
  - du compte épargne-temps.

Ce rapport est versé dans la base de données nationale mentionnée au code du travail. Il établit un impact sur les conditions de travail des salariés et la concurrence entre les entreprises de la branche en formulant le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

## **Article 1.4 | Réunions de la CPPNI**

### **Réunions paritaires**

La CPPNI se réunit autant que de besoin et *a minima* six fois par an pour mener les négociations au niveau de la branche.

Elle est présidée par un représentant de la délégation patronale qui est chargé de l'établissement du compte rendu qui est communiqué 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion suivante.

La CPPNI définit le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires.

Elle prévoit les modalités de prise en compte, dans la branche, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

### **Réunions préparatoires**

Une journée (hors temps de transport) est consacrée à la préparation de la réunion qui précède chaque réunion paritaire. Cette journée est assimilée à un temps de travail effectif et est fixée librement par chaque organisation syndicale de salariés.

Le nombre maximum de personnes pouvant y participer, pour chaque organisation syndicale de salariés, est fixé à 10. Ces 10 personnes sont rémunérées, mais seulement 5 d'entre elles peuvent être remboursées pour leurs frais de transport et d'hébergement.

### **Trajets**

Le temps de trajet fait l'objet d'une indemnisation financière ou en temps fixée forfaitairement à 4 heures pour l'aller et 4 heures pour le retour pour les personnes se déplaçant de la Province vers paris/région parisienne, de paris/région parisienne vers la province et de province à province.

### **Documentation**

Les documents nécessaires aux réunions sont adressés au moins 8 jours calendaires à l'avance, que ceux-ci proviennent des organisations syndicales de salariés ou de la délégation patronale.

### **Indemnisation des salariés**

Les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires, bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de déplacement dans le respect des modalités prévues en entreprise. Ils sont, lorsqu'il n'y a pas de prise en charge directe par leur employeur respectif, remboursés sur présentation de justificatifs.

Le remboursement ne peut être inférieur aux bases suivantes :

- frais de restauration : remboursement dans la limite des frais réels plafonnés par repas ;
- frais d'hébergement :
  - remboursement de la nuitée et du petit-déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés par jour pour paris/région parisienne ;
  - remboursement de la nuitée et du petit-déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés par jour pour la province.

Ces montants sont revalorisés chaque année en janvier, sur la base des indices INSEE :

- 1 111 Restaurants, cafés et établissements similaires ;
- 1 120 services d'hébergement.

## **Comptes rendus**

Des comptes rendus des commissions paritaires (CPPNI et CNPEF) sont établis par la délégation patronale et n'engagent que celle-ci. Ils sont communiqués à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentées ou excusées.

Ils ont pour objet de consigner, en les résumant, les points de vue exprimés par les différentes délégations sur les principales questions en débat.

## **Article 1.5 | Avis d'interprétation**

Les décisions de la CPPNI sont prises sous forme de délibérations adoptées dans le cadre d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés. Les membres empêchés peuvent être représentés par un pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

## **Saisine de la CPPNI dans le cadre d'une demande d'avis d'interprétation**

La CPPNI peut être saisie soit à la demande d'une entreprise adhérente soit à la majorité des organisations syndicales de salariés.

Cette demande doit être expressément motivée par la ou les parties demanderesses.

Cette demande doit être adressée par courrier recommandé avec accusé de réception au siège du syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA).

À compter de la réception, le SNSA dispose d'un délai de 1 mois pour convoquer la CPPNI dans la forme prévue ci-dessus.

À l'issue de la réunion, le SNSA dispose de 15 jours calendaires pour apporter une réponse motivée de la commission sous forme de procès-verbal.

## **À la demande d'une juridiction**

La CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une disposition d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. Chaque délégation est composée de trois représentants au plus par organisation syndicale.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner :

- soit l'avis unanime de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et celle du personnel
- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal signé de l'ensemble des délégations est transmis à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à la juridiction demanderesse en fonction du calendrier défini par la juridiction.

## **Hors demande d'une juridiction**

Après recherche de solution, si une difficulté ou un différend soulève une question d'interprétation de la convention collective, reconnue comme telle par la délégation d'employeurs et/ou une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentant au moins 50 % au sens de la mesure d'audience concernant la représentativité dans les branches communiquée tous les 4 ans par la direction générale du travail, la CPPNI est réunie à l'initiative de l'une quelconque

des organisations visées au présent alinéa. Chaque délégation est composée de trois représentants au plus par organisation syndicale.

