

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)

Avenant n° 07-18 du 14 juin 2018
relatif au dialogue social

NOR : ASET2050605M

IDCC : 1261

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

SNAEC SO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant de révision a pour objet de renforcer la qualité et l'efficacité du dialogue social en vigueur au sein de la branche des acteurs du lien social et familial (ALISFA) tout en adaptant ses modalités d'exercice aux évolutions législatives et réglementaires.

Le rôle et les missions des différentes commissions paritaires nationales, notamment la commission paritaire nationale de négociation (CPNN), sont complétés des exigences nouvelles issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. De la même façon, le chapitre relatif à la représentation du personnel dans les entreprises de la branche, prend en compte les modifications législatives et réglementaires issues des dernières ordonnances de réforme du droit du travail.

Pour améliorer la qualité des temps de discussions en groupes de travail ou celle des temps de négociations en réunions paritaires, les conditions d'autorisations d'absences des négociateurs salariés, tout comme la protection qui leur est accordée dans la branche, sont revues par les partenaires sociaux signataires du présent accord.

(Voir page suivante.)

L'article 2 du préambule est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2 | Dialogue social de branche

Les partenaires sociaux de la branche des acteurs du lien social et familial promeuvent le dialogue social. C'est pourquoi, ils réaffirment leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement dans le cadre des commissions paritaires nationales, et de l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche (ACGFP), selon les modalités ci-dessous prévues et complétées par un règlement intérieur validé paritairement en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 2.1 | Instances paritaires de négociation

Les modalités d'organisation et de fonctionnement des instances paritaires de négociation visées au présent article font l'objet d'un règlement intérieur commun reprenant pour chacune des commissions ou groupes de travail paritaires, ses spécificités ou particularités d'organisation et/ou fonctionnement. Ce règlement intérieur est discuté au sein de chacune des commissions concernées et est validé en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

2.1.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**2.1.1.1. Composition. Fonctionnement**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est constituée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle, et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Elle est présidée par un représentant du collège employeur et une vice-présidence est assurée par un représentant du collège salarié.

La CPPNI peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires.

Chaque réunion de CPPNI fera l'objet d'un compte-rendu formalisant les discussions et décisions paritaires.

La signature des accords à la convention collective respecte les dispositions légales en vigueur. Pour les autres décisions, elles sont prises à la majorité des membres présents. Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche représente une voix et l'(ou les) organisation(s) syndicale(s) patronale(s) représentative(s) en représente(nt) le nombre équivalent.

Un règlement intérieur fixe les autres modalités d'organisation et de fonctionnement. Dans les conditions qui y sont indiquées, la CPPNI se réunit à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, et au minimum trois fois par an en vue des négociations légales obligatoires, ainsi qu'à la demande de toute organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle signataire de la convention collective ou y ayant adhéré.

2.1.1.2. Objectifs

Par la négociation, la CPPNI définit les garanties applicables aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective. Elle fixe la politique générale de la branche qui est mise en œuvre au sein des différentes instances paritaires, notam-

ment en matière d'emploi et formation, santé et prévoyance ou observation de la branche Alisfa.

La CPPNI détermine également les thèmes sur lesquels les conventions et accords signés au niveau de l'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche professionnelle conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail.

2.1.1.3. Missions

■ a) Négociation

Dans le cadre de ses missions permanentes de négociation, la CPPNI :

- valide et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires ;
- met en place l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme ;
- veille à l'application de la convention collective nationale ;
- négocie tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale ;
- est une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social entre salariés et employeurs, et du droit syndical ;
- met en œuvre les négociations périodiques et veille à l'établissement des rapports obligatoires ;
- définit la politique générale de la branche qui est ensuite mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales ;
- étudie toute demande d'évolution du système de classification ou rémunération ;
- représente la branche professionnelle.

Dans les conditions légales et réglementaires, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation définit son calendrier des négociations, exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, établit un rapport annuel d'activité, et formule le cas échéant, des recommandations destinées aux acteurs de la branche.

Elle est destinataire des accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective et s'appuiera dans ses missions sur les travaux du ou des observatoires emploi formation et/ou de la négociation collective.

Les accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements qui relèvent du champ d'application de la convention collective sont adressés à la présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation à l'adresse numérique et postale transmise au ministère chargé du travail.

