

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 1^{er} février 2008

relatif à l'exercice du droit syndical

NOR : ASET2250592M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE-CGC ;

FPSE CFTC ;

FNCCSS CFE-CGC ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Partant du constat que des relations sociales de qualité sont un élément indispensable au bon fonctionnement de toute entreprise, les parties signataires entendent affirmer l'importance du fait syndical comme facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux.

Elles marquent ainsi leur attachement au rôle essentiel joué par les organisations syndicales, parties intégrantes de la vie des organismes.

Aussi, afin de leur permettre d'exercer au mieux leurs missions, elles conviennent de garantir leurs moyens dans le respect des nécessités liées au bon fonctionnement des organisations.

Cette volonté partagée de faire vivre un dialogue social constructif nécessite que soient mises en place des règles du jeu claires, définies d'un commun accord, qui seules permettent son appropriation.

C'est dans cette démarche que s'inscrit le présent accord qui a pour objet de définir les règles et moyens de l'exercice du droit syndical dans les organismes du régime général de la sécurité sociale, avec un souci de transparence et d'équité entre les acteurs.

Il met en place un cadre adapté pour l'exercice d'un mandat au plan national, permettant l'amélioration qualitative de la négociation collective de branche, et contribuant ainsi au dialogue interprofessionnel.

Il favorise le bon fonctionnement des organisations syndicales au niveau local en prévoyant des autorisations d'absence en faveur des salariés des organismes.

Enfin, l'exercice d'un mandat devant s'intégrer normalement dans la vie professionnelle d'un salarié, il définit des règles propres à satisfaire cet impératif en garantissant les possibilités d'évolution du salarié mandaté.

Titre I^{er} Exercice d'une activité syndicale au plan national

1. Champ d'application

Les dispositions du titre I^{er} du présent accord s'appliquent aux organisations syndicales signataires des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 et 25 juin 1968, appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail.

2. Modalités de prise en compte des demandes syndicales

L'Ucanss s'engage à répondre à toute demande écrite de négociation sur un thème émanant d'une organisation syndicale nationale visée à l'article précédent.

3. Temps accordés pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national

3.1. Définition

Le temps accordé pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national s'entend de celui qui a pour objet de :

- faciliter la négociation au niveau national ;
- permettre la participation aux travaux des différentes instances mises en place au niveau de la branche professionnelle (fonds d'assurance formation, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, instance nationale de concertation, commissions paritaires nationales d'interprétation...) ;
- permettre la participation aux travaux des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, CPLOS, UNGSLOS...) ;
- permettre la participation à des activités en rapport avec les statuts des organisations syndicales à tous les niveaux.

3.2. Modalités d'exercice de l'activité syndicale

3.2.1. Détachement de salariés pour l'exercice du mandat

Les organisations syndicales représentatives au plan national visées au 1 du présent titre peuvent désigner, au plan national, des salariés détachés à temps plein ou à mi-temps pour l'exercice de leur mandat, dans la limite de 3 équivalents temps plein.

Toutefois, les organisations syndicales affiliées à une même confédération peuvent convenir entre elles d'une répartition différente, sans que cela puisse avoir pour conséquence de majorer par confédération le nombre de salariés visés par ces dispositions.

3.22. Temps de délégation national

Les dispositions du présent article s'appliquent à défaut de texte législatif ou réglementaire modifiant les moyens attribués aux organisations syndicales.

Les organisations syndicales visées à l'article précédent bénéficient, en plus des possibilités de détachement visées au 3.21, d'un temps de délégation annuel pour l'exercice de leurs activités telles que définies au 3.1.

Ce temps de délégation bénéficie aux salariés dont l'activité syndicale représente plus de 25 % de leur temps d'activité professionnelle.

Toutefois, chaque organisation syndicale a la possibilité, dans la limite de 4 équivalents temps plein par an, d'en faire bénéficier des salariés qui ne répondraient pas à cette condition. Pour l'application de cette disposition, un équivalent temps plein est réputé correspondre à 459 demi-journées, qui sont attribuées aux organisations syndicales sous forme de chéquiers.