La demande d'interprétation doit être faite par écrit et communiquée sous forme de lettre recommandée à la branche avec copie à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

La branche accuse réception de la demande dans les 8 jours calendaires.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner :

- soit l'avis unanime de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et les organisations syndicales de salariés ;
- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal signé de l'ensemble des délégations est transmis à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche dans les 8 jours calendaires.

La délégation patronale communique aussitôt l'interprétation retenue aux entreprises de la branche.

Le résultat, quel qu'il soit, de la discussion en commission ne prive pas les salariés, dont les Intérêts sont en cause, de la possibilité d'agir devant les tribunaux.

Un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par la délégation patronale.

## **Article 1.6 | Obligation de transmission des accords d'entreprise**

Les entreprises appliquant la convention collective nationale assistance doivent obligatoirement transmettre à la CPPNI les accords concernant les thèmes visés à l'article 1.3 ci-dessus. La transmission est effectuée à l'issue de la procédure de signature après respect du délai du droit d'opposition.

Les accords sont transmis par la CPPNI, via le SNSA, à l'adresse mail suivante : CPPNIassistance@snsa.asso.fr.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche reçoit automatiquement les accords transmis après suppression par la partie signataire la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI, via le SNSA, accuse réception des conventions et accords transmis.

## **Article 2 | CNPEF et observatoire des métiers**

### **Article 2.1 | Objet**

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle instituée a pour mission d'étudier et de proposer les moyens propres à assurer le développement et la sécurité de l'emploi, et à promouvoir la formation et la qualification professionnelles, et notamment d'éviter que l'évolution technique ou économique ait des conséquences dommageables pour les salariés. À cet effet, elle est habilitée à rendre tous avis relevant du champ de ses attributions.

### **Article 2.2 | Composition et fonctionnement de la commission**

La commission se réunit quatre fois par année civile minimum. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par une ou plusieurs organisations signataires de la présente convention en cas de licenciements pour motif économique d'une importance particulière. En tout état de cause, la commission est informée de tout licenciement économique portant sur plus de 10 salariés.

Les décisions de la commission sont prises sous forme d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés.

Les membres empêchés peuvent être représentés par pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

Ce(s) pouvoir(s) étant obligatoirement annexé(s) au procès-verbal ou relevé de décisions en cas de vote.

### **Article 2.3 | *Rôle de la CNPEF dans la détermination des publics prioritaires***

La CNPEF a pour mission, conformément à la convention collective nationale des sociétés d'assistance, d'étudier et de proposer les moyens d'assurer le développement professionnel, la sécurité de l'emploi, la promotion de la formation et de la qualification professionnelle.

Elle effectue un travail de veille, de diagnostic et d'analyse au regard des évolutions technologiques et économiques afin d'assurer un rôle d'alerte pour les salariés et les entreprises.

Elle définit chaque année, en tant que de besoin, les publics prioritaires aux dispositifs d'accès à la formation donnant lieu à des prises en charge par l'OPCO au titre des fonds mutualisés.

Sur la base des rapports annuels existant au sein du SNSA, elle élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle.

Elle s'appuie sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle.

La CNPEF établit un rapport spécifique retraçant pour l'année écoulée les actions de formation dont ont bénéficié les travailleurs handicapés.

Des recommandations peuvent être formulées en direction des entreprises.

Une réunion de la CNPEF a lieu au plus tard en juillet de chaque année afin de définir les actions prioritaires dont les entreprises doivent tenir compte dans l'élaboration du plan de formation.

Enfin, tous les 3 ans, la CNPEF examine l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle.

L'ensemble des recommandations de la CNPEF est transmis à l'OPCO.

### **Article 2.4 | *Attributions de la commission en matière d'emploi***

La commission a notamment pour missions :

- de permettre l'information réciproque des organisations qui la composent sur la situation de l'emploi dans la profession ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ; à cet effet, un rapport annuel sera établi.

### **Article 2.5 | *Attributions de la commission en matière de formation professionnelle***

La commission a notamment pour tâche :

- de participer à l'étude et au suivi des moyens de formation en vue de leur adaptation régulière à l'évolution des besoins ;
- de recevoir chaque année un bilan de la formation en alternance menée dans la profession et de ses suites ou concrétisations en matière d'emploi ;
- de formuler des avis sur les priorités à assigner aux politiques ou actions de formation dans la profession.

## **Article 2.6 | Observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle**

L'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle, association paritaire loi 1901, a été créé le 14 juin 2013.

Il a pour mission de fournir une information sur les évolutions des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle et d'étudier les facteurs susceptibles de les faire évoluer.