■ b) Interprétation

Dans le cadre de ses missions permanentes d'interprétation, la CPPNI a pour objet :

- a) De veiller au respect de la convention collective et de ses annexes par les parties en cause.
- b) De donner toute interprétation des textes de la convention collective et de ses annexes.
- c) De donner un avis d'ordre général ou individuel relatif à l'application de la convention collective et de ses annexes.

Pour toutes les questions concernant l'application de la convention collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un conseiller technique pour la commission paritaire.

Saisine

La commission est saisie par un organisme employeur ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Elle peut être aussi saisie par l'autorité judiciaire pour avis.

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la (ou des) question(s) soumise(s).

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximums.

Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours avant la date de la réunion.

Délibération. Avis

Les avis d'interprétation sont pris à l'unanimité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche professionnelle.

Chaque avis est rédigé et remis aux organisations syndicales de salariés et d'employeur représentatives dans la branche, pour signature.

L'avis est public, il a la valeur d'avenant à la présente convention.

Lorsqu'un accord est intervenu, le procès-verbal est notifié dans un délai de 1 mois aux parties.

2.1.2. *Commission paritaire nationale emploi formation*

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) propose à la CPPNI les orientations et les priorités de la branche en matière de formation professionnelle et d'emploi. Elle définit les mesures, et les actions nécessaires à la mise en œuvre de ces orientations et de ces priorités validées par la CPPNI. Pour ce faire, elle peut mettre en œuvre les dispositifs lui permettant d'identifier les besoins des employeurs et des salariés du secteur, et y répondre au niveau national et régional.

Elle s'appuiera notamment sur les travaux de l'observatoire de l'emploi et de la formation.

2.1.2.1. Composition. Fonctionnement

La CPNEF est composée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle, et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

La présidence de la CPNEF est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

2.1.2.2. Objectifs

La CPNEF est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs suivants :

- renforcer les moyens de réflexion et d'actions de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;

- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Les membres de la commission paritaire nationale emploi formation sont par ailleurs habilités à discuter des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à la réalisation de leurs missions détaillées ci-après, sous réserve de leur validation par la CPPNI.

2.1.2.3. Missions

a) Formation

En matière de formation, la commission paritaire nationale emploi formation relevant de la présente convention, est plus particulièrement chargée de :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des formations en alternance, etc. ;
- définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle ;
- rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer le plein-emploi des ressources de formation.

b) Emploi

En matière d'emploi, la commission paritaire nationale emploi formation est plus particulièrement chargée de :

- étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

2.1.2.4. Financement des dispositifs de soutien de l'emploi et de la formation

La CPNEF peut concevoir et mettre en place des dispositifs visant au développement de la formation professionnelle et au soutien de l'emploi au niveau national et régional. Aussi, est créé un taux de prélèvement permettant à la CPNEF de financer des dispositifs de soutien au développement de l'emploi et de la formation de la branche. À ce titre, tous les employeurs quel que soit le nombre de salariés doivent cotiser 0,2 % de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution sera collectée par un organisme extérieur avec lequel une convention sera établie.

2.1.3. *Commission paritaire santé et prévoyance*

2.1.3.1. Composition. Fonctionnement

La commission paritaire santé et prévoyance (CPSP) est composée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle, et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

La présidence de la CPSP est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

2.1.3.2. Objectifs

La commission paritaire santé et prévoyance est principalement chargée de mettre en place et de suivre les deux régimes conventionnels prévus par la branche, à savoir le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de proposer toutes les adaptations nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les adaptations proposées sous forme d'avenant à la convention collective doivent être validées par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

2.1.3.3. Missions

La commission paritaire santé et prévoyance a pour objet de :