Le volume de ce temps de délégation national correspond à celui dont les organisations syndicales disposaient pour l'exercice de ces activités sur l'exercice 2007, soit 0,22 % des effectifs calculés en équivalents temps plein.

Dans le cadre de ce volume, chaque organisation syndicale se voit attribuer un temps de délégation minimum au titre de l'exercice de ses activités au plan national, qui correspond à 10 équivalents temps plein.

Le solde de ce volume est réparti entre les confédérations en fonction du pourcentage du nombre de voix obtenues aux élections des délégués du personnel titulaires, agrégés par l'Ucanss au niveau national, pour l'ensemble des collèges.

Ce résultat est actualisé tous les quatre ans sur la base des derniers résultats publiés par l'Ucanss.

Les organisations syndicales affiliées à une même confédération conviennent entre elles de la répartition, sans que cela puisse avoir pour conséquence de majorer le temps de délégation qui leur est accordé.

À compter du 1^{er} janvier 2012, le volume global du temps de délégation national visé à l'article 3.22 correspondra à 0,19 % des effectifs 2008 du régime général de la sécurité sociale exprimés en équivalents temps plein selon les chiffres édités par l'Ucanss, la diminution portant à due proportion sur le temps de délégation minimum et sur le solde réparti au regard des élections professionnelles.

À compter du 1^{er} janvier 2016, ce pourcentage sera fixé à 0,16 % des effectifs 2012 exprimés en équivalents temps plein.

Par la suite, ce volume sera révisé automatiquement tous les 4 ans, selon les mêmes modalités, sur la base de l'évolution des effectifs du régime général de la Sécurité sociale exprimés en équivalents temps plein selon les chiffres édités par l'Ucanss, afin de maintenir le rapport entre le temps de délégation national visé à l'article 3.22 et l'effectif global exprimé en équivalents temps plein de l'année N – 4 (0,16 %).

4. Situation des salariés exerçant leur activité syndicale au plan national, et gestion de leur contrat

4.1. Maintien du contrat de travail

Les salariés exerçant leur activité syndicale au niveau national restent inscrits aux effectifs de leur organisme d'origine et bénéficient pendant toute la durée de leur mandat des dispositions de la convention collective et du code du travail.

Le temps passé par les représentants syndicaux dans leurs activités syndicales est de plein droit considéré comme temps de travail, notamment en ce qui concerne le calcul de l'intéressement, et payé à l'échéance normale par leur organisme d'appartenance.

Le paiement visé à l'alinéa ci-dessus porte sur l'ensemble des éléments de rémunération, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités et les titres restaurant dont le salarié bénéficie à raison de son emploi.

La caisse nationale concernée neutralise l'impact budgétaire pour l'organisme des mesures visées au point 3.2.

Les frais de déplacement engagés à l'occasion de la participation à une réunion d'une instance prévue par la convention collective, ou lors d'une négociation nationale, ainsi que de toute réunion à l'initiative de l'Ucanss, sont pris en charge par l'Ucanss sur la base des tarifs conventionnels, dans la limite de quatre participants par organisation syndicale nationale, ou de huit par confédération syndicale. Pour tenir compte de situations particulières, un dépassement exceptionnel peut être accordé sur décision du directeur de l'Ucanss.

Le remboursement par l'Ucanss d'un abonnement de transport entre le lieu de résidence et Paris peut être accordé, sur justificatif, par le directeur de l'Ucanss.

Les frais de déplacement engagés pour la préparation de ces réunions font l'objet d'un remboursement par l'Ucanss, dans la limite de 30 déplacements par an par organisation syndicale, sur la base des tarifs conventionnels.

4.2. Information de l'employeur

Afin de permettre la mise en place du dispositif et son suivi, la liste des bénéficiaires, ainsi que le temps de délégation correspondant, sont communiqués à l'Ucanss ainsi qu'aux directions des organismes pour ce qui les concerne.

Dans le cas d'aménagement de la répartition entre les organisations syndicales affiliées à une même confédération, ces dernières informent, par lettre commune, de la répartition convenue.

