

Accord professionnel

DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE DE FRANCE
(8 février 2016)

Accord du 27 mai 2024
relatif à la mobilité des salariés

NOR : ASET2450576M

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

UADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte où le monde du travail est en constante mutation, l'évolution des parcours professionnels des individus devient de plus en plus une nécessité. Ainsi, ils peuvent être amenés à changer de poste, de métier et/ou d'employeur plusieurs fois au cours de leur activité professionnelle. La reconnaissance des compétences transversales, le développement de la formation, peuvent permettre aux salariés d'évoluer professionnellement dans un secteur d'activité autre que celui relevant du champ de la branche professionnelle des salariés de l'Église de France. Néanmoins, avec l'expérience acquise au sein d'une activité liée à la vie ecclésiale, ils peuvent également souhaiter évoluer professionnellement tout en restant salarié au sein d'une structure relevant de la branche professionnelle.

De leur côté les employeurs peuvent rencontrer des difficultés à recruter notamment des salariés aux compétences spécialisées et/ou formés aux spécificités ecclésiales. La mobilité des salariés en interne ou entre différentes structures employeurs de la branche peut être un atout. C'est pourquoi la branche a souhaité inscrire à son agenda social, un accord portant sur la mobilité des salariés.

La mobilité professionnelle se caractérise par la possibilité pour le salarié d'effectuer au cours son parcours professionnel un changement de poste de travail au sein d'une même structure employeur ou d'un autre employeur.

Les partenaires sociaux de la branche se sont engagés, dans un cadre conventionnel, à développer et valoriser les compétences, à maintenir l'employabilité de ses salariés, à promouvoir l'égalité professionnelle, à soutenir l'emploi des seniors ainsi que la non-discrimination.

Cet accord a pour objectif de développer et de sensibiliser les employeurs aux enjeux liés à la mobilité.

Enfin constatant que la plupart des structures employeurs ont un effectif inférieur à 50 salariés, les partenaires sociaux conviennent, en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent accord s'applique à toutes les structures employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir de dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord de branche s'inscrit dans le champ d'application défini à l'article 2 de l'accord de méthode relatif à la constitution de la branche pour les diocèses de l'Église catholique en France conclu en date du 8 février 2016 qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 15 novembre 2016 publié au *Journal officiel* du 23 novembre 2016.

Les dispositions de cet accord s'appliquent à tous les salariés, restant sauves les dispositions particulières prévues dans les accords spécifiques notamment pour les laïcs en mission et les artistes musiciens du culte.

Article 2 | La formation : levier à la mobilité

La formation, avec le développement des compétences et l'acquisition de nouvelles qualifications, permet une meilleure adaptabilité aux évolutions des emplois et favorise la mobilité du salarié au cours de son parcours professionnel. Les salariés qui reçoivent une lettre de mission et qui à l'issue de leur mandat, seront amenés à poursuivre leur parcours hors du champ ecclésial y sont particulièrement encouragés. Divers moyens et dispositifs permettent au salarié d'être accompagné dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel. Le développement des compétences par la formation des salariés a fait l'objet d'un accord de branche le 12 décembre 2018.

Les parties signataires tiennent à souligner toute l'importance de l'entretien professionnel où le salarié pourra faire part à l'employeur de ses intentions d'évolutions, d'identifier les compétences et qualifications nécessaires pour faire évoluer son projet. L'employeur, selon la réalité de la structure, pourra être amené à lui faire part de la perspective des emplois et des qualifications nécessaires dans la structure employeur.

Les perspectives d'évolution au sein d'une même structure employeur peuvent être parfois limitées en raison du faible nombre de postes salariés. C'est pourquoi, l'employeur veillera et encouragera le salarié à développer ses compétences pour maintenir son employabilité.

Article 3 | La mobilité

La mobilité interne se caractérise par un changement de poste, soit par une promotion (responsabilités supérieures) soit par changement de filière ou de poste (à statut équivalent), au sein d'une même structure employeur avec l'accord du salarié.

Lorsqu'un salarié change d'employeur, il s'agit de mobilité externe : la mobilité externe est de fait à l'initiative du salarié, dans une démarche de volontariat.