- suivre la mise en place des régimes conventionnels ;
- contrôler l'application des régimes conventionnels de complémentaire santé et de prévoyance ;
- étudier et proposer une solution à la CPPNI aux litiges portant sur l'application des régimes conventionnels ;
- contribuer à l'intégration des associations dans les régimes conventionnels ;
- examiner les comptes de résultat des régimes conventionnels, et proposer des solutions pour assurer la pérennité des deux régimes conventionnels ;
- suivre les évolutions statistiques et démographiques de la branche ;
- informer une fois par an les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sur la gestion et la situation des régimes conventionnels ;
- valider tous les documents d'information concernant les régimes conventionnels que diffusent les organismes assureurs recommandés ;
- émettre des avis sur le suivi des régimes conventionnels ainsi que la négociation technique de toutes adaptations utiles pour la pérennité des régimes conventionnels (taux de cotisation, niveau de garanties/prestations...) ;
- assurer la gestion et l'administration du fonds d'action sociale pour le régime de complémentaire santé et du fonds de solidarité pour le régime de prévoyance ;
- être l'interlocuteur pour les organismes assureurs recommandés des régimes conventionnels ;
- définir les priorités d'interventions de la branche en lien avec la santé au travail ;
- mettre en place les actions dédiées à la santé au travail définies paritairement.

2.1.4. *Fonds d'aide au paritarisme*

Les organisations signataires de la convention collective souhaitent développer la négociation collective dans la branche et promouvoir le dialogue social au sein des structures relevant de la présente convention collective nationale des acteurs du lien social et familial. Il s'agit notamment, de favoriser l'application de la convention collective nationale, ainsi que la promotion et la valorisation de la branche.

Afin de permettre un tel développement, et pour tenir compte des différentes instances dans la branche professionnelle, il est nécessaire de mettre en place les moyens financiers pour pouvoir mener à bien toutes ces missions. C'est l'objet du fonds d'aide au paritarisme.

2.1.4.1. Contribution de l'employeur.

a) Montant

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective nationale sont tenus de verser au fonds d'aide au paritarisme une contribution annuelle égale à 0,08 % de la masse salariale brute de l'année N – 1.

Cette contribution est au moins égale à vingt euros (20 €).

b) Collecte

L'appel de la contribution est organisé par l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la convention collective (ACGFP). L'association peut confier la collecte à un organisme extérieur.

L'appel de cette contribution est effectué une fois par an.

2.1.4.2. Utilisations des fonds et affectation des ressources

Le fonds d'aide au paritarisme est géré selon les dispositions figurant dans les statuts et règlement intérieur de l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente convention collective nationale (ACGFP).

2.1.5. *Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente convention collective nationale (ACGFP)*

L'association dénommée "association chargée de la gestion des fonds du paritarisme" pour la branche couverte par la présente convention collective nationale (ACGFP), placée sous l'autorité de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, a pour objet :

- de gérer les contributions, de veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue au protocole d'accord n° 11-05 du 10 novembre 2005, tel que notamment modifié par l'accord de branche du 10 novembre 2005 révisé par l'accord du 30 novembre 2006, et au règlement intérieur de l'ACGFP ;
- et, plus généralement, afin de faciliter l'exercice du dialogue social, d'assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La composition de l'ACGFP ainsi que son fonctionnement sont fixés dans ses statuts et son règlement intérieur.

2.1.6. *Observatoire emploi formation*

2.1.6.1. Composition et fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire emploi formation

Le comité de pilotage est composé paritairement de deux représentants employeurs et de deux représentants salariés membres de la CPNEF plénière.

Le fonctionnement de ce comité est fixé par un règlement intérieur qui détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

Ce comité rend un avis sur les résultats des travaux et propose des pistes de réflexion en matière de formation et de qualification.

2.1.6.2. Objectifs et missions de l'observatoire emploi formation

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les partenaires sociaux ont créé en 2003 un observatoire de l'emploi et de la formation pour assurer une veille prospective sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Cet observatoire est au service de la branche des acteurs du lien social et familial.

L'ensemble des travaux de l'observatoire sera communiqué aux employeurs et aux salariés de la branche sous des formes accessibles à tous.

2.1.6.3. Financement de l'observatoire emploi formation

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, la CPNEF pourra demander la prise en charge de travaux de l'observatoire.

2.1.7. *Observatoire de la négociation collective*

Les modalités d'exercice des missions de l'observatoire de la négociation collective sont fixées au règlement intérieur par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 2.2 | *Modalités d'exercice et développement du dialogue social de branche*

2.2.1. *Autorisations d'absence pour la préparation des commissions nationales ou groupes de travail paritaires*

2.2.1.1. Mises en place des bons valant autorisation d'absence

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.2.1 pour la préparation des commissions paritaires nationales prévues par la convention collective, ou celle des commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

Ces autorisations d'absence ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et d'information ci-dessous précisées sont réunies.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche doit remettre à l'employeur un bon paritaire valant autorisation d'absence d'une journée dans un délai d'au moins 2 semaines avant la date prévue pour son absence.