La liste des bénéficiaires peut être révisée sur simple information délivrée à l'Ucanss et à l'organisme concerné, sans que cela ait pour conséquence d'augmenter le volume de temps de délégation national accordé à l'organisation syndicale.

Pour tout exercice d'un mandat d'une durée supérieure à un mois en continu, l'Ucanss doit être informée, en principe, 3 mois à l'avance. Un double de la correspondance est adressé simultanément au directeur de l'organisme concerné.

Dans les autres cas, une information préalable de l'employeur, selon des modalités définies au plan local, doit être effectuée.

5. Moyens matériels

Dans le cadre de la préparation de la négociation au plan national, un local, situé au siège de l'Ucanss, est mis à la disposition des organisations syndicales nationales représentatives.

Ce local, qui comporte le mobilier et les équipements de bureau habituels, est accessible durant les jours et heures d'ouverture de l'Ucanss.

6. Réunions paritaires nationales

Le nombre maximum de participants aux réunions paritaires nationales est fixé à 8 par confédération.

Titre II Exercice du droit syndical au plan local

7. Activités concernées

Les activités syndicales ne relevant pas du titre I^{er} relèvent des dispositions du présent titre.

8. Temps accordés pour l'exercice du droit syndical

8.1. Situation des salariés pendant l'exercice du droit syndical

Les salariés exerçant leur activité syndicale au niveau local restent inscrits aux effectifs de leur organisme d'origine et bénéficient pendant toute la durée de leur mandat des dispositions de la convention collective et du code du travail.

Le temps passé par les représentants syndicaux dans leurs activités syndicales est de plein droit considéré comme temps de travail, notamment en ce qui concerne le calcul de l'intéressement, et payé à l'échéance normale par leur organisme d'appartenance.

Le paiement visé à l'alinéa ci-dessus porte sur l'ensemble des éléments de rémunération, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités, et les titres restaurant dont le salarié bénéficie à raison de son emploi.

8.2. Autorisations d'absence

8.21. Participation au fonctionnement des organisations syndicales

Des autorisations d'absence rémunérées sont accordées pour permettre à l'organisation syndicale locale de fonctionner.

Le volume global annuel de ces autorisations d'absence correspond à 4 heures par salarié, l'effectif de l'organisme étant celui calculé pour les dernières élections des délégués du personnel.

Ce volume est réparti en fonction du pourcentage de voix obtenues par les listes présentées par les organisations syndicales représentatives constituées dans l'organisme au premier tour des dernières élections des délégués du personnel titulaires pour l'ensemble des collèges.

Cette répartition prend effet au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats, et s'applique jusqu'au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats des élections suivantes.

En tout état de cause, toute organisation syndicale représentative bénéficie d'un volume au moins égal à 70 heures, le nombre d'heures nécessaire pour atteindre cette garantie venant s'ajouter au volume global correspondant à l'effectif de l'organisme.

Le crédit est attribué pour une période de 12 mois, sans report possible sur l'exercice suivant.

L'autorisation d'absence est accordée sur simple présentation d'une convocation émanant du délégué syndical, ou du secrétaire du syndicat, ou d'une instance statutaire du syndicat concerné.

Les noms des personnes concernées doivent être, sauf circonstances exceptionnelles, communiqués à la direction de l'organisme 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

L'Ucanss consolide chaque année, au plan national, les données chiffrées relatives à l'utilisation de ce crédit.

Ces données sont communiquées aux organisations syndicales nationales.

8.22. Mandats spécifiques

Des autorisations d'absence rémunérées de courte durée sont accordées pour permettre le fonctionnement des instances statutaires des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, CPLOS, UNGSLOS...).

L'autorisation d'absence est accordée aux membres de ces instances, sur présentation d'une convocation officielle.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé à l'article 8.21.

8.23. Participation aux congrès syndicaux ou à une assemblée statutaire nationale

Tout salarié mandaté pour assister à un ou plusieurs congrès syndicaux bénéficie, sur convocation écrite nominative émanant de son organisation syndicale, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile.