À ce titre, il réalise ou fait réaliser des études relatives à l'emploi et/ou à la formation professionnelle permettant d'éclairer les travaux de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'assistance (CNPEF), à la demande de cette dernière.

Pour ce faire, l'observatoire conçoit et met en œuvre des outils permettant de suivre et d'anticiper les conséquences sur l'emploi, la formation professionnelle et les évolutions économiques et sociales du secteur d'activité.

L'observatoire réalise un rapport annuel d'activité. Ce rapport annuel est présenté et remis en CNPEF.

Conformément à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, à la mixité, à la diversité dans la branche assistance, l'observatoire des métiers de l'assistance est devenu aussi celui de l'égalité professionnelle, constituant ainsi un outil pour mener les études nécessaires au constat et à l'approfondissement des bonnes pratiques dans la branche.

Afin d'identifier les évolutions des compétences rattachées à ces métiers et emplois, il a pour mission de procéder à la mise à jour régulière du référentiel de compétences et de la cartographie des métiers.

Ce rapport est transmis par le secrétariat de l'observatoire aux DRH et aux responsables formation.

La direction des ressources humaines transmet le document au secrétaire du comité d'entreprise et au président de la commission de formation.

## **Chapitre II Exercice du droit syndical**

### **Article 3 | Congrès syndicaux et réunions statutaires**

Le salarié, porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale présentée au moins 1 semaine à l'avance, pourra demander une autorisation d'absence, non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès ou aux réunions statutaires de son organisation syndicale. Ces absences seront rémunérées dans la limite de 5 jours, par an et par section syndicale.

### **Article 4 | Crédit d'heures de branche**

En complément des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I du présent accord, un crédit d'heures mensuel est attribué à chaque fédération syndicale.

Ce crédit d'heures s'élève à 175 heures par mois pour l'ensemble des fédérations syndicales, soit 35 heures en moyenne, réparties comme suit entre les différentes fédérations :

- chacune bénéficie d'un quota fixe de 20 heures par mois ;
- le complément de 75 heures est réparti entre les fédérations représentatives au prorata des voix obtenues lors des élections des comités sociaux et économiques, telles que connues au 31 décembre de l'année précédente, au sein de l'ensemble des entreprises adhérentes du SNSA.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la charge de travail que représente la présidence d'un jury, il est alloué un quota de 10 heures de délégation par an aux présidents de jury.



Le crédit d'heures de branche est géré mensuellement, sans possibilité de report, par chaque fédération qui en communique l'utilisation simultanément au SNSA et à la direction des ressources humaines de l'entreprise concernée (nom du salarié, date, nombre d'heures visées).

Le délai de prévenance concernant l'utilisation du crédit d'heures de branche doit être d'une durée raisonnable par rapport à la durée prévisible de l'absence.

L'utilisation de ce crédit d'heures de branche est réservée aux salariés ayant, dans leurs entreprises et/ou dans la branche, un mandat électif ou représentatif.

Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation, la société concernée lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer aux réunions de ces instances.

La liste de ces instances est fixée par arrêté interministériel.

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, la société concernée lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury.

Pour la bonne marche des entreprises et pour tenir compte des nécessités de leur activité, la prise des crédits d'heures, quelle que soit leur nature (légaux, conventionnels d'entreprise et de branche), fait l'objet d'une information dans le cadre d'un bon de délégation dont la forme est fixée par chaque entreprise.

## **Article 5 | Modalités de l'action syndicale**

Les modalités pratiques d'exercice de l'action syndicale étant à définir dans le contexte propre à chaque entreprise et en tenant compte des particularités spécifiques de la branche (H 24 ; 7 jours/7), la mise au point de ces modalités donne lieu, pour l'application des dispositions légales en la matière, à une négociation au sein de l'entreprise (affichage des communications syndicales, collecte des cotisations syndicales, diffusion des publications et tracts de nature syndicale, réunions des adhérents des sections syndicales, réunions d'information destinées au personnel, accueil de personnalités extérieures). Cette négociation porte également sur la périodicité de réexamen des dispositions convenues à cette occasion.

## **Article 6 | Gestion des crédits d'heures**

Pour la bonne marche des entreprises et pour tenir compte des nécessités de leur activité, la prise des crédits d'heures, quelle que soit leur nature, fait l'objet d'une information dans le cadre d'un bon de délégation dont la forme est fixée par chaque entreprise.