Ces bons d'autorisation d'absence sont établis chaque année par l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme (ACGFP) qui en détermine les modalités et conditions d'attribution à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche, et conformément à la convention collective, dans son règlement intérieur.

Dans les conditions fixées au règlement intérieur de l'ACGFP, les employeurs des salariés absents bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour préparation des réunions de négociations paritaires.

2.2.1.2. Nombre de bons valant autorisation d'absence

Vingt-quatre bons d'autorisations d'absence d'une journée sont accordés annuellement à chaque organisation syndicale.

2.2.2. *Autorisations d'absence pour représentation dans les commissions nationales ou groupes de travail paritaires*

Des autorisations d'absence sont accordées par leurs employeurs aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.2.1 pour la participation aux commissions paritaires nationales prévues par la convention collective et aux commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

Ces autorisations d'absence ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et

de convocation ci-dessous précisées sont réunies, à charge pour le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

2.2.2.1. Mandat pour représentation dans les commissions paritaires

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et son employeur dûment informé de ce mandat.

À défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions prévues au présent article 2.2 et suivants de la convention collective.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche informent le président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du mandatement accordé, de la révocation ou de la fin du mandat du salarié concerné dans le mois qui suit.

2.2.2.2. Convocation écrite

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est présentée à l'employeur 10 jours à l'avance pour chaque absence du salarié mandaté par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

2.2.3. Protection des négociateurs de branche

Les salariés qui, dans les conditions figurant aux articles 2.2.1.1, 2.2.2.1, sont mandatés par leur organisation syndicale de salariés pour siéger dans les commissions nationales ou groupes de travail paritaires, bénéficient de la protection contre les licenciements prévue par les dispositions du livre IV du code du travail relatifs aux salariés protégés.

Ces mêmes salariés bénéficient dans les conditions légales, de la couverture prévue contre les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle. »

Article 2 | Libertés d'opinions et libertés civiques

L'article 3 du préambule « Libertés d'opinion et libertés civiques » de la convention collective est modifié selon les modalités suivantes :

« Article 3 | Libertés d'opinion et libertés civiques

Article 3.1 | Libertés d'opinion et syndicale

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions légales et réglementaires.

Article 3.2 | Principe d'égalité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les employeurs et/ou leurs représentants, ainsi que les salariés, s'engagent dans le cadre de leurs missions à ne pas prendre en considération notamment l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou ethniques, l'âge, le sexe et l'orientation sexuelle. De plus les employeurs doivent respecter cet engagement pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures disciplinaires.

Article 3.3 | Droit de grève

Le droit de grève s'exerce conformément à la loi. Aucune sanction ne sera prise pour fait de grève exercée à ce titre.

Article 3.4 | Droit d'expression

Le droit d'expression directe et collective des salariés s'applique conformément à la loi et quel que soit le nombre de salariés.

Ce droit d'expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement, sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles un accord sur le droit d'expression n'a pas été conclu, l'employeur consulte le comité social et économique, sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, cette consultation a lieu au moins une fois par an.

Article 3.5 | Libertés civiles

Les salariés possèdent pleine liberté d'adhérer personnellement au parti ou groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix.

Tout salarié, sans condition d'ancienneté, peut faire acte de candidature à un mandat politique et demander une autorisation d'absence exceptionnelle en fonction de la campagne électorale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, tout salarié, justifiant de l'ancienneté telle que prévue par la loi, peut demander un congé pour exercer un mandat politique d'une durée égale à celle du mandat quelle que soit la nature de celui-ci, conformément aux dispositions du code du travail et du code général des collectivités territoriales. À son terme, les dispositions légales sont applicables.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et les droits ainsi rappelés sont, conformément à la loi, nulles de plein droit ».

Article 3 | Abrogation de la commission de recours sur la classification

Les attributions de la commission de recours sur la classification prévues à l'article 7.2 du chapitre XII « Système de classification » de la convention collective étant affectées à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), l'article 7.2 du chapitre XII « Système de classification » est abrogé.