Des délais de route sont également accordés, sur justificatif, et dans la limite maximale de 2 jours ouvrés par congrès.

Ce temps est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

Le bénéfice de l'autorisation d'absence est subordonné à l'information préalable de la direction de l'organisme, qui doit intervenir au moins 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

Pour l'application du présent article, les assemblées statutaires nationales sont assimilées à des congrès.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé à l'article 8.21.

8.24. Dispositions communes

La mise en œuvre des dispositions relatives aux autorisations d'absence accordées dans le cadre de l'article 8.2 doit rester compatible avec la nécessaire qualité et continuité du service public.

Elle ne peut dès lors avoir pour effet de mobiliser simultanément plus de 8 % de l'effectif présent de l'organisme.

Dans l'hypothèse où ce pourcentage serait dépassé dans un organisme employant moins de 300 salariés, la direction peut engager un processus de concertation avec les organisations syndicales afin que soient garanties, dans les meilleures conditions possibles, la qualité et la continuité du service public.

8.3. Exercice du mandat de délégué syndical

8.31. Désignation du délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative, notamment au sens de l'article 1^{er} du présent accord, peut désigner un délégué syndical.

Le choix de celui-ci s'opère librement par l'organisation syndicale parmi les salariés de l'organisme, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Les parties signataires recommandent qu'il ne soit pas fait obstacle à ce que deux organisations syndicales affiliées à la même confédération puissent désigner chacune son propre délégué syndical.

8.32. Crédit d'heures

Le crédit d'heures dont disposent les délégués syndicaux pour exercer leur mandat est majoré de :

- 30 heures par an dans les organismes employant de 1 à 500 salariés ;
- 50 heures par an dans les organismes employant de 501 à 1 000 salariés ;
- 80 heures par an dans les organismes employant plus de 1 000 salariés.

L'effectif de l'organisme est calculé au 1^{er} janvier de l'année considérée, selon les mêmes règles que celles applicables en matière d'élection des délégués du personnel.

9. Prise en compte des demandes syndicales

Pour toute question intéressant le personnel d'un organisme, les organisations syndicales représentatives qui y sont implantées seront reçues à leur demande par la direction de l'organisme.

10. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Quand un salarié demande à bénéficier, dans les conditions posées par les articles L. 451-1 et suivants du code du travail, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, son salaire lui est maintenu intégralement pendant la durée de ce congé.

Le congé peut être pris par journées ou par demi-journées, en respectant un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.

11. Accès aux nouvelles technologies d'information et de communication

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales aux nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC).

En conséquence les organismes sont invités à négocier un accord d'entreprise permettant l'accès et l'utilisation de ces moyens aux organisations syndicales représentatives qui y sont implantées.

La négociation devra porter notamment sur :

- l'utilisation de la messagerie électronique par les organisations syndicales représentatives implantées dans l'organisme pour communiquer tant en interne qu'en externe, notamment en ce qui concerne :
 - la nature et la taille des messages pouvant être envoyés ;
 - les moyens mis en œuvre pour garantir la confidentialité des échanges électroniques ;
 - les moyens garantissant la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser le message ;
- l'accès à l'intranet de l'organisme, utilisé pour la mise à disposition de publications ou de tracts de nature syndicale, notamment en ce qui concerne :
 - les règles applicables quant au contenu des pages ;
 - les conditions d'accès par les salariés à l'information syndicale, notamment en terme de confidentialité ;
 - les contraintes techniques devant être respectées, ainsi que la capacité de chaque site syndical.

Un bilan de l'application du présent article sera communiqué aux organisations syndicales nationales deux ans après l'entrée en vigueur du présent accord.

12. Respect du principe de non discrimination

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour le personnel, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel.

Les organismes s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à une organisation syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, l'organisation du travail, la formation professionnelle, l'évolution professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, ainsi que les mesures disciplinaires.

13. Entrée en activité du mandaté

Pour l'application du présent article, est considéré comme mandaté le salarié dont le temps d'activité syndicale représente plus de 25 % de son temps de travail.