Article 3.1 | La mobilité interne

Les parties signataires invitent les structures employeurs, lorsqu'un poste est à pourvoir dans l'une d'elle, à la diffusion d'une information sur le poste et sur le profil recherché à l'ensemble des salariés de la structure. Cela n'exclut pas la possibilité pour l'employeur de mettre en place une procédure de recrutement externe.

À l'exclusion des salariés relevant d'une situation prévue dans le code du code du travail, le principe de priorité ne s'appliquera pas aux salariés de la structure employeur postulant au poste par rapport à une candidature externe.

Article 3.2 | Mobilité externe

De nombreuses structures employeurs de la branche se caractérisent par un faible effectif (nombre de salariés) ce qui peut être un frein à la mobilité interne. Cependant, une mobilité externe peut être envisagée entre structures employeurs de la branche notamment du fait de certaines compétences spécifiques, à forte valeur ajoutée, acquises.

Article 3.2.1 | Au sein d'un même diocèse

Il n'y a pas d'uniformité des structures employeurs d'un diocèse à un autre. Chaque diocèse peut compter une ou plusieurs structures employeurs, de tailles variables et indépendantes les unes des autres.

Toutefois, compte tenu de la proximité géographique et d'un environnement socio-économique qui peut être similaire, les signataires encouragent les structures employeurs d'un même diocèse à communiquer de manière privilégiée leurs opportunités professionnelles. Cela implique qu'une procédure d'information auprès des différents employeurs et de leurs salariés soit mis en place dans le diocèse.

Article 3.2.2 | Entre structures employeurs de la branche

Faciliter la mobilité professionnelle entre les diocèses peut être un atout à la fois pour les salariés et les structures employeurs, l'expérience et les compétences des uns pouvant être en adéquation avec les besoins des autres. C'est pourquoi les parties signataires invitent les structures employeurs à développer l'utilisation d'une plateforme commune, prenant compte la spécificité de l'activité professionnelle de la branche. Elle facilite ainsi la diffusion et la communication des postes à pourvoir dans chaque structures employeurs de la branche.

L'UADF qui est également une structure employeur du champ d'application de la branche s'intègre de fait dans le réseau des utilisateurs de cet outil au même titre que les diocèses.

Les salariés seront informés par leur employeur de l'existence de cette plateforme.

Article 4 | Reconnaissance de l'expérience professionnelle

Tout comme la formation et la qualification, l'expérience professionnelle est un atout favorisant la mobilité à la fois interne et externe et ce tout particulièrement dans le champ d'application de la branche ou certains emplois ne font pas toujours l'objet d'une formation qualifiante et/ou certifiée et sont spécifiques à notre branche (LEME, AMC).

Lorsqu'il y a changement d'employeur pour un nouvel emploi aux fonctions et compétences équivalentes à celui antérieurement occupé par le salarié, les parties signataires retiennent l'importance de prendre en considération l'expérience :

- au sein d'une même structure employeur, l'ancienneté sera maintenue ainsi que le salaire équivalent ;

- entre structures employeurs différentes, chaque personne qui postule à un poste, le fait pour des raisons et motivations qui lui sont propres et négocie de manière individuelle les conditions de son embauche. Toutefois, si un salarié quitte une structure employeur pour rejoindre une autre structure employeur de la branche sur un poste équivalent alors une reprise d’ancienneté pourra être envisagée en fonction des modalités de départ de la première structure selon si l’ancienneté a été prise en compte ou non dans le calcul de l’indemnité de départ. Une attention particulière devra être portée au niveau de rémunération en fonction du poste.

Dispositions diverses

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Commission de suivi et d'interprétation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se rencontrer au moins une fois par an afin d'examiner les conditions d'application du présent accord.

Cette commission sera composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives et des organisations syndicales représentatives et au minimum d'un représentant par organisations représentatives.

Article 7 | Révision. Dénonciation

La révision et la dénonciation du présent accord interviendra dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 8 | Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 à R. 2231-9 de la section 3 du chapitre 1^{er}, titre III, livre II du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties, et une version sur support électronique accompagnée des pièces précisées à l'article D. 2231-7 du code du travail auprès des services centraux du ministre chargé du travail

Le présent accord fera l'objet de la procédure relative à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} juin 2024.

Fait à Paris, le 27 mai 2024.

(Suivent les signatures.)