Article 4 | Droit syndical

Les articles 1.2.6 et 2.2 du chapitre I^{er} de la convention collective « Droit syndical » sont modifiés comme suit :

« Article 1.2.6

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié de l'établissement désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical ou représentant de la section syndicale (RSS) pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- dans les établissements ayant de 8 à 49 salariés équivalents temps plein, le crédit maximum par délégué est de 4 heures, le crédit global est de 12 heures ;
- à partir de 50 salariés, application des dispositions légales^[1].

Dans le cadre de ce crédit d'heures, les délégués syndicaux peuvent se rendre auprès de tous les salariés de l'établissement quel que soit leur lieu de travail. Ils peuvent également utiliser ce crédit d'heures en dehors de l'établissement pour l'exercice de leur mandat. Ils en informent l'employeur.

Les frais afférents aux déplacements liés aux fonctions de délégué syndical peuvent être pris en charge par l'employeur, après négociation entre les deux parties.

Article 2.2 | Conditions d'absence

Ces autorisations d'absence sont accordées dès lors que les conditions de mandatement et de convocation ci-dessous précisées sont réunies, à charge pour le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

2.2.1. Exigence d'un mandat

2.2.1.1. Mandat pour participation à des congrès ou assemblées statutaires

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale.

Le mandat doit préciser le congrès ou l'assemblée statutaire pour lesquels le salarié est mandaté. Son employeur doit être dûment informé de ce mandat.

À défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions figurant aux articles 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre.

2.2.1.2. Mandat pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale.

Le mandat doit préciser les organes directeurs pour lesquelles le salarié est mandaté.

L'employeur du salarié mandaté doit être dûment informé de ce mandat.

À défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions figurant aux articles 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre.

2.2.2. Convocation écrite

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est délivrée par une organisation syndicale et présentée à l'employeur au moins 10 jours à l'avance par le salarié répondant aux conditions de l'article 2.1.

Article 2.3 | Maintien de la rémunération

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions mentionnées ci-dessus à l'article 2.2 sont réunies, dans la limite du nombre de jours accordés aux articles 2.1.1 et 2.1.2 du présent chapitre ».

Article 5 | Dialogue social d'entreprise

L'article 2 du titre III de l'avenant n° 03-11 du 24 juin 2011 est supprimé.

[1] Articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.

Le chapitre II de la convention collective « Délégués du personnel. Comité d'entreprise-conseil d'établissement » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre II Représentants du personnel

Les effectifs salariés pris en compte pour la mise en place ou le renouvellement de la ou des instances de représentation du personnel, s'apprécient dans les conditions prévues par la loi, en nombre de salariés "Équivalents temps plein"^[1] (ETP).

Article 1^{er} | Représentant santé au travail

Article 1.1 | Représentant santé au travail dans les structures de moins de 8 salariés équivalents temps plein (ETP)

Par la signature d'un accord-cadre du 24 juin 2011, les partenaires sociaux ont souligné l'importance de la prévention des risques professionnels, psychosociaux et l'amélioration des conditions de travail.

C'est dans la continuité des dispositions de cet accord, qu'il est convenu de la mise en place, dans les entreprises de moins de 8 salariés ETP dépourvues de représentant du personnel, d'une instance de concertation sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Cette instance qui devra se réunir à l'initiative de l'employeur au moins quatre fois par an, est composée de l'employeur ou son représentant et d'un salarié élu par un vote à bulletin secret pour une durée de 4 ans.

En cas de vacance définitive, des élections devront être organisées dans les meilleurs délais.

La mission du (de la) salarié(e) élu(e) est exercée pendant le temps de travail dans la limite de 10 heures par an, hors les temps de réunion de l'instance de concertation.

Toute sanction disciplinaire prononcée à l'encontre du salarié en raison de l'exercice de ces missions durant le temps dévolu par le présent protocole sera considérée comme abusive.

Article 1.2 | Représentant santé au travail comportant un comité social et économique

Dans les structures comportant un comité social et économique, ses représentants salariés remplissent la mission dévolue à l'article 1.1.