Les éléments ainsi collectés permettent d'évaluer avec précision le temps ainsi consacré, et d'en tenir compte pour l'application des dispositions de l'article 3 du chapitre V ci-dessous (conciliation du mandat et du contrat de travail).

## **Article 7 | Moyens pour l'exercice de la vie syndicale en entreprise**

Chaque entreprise détermine avec ses représentants syndicaux les moyens nécessaires à l'exercice de la vie syndicale.

Un protocole d'accord révisable annuellement fixe les règles conjointement acceptées.



### **Article 8** | *Comité social et économique (CSE)*

Les conditions d'élection et de fonctionnement ainsi que les attributions des comités sociaux et économiques sont celles qui résultent du code du travail.

Il revient aux entreprises qui en remplissent les conditions d'organiser, selon la périodicité légale, les élections des membres des CSE.

La répartition des sièges entre les collèges électoraux est fixée par accord préélectoral entre les entreprises et les organisations syndicales représentatives.

### **Article 9** | *Durée des mandats*

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, la durée des mandats peut être de 2, 3 ou 4 en fonction des négociations en entreprises dans le cadre du protocole préélectoral.

### **Article 10** | *Collèges électoraux*

Le nombre et la composition des collèges électoraux sont fixés comme suit, sauf accord conclu au niveau de l'entreprise dans le respect des dispositions du code du travail :

- le premier collège comprend les salariés exerçant des fonctions relevant des niveaux A à F ;
- le deuxième collège comprend les salariés exerçant des fonctions relevant des niveaux G à I.

Toutefois, dans le cadre des négociations sur le protocole d'accord préélectoral, il est possible de prévoir un 3<sup>e</sup> collège dans les entreprises.

### **Article 11** | *Activités sociales et culturelles des CSE*

Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques constituent l'une des formes de la vie sociale au sein de l'entreprise. Les employeurs sont attentifs à doter les comités de moyens en rapport avec l'importance des effectifs et permettant de donner à ces activités une réalité concrète.

C'est pourquoi les sommes consacrées par les entreprises au financement des activités sociales et culturelles assurées par le comité social et économique quels qu'en soient l'objet, la forme, les modalités ou les bénéficiaires, ne pourront être inférieures à 0,90 % de la masse salariale de l'exercice précédent.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise.

À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

La contribution patronale aux activités sociales et culturelles s'ajoute à la dotation légale attribuée au titre du fonctionnement du comité.

Les modalités précises de calcul des subventions allouées au comité social et économique, en application de ce qui précède, sont fixées au niveau de l'entreprise en accord avec l'employeur.

### Article 12 | *Détachement et permanent syndical*

#### Article 12.1 | *Conditions et modalités du détachement*

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé par une organisation syndicale de salariés à exercer au sein de cette organisation une fonction de permanent, l'intéressé fait l'objet d'une convention tripartite de détachement, ainsi que d'un avenant à son contrat de travail.

Les conditions du maintien de la rémunération par l'entreprise sont précisées dans l'avenant au contrat de travail.

Sauf accord particulier avec l'entreprise, le détachement prend effet au plus tôt 3 mois après que l'organisation syndicale de salariés en a informé l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.

Afin de permettre au salarié détaché de demeurer informé de l'évolution de son entreprise, son employeur s'assure que lui sont adressées par tous moyens les communications diverses effectuées par la direction à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

#### Article 12.2 | *Conditions et modalités du retour dans l'entreprise*

Les dispositions du présent article sont applicables à aux plus deux personnes par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national au plan professionnel et/ou interprofessionnel.

Avant la fin du détachement, l'employeur examine la situation de l'intéressé au cours d'un entretien avec lui pour préciser les modalités de son retour dans l'entreprise. Il recherche les possibilités de lui confier un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait au moment du détachement, en tenant compte autant que possible des compétences et de l'expérience acquise.

Le poste proposé doit s'inscrire dans une logique professionnelle en cohérence avec l'activité exercée antérieurement par le salarié.

Les besoins de formation qui se poseraient à cette occasion sont pris en considération. L'entreprise s'engage à assumer, au cours de l'année qui suit le retour de l'intéressé, les frais d'inscription et le maintien de la rémunération pour la formation qui, en accord avec l'employeur, s'avérerait nécessaire et que l'intéressé s'engage à suivre.

Ces dépenses sont imputables sur la contribution de formation.

À son retour, l'intéressé retrouve les avantages liés à sa durée de présence dans l'entreprise, appréciée à la date de son départ.