En début de premier mandat, un entretien est organisé entre la direction de l'organisme, le mandaté et son responsable hiérarchique direct.

Cet entretien est destiné à établir les modalités pratiques d'exercice du mandat.

Un représentant de l'organisation syndicale d'appartenance du mandaté est présent, sur demande de l'intéressé.

Au cours de l'entretien, les moyens de concilier au mieux l'exercice du mandat et l'activité professionnelle sont recherchés.

Cet entretien a également pour objet d'évaluer la disponibilité de l'intéressé au poste de travail, et de réfléchir, si cela s'avère nécessaire, à une éventuelle adaptation de ce dernier, ou à la nécessité de réviser les objectifs fixés eu égard au temps lié à l'exercice des missions syndicales.

En tout état de cause, quand un tel aménagement intervient, il ne peut avoir pour conséquence la perte d'éléments de salaire ou de conditions de travail qui seraient appliquées aux autres salariés du service d'appartenance du mandaté.

Il ne doit pas avoir, non plus, pour effet de réduire l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle du salarié mandaté.

Cet aménagement est examiné en début de mandat, puis chaque année afin de tenir compte de l'évolution éventuelle de la nature, et de l'étendue des mandats exercés par le salarié.

14. Évolution professionnelle des salariés mandatés

14.1. Principe d'évolution salariale

La situation individuelle des salariés mandatés doit être examinée, et les décisions en matière d'évolution salariale doivent être prises, en tenant compte uniquement de leurs compétences professionnelles et de l'activité déployée pendant la durée consacrée à leur poste de travail, sans prendre en considération l'appartenance syndicale et les fonctions syndicales exercées.

Une évolution minimale de la rémunération annuelle est garantie, dans des conditions définies en annexe au présent accord, aux salariés mandatés dont le temps d'activité professionnelle est inférieur au tiers d'un temps plein, ce qui inclut, notamment, ceux qui n'exercent pas d'activité professionnelle.

14.2. Évaluation professionnelle du salarié mandaté exerçant à temps partiel un mandat syndical

Le salarié mandaté bénéficie, comme tout membre du personnel, d'un entretien annuel d'évaluation réalisé par son responsable hiérarchique.

L'évaluation professionnelle porte exclusivement sur l'activité professionnelle, et sur les qualités personnelles mises en œuvre dans le cadre de cette activité, à raison du seul temps consacré à cette dernière, et abstraction faite de l'exercice d'une activité syndicale.

14.3. Évolution de carrière

Le salarié mandaté dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps, bénéficie tous les 3 ans, au cours d'un entretien, d'un examen approfondi de son évolution de carrière, notamment en termes de niveau de qualification.

Un premier entretien a lieu dans le courant de l'année d'entrée en vigueur du présent accord pour les mandatés répondant aux conditions posées par l'alinéa précédent.

14.4. Accès à la formation

Les salariés mandatés ont accès, pendant la durée de leur mandat, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

En outre, en cours de mandat, pour maintenir ou renforcer leur niveau de compétence professionnelle et/ou acquérir de nouvelles connaissances, notamment en lien avec leur mandat, ou en vue d'une éventuelle réorientation, ils peuvent demander à bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins.

14.5. Incidence des absences pour exercice d'un mandat syndical sur le contrat de travail

Le temps consacré à l'exercice d'une activité syndicale est considéré comme un temps de présence effective pour le calcul de l'ancienneté, des congés payés, ainsi que de l'ensemble des droits que le salarié tient du fait de son contrat de travail.

15. Reprise d'activité professionnelle

15.1. Information de l'employeur

Le salarié mandaté qui envisage de reprendre son activité professionnelle, en avise son organisme employeur 3 mois à l'avance.

Quand le mandat couvre l'exercice de missions au plan national, une information parallèle doit être effectuée par son organisation syndicale auprès de l'Ucanss.

15.2. Entretien d'aide à l'orientation

À la demande du salarié mandaté, un entretien d'aide à l'orientation de carrière peut être organisé avec le responsable des ressources humaines de l'organisme.