Les membres élus du CSE bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de cette mission. Cette formation est d'une durée de 3 jours maximum par mandat, prise en charge par l'employeur. Elle a lieu sur le temps de travail et est payée comme telle. Le temps de formation n'est ni déduit du crédit d'heures de délégation ni ne vient en déduction des jours accordés pour la formation économique des membres du CSE pour les entreprises d'au moins 50 salariés ETP mais est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Article 2 | Comité social et économique des entreprises de 8 à moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP)

Article 2.1 | Mise en place

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises dont l'effectif d'au moins 8 salariés ETP est atteint sur une moyenne de 12 mois consécutifs.

[1] Tel que prévu à l'article L. 1111-2 du code du travail.

Il revient à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser les élections lorsque ce seuil est franchi. À défaut, la procédure doit être engagée dans le mois qui suit la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale.

Le personnel de l'entreprise ainsi que les organisations syndicales qui satisfont aux critères fixés par la loi, sont informés de l'organisation des élections de mise en place ou de renouvellement de l'instance de représentation du personnel. L'employeur invite les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel à négocier le protocole d'accord préélectoral et établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel.

Lorsque le processus électoral a été engagé et qu'un procès-verbal de carence a été établi, l'employeur est tenu à l'organisation de nouvelles élections, à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, y compris dans le délai de 6 mois après établissement du procès-verbal de carence.

Article 2.2 | Composition et fonctionnement

Le CSE est composé de l'employeur et d'une délégation élue du personnel comportant un nombre égal de titulaires et suppléants.

Pour les structures dont l'effectif est compris entre 8 et 11 salariés ETP, le nombre de membres de la délégation du personnel, ainsi que celui des heures de délégation accordées aux titulaires sont identiques à ceux accordés pour les entreprises de 11 salariés ETP, soit :

- 1 membre titulaire et 1 membre suppléant ;
- 10 heures mensuelles de délégation pour le titulaire.

Pour les autres structures, le nombre de membres de la délégation du personnel ainsi que celui des heures de délégation accordées aux titulaires, sont définis par décret selon l'effectif de l'entreprise.

Des dispositions plus favorables peuvent être fixées par accord d'entreprise.

Le (ou les) membre(s) titulaire(s) peuvent, dans les conditions réglementaires, se répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Les membres de la délégation du personnel du CSE d'une entreprise de 8 à moins de 50 salariés sont reçus collectivement au moins une fois par mois, ou sur leur demande en cas d'urgence.

En l'absence de délégués syndicaux, ils ont la possibilité de se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion, l'employeur répond par écrit aux demandes écrites formulées par les représentants du personnel et qui lui ont été présentées au moins 2 jours ouvrables avant la date de la réunion. Ses réponses sont annexées ou transcrites sur un registre spécial tenu à la disposition des salariés qui peuvent, dans les conditions prévues par la loi, demander à en prendre connaissance.

Est payé comme du temps de travail effectif le temps passé par les membres du CSE à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité (notamment dans le cadre du droit d'alerte en matière d'hygiène et de sécurité visé et aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave). Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation.

Un local nécessaire à l'exercice de leur mission et leur permettant de se réunir, est mis à disposition des membres du CSE.

Article 2.3 | *Attributions*

Les attributions du comité social et économique des entreprises dont l'effectif est compris entre 8 et 11 salariés ETP sont celles prévues par la loi pour les entreprises de moins de 50 salariés ETP.

Les attributions du comité social et économique des entreprises de moins de 50 salariés ETP sont celles prévues par la loi.

Il a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Les membres du CSE doivent être informés et consultés annuellement sur le programme de formation professionnelle de l'année à venir ainsi que sur les actions de formation envisagées par l'employeur.

Il contribue également à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. À ce titre, les membres de la délégation du personnel peuvent alerter l'employeur de toute atteinte injustifiée ou disproportionnée dont ils auraient connaissance et qui serait portée aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés fondamentales dans l'entreprise.

En outre, le CSE peut procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail. Il réalise les missions de l'article 1.1 du présent chapitre.

Il peut, également, participer à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations, notamment à faciliter la mixité professionnelle à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle. Il peut proposer toutes actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

Le CSE est informé sur les restructurations et mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Un membre de la délégation du personnel peut accompagner l'inspecteur(ice) du travail lors de la visite de celui ou celle-ci.

Des attributions d'ordre social et culturel sont accordées au comité social et économique des entreprises d'au moins 8 salariés et de moins de 50 salariés.