### Article 13 | *Permanent ou semi-permanent dans l'entreprise*

#### Article 13.1 | *Permanent*

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et ou syndical « permanent » est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à son activité représentative ou syndicale en entreprise ou en branche au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunion sur convocation par l'entreprise ou la branche, sont égaux à 100 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil. Est également comptabilisé le temps consacré aux réunions préparatoires auxdites réunions.

## **Article 13.2 | *Semi-permanent***

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical « semi-permanent » est celui dont les temps de délégations légaux et conventionnels consacrés à son activité représentative ou syndicale en entreprise ou en branche au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunion sur convocation par l'entreprise ou la branche, sont supérieurs ou égaux à 50 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil, et inférieurs à 100 % de celui-ci. Est également comptabilisé le temps consacré aux réunions préparatoires auxdites réunions.

Les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel et/ou syndical « semi-permanents » bénéficient, en cas de retour à une activité professionnelle à temps complet lorsque cesse cette situation, des mêmes conditions et modalités que celles prévues dans l'article 12.2 du présent chapitre « Conditions et modalités du retour dans l'entreprise ».

Les dispositions prévues à l'article 12.2 du présent chapitre et relatives aux besoins de formation s'appliquent à l'ensemble des élus ou mandatés qui cessent leurs activités de représentation du personnel ou syndicale.

Cette possibilité est ouverte à compter de la fin des mandats et pour une période de 1 an.

## **Article 14 | *Conciliation du mandat et du contrat de travail***

### **Article 14.1 | *Principes***

En se référant au principe de non-discrimination inscrit à l'article 6 du présent chapitre, les signataires sont conscients que la conciliation de l'exercice d'un ou plusieurs mandats électifs et/ou syndicaux avec l'accomplissement des tâches et/ou responsabilités professionnelles et le respect des diverses obligations inhérentes au contrat de travail peuvent soulever des difficultés pratiques dans certains cas.

Les entreprises sont donc très attentives à la nécessité d'assurer cette conciliation et aux difficultés que pourraient rencontrer les intéressés, notamment dans l'accès à la formation et dans leurs perspectives d'évolution de carrière.

Elles tiennent compte des exigences des mandats dans l'organisation et la charge de travail de chacun.

### **Article 14.2 | *Adaptation de la charge de travail***

L'entreprise met en œuvre toutes les solutions de nature à adapter l'organisation de l'activité au poste de travail en fonction de l'exercice du mandat.

Lorsque cela s'avère nécessaire (poste unique ou mission particulière), un consensus est recherché avec l'intéressé au cours d'un entretien, et les dispositions prises sont actées.

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs sont fixés au prorata du temps d'activité professionnelle pour tenir compte du temps consacré à l'exercice du mandat.

### **Article 14.3 | *Entretien***

Dans cet esprit, un entretien (distinct de l'entretien annuel prévu à l'article 29 de la CCNA) doit être proposé obligatoirement par écrit chaque année entre tout salarié investi d'un mandat électif ou syndical, accompagné s'il le souhaite d'un autre salarié de l'entreprise investi d'un mandat électif ou syndical, et son supérieur hiérarchique, accompagné d'un responsable des ressources humaines, pour faire le point de la situation sur les différents aspects de la conciliation mandat/contrat : organisation du travail, moyens humains et matériels, rémunération, évolution de carrière, formation, etc.

Par ailleurs, lorsqu'un entretien est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % (temps de préparation et de réunion inclus) de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

## **Article 15 | Formation des élus ou mandatés**

Afin de préserver son employabilité, une attention particulière doit être apportée au maintien des compétences du titulaire de mandat(s).

Les signataires rappellent que les salariés élus ou désignés ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En outre, afin de permettre aux salariés élus ou désignés d'exercer dans les meilleures conditions le ou les mandats qu'ils détiennent, les signataires incitent les entreprises à favoriser autant que faire se peut les demandes de congés de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions prévues au code du travail (prise en charge des salaires, frais pédagogiques et frais de déplacement dans la limite des indemnités prévues à l'article 14 du présent accord).

À cet effet, les entreprises de la branche garantissent à ceux qui en font la demande expresse, 4 jours de formation rémunérés (prise en charge des salaires, frais pédagogiques et frais de déplacement dans la limite des indemnités prévues à l'article 1.4 du présent accord) pour chaque élu ou mandaté en complément des financements prévus par le code du travail. Cette formation peut s'effectuer tout au long du mandat à la demande de l'élu ou du mandaté.