L'entretien a pour objet de dresser un état de la situation professionnelle du salarié, de faire le bilan des compétences acquises dans le cadre de son mandat, et de définir ses possibilités d'évolution professionnelle.

Cet entretien peut déboucher sur une formation adaptée au salarié au regard de son poste de travail, et/ou sur un bilan de compétences permettant une réorientation de carrière.

15.3. Réintégration

Lors de sa reprise d'activité professionnelle, le salarié est réintégré dans son emploi, ou dans un emploi d'un niveau et d'un coefficient au moins équivalent à celui précédemment occupé.

15.4. Valorisation de l'expérience syndicale

Lors de la reprise d'activité du salarié mandaté, et à sa demande, les organismes prennent toutes mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical.

Cet accompagnement passe notamment par :

- l'aide à la constitution de dossiers dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ;
- l'aide et l'aménagement du temps de travail pour le salarié qui s'engage dans une formation diplômante.

Persuadés que l'exercice d'un mandat syndical peut conduire à développer des compétences transférables, les signataires du présent accord s'engagent à examiner, dans les quatre ans suivant son entrée en vigueur, la possibilité de définir des outils permettant la reconnaissance des qualifications acquises au cours du mandat.

Titre IV Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles

16. Article 12 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957

Les dispositions de l'article 12 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Situation des salariés pendant l'exercice du droit syndical

Les salariés exerçant leur activité syndicale restent inscrits aux effectifs de leur organisme d'origine et bénéficient pendant toute la durée de leur mandat des dispositions de la convention collective et du code du travail.

Le temps passé par les représentants syndicaux dans leurs activités syndicales est de plein droit considéré comme temps de travail, notamment en ce qui concerne le calcul de l'intéressement, et payé à l'échéance normale par leur organisme d'appartenance.

Le paiement visé à l'alinéa ci-dessus porte sur l'ensemble des éléments de rémunération, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités, et les titres restaurant dont le salarié bénéficie à raison de son emploi.

2. Participation au fonctionnement des organisations syndicales

Des autorisations d'absence rémunérées sont accordées pour permettre à l'organisation syndicale locale de fonctionner.

Le volume global annuel de ces autorisations d'absence correspond à 4 heures par salarié, l'effectif de l'organisme étant celui calculé pour les dernières élections des délégués du personnel.

Ce volume est réparti en fonction du pourcentage de voix obtenues par les listes présentées par les organisations syndicales représentatives constituées dans l'organisme au premier tour des dernières élections des délégués du personnel titulaires pour l'ensemble des collègues.

Cette répartition prend effet au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats, et s'applique jusqu'au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats des élections suivantes.

En tout état de cause, toute organisation syndicale représentative bénéficie d'un volume au moins égal à 70 heures, le nombre d'heures nécessaire pour atteindre cette garantie venant s'ajouter au volume global correspondant à l'effectif de l'organisme.

Le crédit est attribué pour une période de douze mois, sans report possible sur l'exercice suivant.

L'autorisation d'absence est accordée sur simple présentation d'une convocation émanant du délégué syndical, ou du secrétaire du syndicat, ou d'une instance statutaire du syndicat concerné.

Les noms des personnes concernées doivent être, sauf circonstances exceptionnelles, communiqués à la direction de l'organisme trois jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

L'Ucanss consolide chaque année, au plan national, les données chiffrées relatives à l'utilisation de ce crédit.

Ces données sont communiquées aux organisations syndicales nationales.

3. Mandats spécifiques

Des autorisations d'absence rémunérées de courte durée sont accordées pour permettre le fonctionnement des instances statutaires des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, CPLOS, UNGSLOS...).

L'autorisation d'absence est accordée aux membres de ces instances, sur présentation d'une convocation officielle.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé au point 2 du présent article.

4. Participation aux congrès syndicaux ou à une assemblée statutaire nationale

Tout salarié mandaté pour assister à un ou plusieurs congrès syndicaux bénéficie, sur convocation écrite nominative émanant de son organisation syndicale, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile.