Un budget destiné au financement d'activités sociales est versé annuellement. L'employeur ouvre le compte bancaire sur lequel le budget est versé.

Le CSE fixe les orientations en matière d'activités sociales et culturelles, prend la décision d'engager les dépenses en ce sens. Le(s) représentant(s) pour le comité social et économique en assure(nt) la gestion avec l'employeur.

La contribution au titre du financement des activités sociales et culturelles est fixée par accord d'entreprise. À défaut, elle est au moins égale à 1 % de la masse salariale

brute comme défini par le code du travail pour le budget des œuvres sociales et culturelles des entreprises d'au moins 50 salariés.

Article 3 | Comité social et économique des entreprises d'au moins 50 salariés équivalents temps plein (ETP)

Article 3.1 | Mise en place

Lorsque, postérieurement à la mise en place du comité social et économique (CSE) prévu à l'article 2 du présent chapitre, l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés ETP sur une moyenne de 12 mois consécutifs, le comité exerce, à l'expiration d'un délai de 12 mois, l'ensemble des attributions prévues ci-après pour les CSE d'entreprises d'au moins 50 salariés.

Si le mandat restant à courir est inférieur à 1 an, ce délai de 12 mois pour se conformer à l'intégralité des obligations récurrentes d'information et de consultation, court à compter du renouvellement de l'instance de représentation du personnel.

Lorsque l'entreprise n'est pas pourvue d'un CSE, mais que son effectif atteint au moins 50 salariés ETP sur une moyenne de 12 mois consécutifs, l'employeur est tenu de mettre en place un comité social et économique dont les attributions sont, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de sa mise en place, celles indiquées au présent article.

Bien que le CSE soit mis en place au niveau de l'entreprise, des comités d'établissement et un comité central sont constitués par accord ou sur décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts au sens de la loi.

Article 3.2 | Composition et fonctionnement

Le CSE est composé de l'employeur, assisté éventuellement de 3 collaborateurs, et d'une délégation élue du personnel comportant un nombre égal de titulaires et suppléants. Le nombre de membres de la délégation du personnel ainsi que celui des heures de délégation accordées aux titulaires, sont définis par décret selon l'effectif de l'entreprise.

Des dispositions plus favorables peuvent être fixées par accord d'entreprise.

Le (ou les) membre(s) titulaire(s) peuvent, dans les conditions réglementaires, se répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical qui siège au comité social et économique avec voix consultative.

Le CSE se réunit au moins une fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés, et au moins une fois par mois au-delà.

Un local aménagé du matériel nécessaire à l'exercice de leur mission est mis à disposition des membres du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

Article 3.3 | Attributions

En plus des attributions qui lui sont déjà dévolues pour les entreprises de moins de 50 salariés, le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle, aux techniques de production et de prévention des risques professionnels.

À ces fins, il est consulté annuellement de façon récurrente sur :

- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise ;
- les conditions de travail et d'emploi.

Conformément à la loi, il doit également être informé et consulté de façon ponctuelle sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, notamment sur les opérations de restructuration et de compression des effectifs, en cas de licenciement collectif pour motif économique, ou encore procédures collectives d'entreprises en difficultés (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire) ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, les méthodes d'aide au recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Il réalise les missions de l'article 1.1 du présent chapitre.

Le CSE bénéficie également d'attributions d'ordre social et culturel.

En plus d'un budget obligatoire de fonctionnement dont le montant minimum est fixé par la loi, un budget destiné au financement d'activités sociales et culturelles est versé annuellement au comité. Il en assure la gestion dans les conditions légales et réglementaires.

La contribution versée chaque année par l'employeur est fixée par accord d'entreprise. À défaut, elle est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute comme défini par le code du travail.

Pour l'exercice de leur mission, l'employeur met à la disposition des membres du CSE et des délégués syndicaux, une base de données économiques et sociales rassemblant l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes obligatoires.

Dans les conditions prévues par la loi, un accord conclu avec les organisations syndicales ou à défaut avec le comité social et économique, peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu, ainsi que les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales. À défaut d'accord, son contenu correspond à celui fixé par la loi. »

Article 6 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} septembre 2018.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 juin 2018.

(Suivent les signatures.)