## **Article 16 | Validation de l'expérience syndicale**

L'exercice d'un mandat syndical met en jeu des compétences supplémentaires qui couvrent des domaines immédiatement valorisables (ex : prévention de certains risques) mais également des aptitudes qui ne sont pas toujours immédiatement mises en pratique dans l'environnement professionnel dans lequel le salarié évolue, comme : la communication orale et écrite, les techniques de débat contradictoire, l'animation des équipes, l'approche de sujets économiques, financiers et stratégiques.

Ainsi, les signataires décident de mettre en place un dispositif qui permet aux détenteurs de mandats depuis 3 ans au moins dans l'entreprise d'accéder :

- s'ils le souhaitent, à un bilan professionnel et/ou un bilan de compétences leur permettant de faciliter le moment venu le retour à une activité professionnelle au sein des services/directions de l'entreprise,
- Sur leur demande une formation certifiante (ex : IEP ou autres formations correspondantes). Cette formation est établie avec le concours d'un ou plusieurs partenaires extérieurs à l'entreprise afin d'assurer la neutralité indispensable au dispositif.

Chaque promotion de formation certifiante est composée d'au plus trois stagiaires (dont deux au plus appartenant à la même entreprise) par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national au plan professionnel et/ou interprofessionnel.

Deux stagiaires au plus peuvent appartenir à la même entreprise qui prend acte des candidatures, et assure le coût de la formation, des frais de déplacement éventuels selon le dispositif applicable pour le plan de formation, et le maintien de la rémunération.

En contrepartie, le salarié impute une partie du temps passé en formation à hauteur du nombre d'heures de CPF qu'il détient et ce jusqu'à extinction de ses droits conformément aux dispositions légales en vigueur ou à venir.

La validation de l'acquis de l'expérience syndicale sera prise en compte dans le cadre professionnel.

## **Article 17 | Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat**

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir au sein des entreprises de la branche la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Cette certification vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des représentants du personnel ou représentants syndicaux.

Cette certification peut ainsi permettre la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat syndical ou de représentant du personnel.

Elle vient alors renforcer la sécurisation des parcours professionnels en développant l'employabilité des représentants du personnel et des représentants syndicaux.

Les candidats à la certification doivent justifier d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 années précédant la session d'examen.

Cette certification est constituée de six domaines de compétences dénommés Certificats de compétences Professionnelles (CCP) :

- CCP encadrement et animation d'équipe ;
- CCP gestion et traitement de l'information ;
- CCP assistance dans la prise en charge de projets ;
- CCP mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- CCP prospection et négociation commerciale ;
- CCP suivi de dossier social d'entreprise.

L'obtention des six certificats permet l'obtention de la certification relative aux compétences acquises dans le cadre de mandats électifs ou représentatifs.

À l'obtention de la certification, les entreprises de la branche s'engagent à examiner les possibilités d'évolutions professionnelles des représentants du personnel ou syndicaux.

Par ailleurs, l'obtention de certains CCP permet d'obtenir par équivalence un ou plusieurs blocs de compétences constitutifs d'autres certifications professionnelles.

## **Article 18 | Égalité d'évolution professionnelle et traitement salarial/non-discrimination**

Le salarié élu ou mandaté depuis au moins 3 ans dans l'entreprise et/ou dans la branche Assistance, peut demander à son employeur un entretien de bilan au cours duquel sont envisagées les possibilités d'évolution et/ou de mobilité professionnelles.

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et ou syndical ne doit subir aucune réduction de rémunération ou perte de salaire du fait de l'exercice de son mandat.

Dans le cas où un salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical n'a pas bénéficié d'augmentation individuelle de son salaire de base pendant 3 années de suite, il est procédé à un examen particulier de sa situation par la DRH en concertation avec sa hiérarchie.

Lors de son entretien annuel prévu à l'article 14.3 du présent chapitre, son salaire annuel de base au 31 décembre (hors prime d'attachement) est alors comparé, à la moyenne, à la même date, de la catégorie à laquelle il appartient.

Pour la notion de catégorie, il convient de se référer au rapport « Égalité femmes/hommes » de l'entreprise.

Le salarié concerné reçoit dans le délai de 1 mois suivant l'examen de sa situation une information écrite et motivée de la DRH sur la décision et les actions correctrices éventuelles le concernant.

Si une anomalie est constatée, il est alors procédé à un examen sur les années antérieures pendant le dernier mandat exercé et ce, dans la limite globale de 3 ans.

## **Chapitre V Disposition diverses**

### **Article 19 | Champ d'application**

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

L'avenant s'applique également aux entreprises de la branche ayant moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 4 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)