Des délais de route sont également accordés, sur justificatif, et dans la limite maximale de 2 jours ouvrés par congrès.

Ce temps est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

Le bénéfice de l'autorisation d'absence est subordonné à l'information préalable de la direction de l'organisme, qui doit intervenir au moins 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

Pour l'application du présent article, les assemblées statutaires nationales sont assimilées à des congrès.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé au point 2 du présent article.

5. Dispositions communes

La mise en œuvre des dispositions relatives aux autorisations d'absence accordées dans le cadre des points 1 à 4 du présent article doit rester compatible avec la nécessaire qualité et continuité du service public.

Elles ne peuvent dès lors avoir pour effet de mobiliser simultanément plus de 8 % de l'effectif présent de l'organisme.

Dans l'hypothèse où ce pourcentage serait dépassé dans un organisme employant moins de 300 salariés, la direction peut engager un processus de concertation avec les organisations syndicales afin que soient garanties, dans les meilleures conditions possibles, la qualité et la continuité du service public.

6. Désignation du délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative, notamment celles qui sont signataires des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 et 25 juin 1968 et appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail, peut désigner un délégué syndical.

Le choix de celui-ci s'opère librement par l'organisation syndicale parmi les salariés de l'organisme, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Les parties signataires recommandent qu'il ne soit pas fait obstacle à ce que deux organisations syndicales affiliées à la même confédération puissent désigner chacune son propre délégué syndical.

7. Crédit d'heures attribué aux délégués syndicaux

Le crédit d'heures dont disposent les délégués syndicaux pour exercer leur mandat est majoré de :

- 30 heures par an dans les organismes employant de 1 à 500 salariés ;
- 50 heures par an dans les organismes employant de 501 à 1 000 salariés ;
- 80 heures par an dans les organismes employant plus de 1 000 salariés.

L'effectif de l'organisme est calculé au 1^{er} janvier de l'année considérée, selon les mêmes règles que celles applicables en matière d'élection des délégués du personnel.

8. Prise en compte des demandes syndicales

Pour toute question intéressant le personnel d'un organisme, les organisations syndicales représentatives qui y sont implantées seront reçues à leur demande par la direction de l'organisme.

9. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Quand un salarié demande à bénéficier, dans les conditions posées par les articles L. 451-1 et suivants du code du travail, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, son salaire lui est maintenu intégralement pendant la durée de ce congé.

Le congé peut être pris par journées ou par demi-journées, en respectant un délai de prévenance de 10 jours ouvrés. »

17. Article 39 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957

Les deux premiers alinéas de l'article 39 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 sont abrogés.

18. Chapitre V du règlement intérieur type

Le chapitre V du règlement intérieur type est abrogé.

Titre V Dispositions diverses

19. Caractère impératif de l'accord

Le présent protocole d'accord constitue un socle impératif de règles contribuant à faciliter un exercice du droit syndical et du dialogue social de qualité dans l'ensemble des organismes du régime général.

Toutes dispositions conventionnelles qui lui sont contraires sont de nul effet.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les usages et accords locaux en vigueur dans certains organismes.

Elles ne se cumulent pas avec celles portant sur le même objet, et en cas de concours, la solution la plus favorable s'applique.

20. Durée de l'accord et bilan d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Deux ans après sa date d'entrée en vigueur, une évaluation de sa mise en œuvre sera réalisée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

21. Date d'effet

Les dispositions du présent texte entrent en vigueur au premier jour du troisième mois suivant celui au cours duquel son agrément est intervenu.

Si la prise d'effet intervient en cours d'année civile, les volumes d'heures visés à l'article 8.21 pour la participation au fonctionnement des organisations syndicales, sont attribués au prorata du temps restant à courir jusqu'à la fin de l'exercice considéré, les résultats obtenus étant arrondis à l'heure supérieure.

Il en est de même des majorations de crédit d'heures accordées dans le cadre de l'article 8.32 aux délégués syndicaux.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2008.

(Suivent les signatures.)

Annexe relative au principe d'évolution salariale des salariés mandatés

Afin d'assurer l'effectivité du principe de non-discrimination, l'article 14.1 de l'accord prévoit, qu'en matière salariale, les salariés mandatés dont le temps d'activité professionnelle est inférieur au tiers d'un temps plein bénéficient d'une garantie d'évolution minimale de leur rémunération.

Dans ce cadre, il est garanti au salarié mandaté que l'évolution de sa rémunération annuelle ne sera pas inférieure à la moyenne des évolutions de l'ensemble des autres membres du personnel de même emploi, ou, à défaut, de même niveau de qualification de l'organisme.

Pour l'application de ces dispositions, les modalités qui suivent sont arrêtées.

1. Éléments de salaire concernés

Pour apprécier l'évolution de la rémunération annuelle, il est tenu compte des éléments de salaire liés à la compétence (points de compétences et d'évolution salariale) et à la performance (prime de résultat, part variable...).

Les promotions, les primes de sujétion particulières (primes de fonction, travail de nuit, etc.), les points de compétences attribués lors du recrutement et les sommes versées au titre de l'intéressement ne sont pas pris en considération.

2. Effectif de comparaison

L'évolution de la rémunération annuelle du salarié mandaté est comparée à la moyenne des évolutions de l'ensemble des autres membres du personnel de même emploi, ou, à défaut, de même niveau de qualification de l'organisme.

Lorsque le niveau de qualification comporte moins de 3 salariés, et qu'il existe moins de 3 salariés dans l'emploi, le calcul est effectué en fonction de la moyenne des évolutions des autres membres du personnel de l'organisme, tous niveaux confondus, relevant de la même convention collective de travail.

Pour le personnel de direction, la comparaison s'effectue par catégorie d'emploi au niveau de l'institution, selon les chiffres communiqués à l'Ucanss par les caisses nationales.

L'effectif à prendre en compte est l'ensemble des salariés relevant de la catégorie concernée (même emploi, ou même niveau de qualification de l'organisme, ou même catégorie d'emploi au niveau de la branche pour le personnel de direction) calculé en personnes physiques rémunérées.

3. Modalités de calcul

La mise en œuvre de la garantie d'évolution salariale peut prendre la forme de l'attribution de points de compétences ou d'évolution salariale, et/ou d'un montant de prime de résultat ou de part variable.

3.1. Attribution de points de compétences ou d'évolution salariale

La moyenne des évolutions de l'ensemble du personnel est calculée comme suit :

Nombre de points de compétences ou d'évolution salariale attribués à la catégorie dont relève le mandaté ÷ Ensemble des autres membres du personnel de la catégorie y compris les salariés n'ayant pas bénéficié de points

Le nombre de points à attribuer pour atteindre cet objectif est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Il peut être, le cas échéant, inférieur au pas d'acquisition.

La mesure d'attribution ne doit pas conduire à dépasser le coefficient maximum du niveau de qualification du salarié, et la garantie ne peut dès lors jouer que dans la limite de ce coefficient maximum.

3.2. Attribution d'un montant de prime de résultat ou de part variable

Le montant de la moyenne des primes se calcule de la façon suivante :

Montant des primes de résultat ou de part variable attribuées à la catégorie dont relève le mandaté ÷ Ensemble des autres membres du personnel de la catégorie y compris les salariés n'ayant pas bénéficié de prime

Le cas échéant, ces modalités de calcul devront être adaptées aux évolutions des dispositifs de rémunération conventionnels.

4. Mise en œuvre de la garantie

La comparaison entre l'évolution de la rémunération annuelle du salarié mandaté et la moyenne des évolutions de l'ensemble du personnel s'effectue chaque année, une fois l'ensemble des opérations collectives d'attribution terminées.

À cette occasion, la direction de l'organisme remet à l'intéressé les éléments chiffrés de la comparaison, et ce quelle que soit l'évolution salariale constatée.

Le montant dû au titre de la garantie d'évolution est attribué au premier janvier de l'année qui suit.