

Accord professionnel

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

Accord du 27 mai 2024
relatif au développement du dialogue social et syndical

NOR : ASET2450577M

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 CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet accord a pour objectif de développer et promouvoir le dialogue social à tous les niveaux.

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.

Sous réserve du champ d'application spécifique à certains chapitres, le présent accord s'applique plus spécifiquement aux salariés élus ou mandatés.

Le présent accord a pour objet de préciser les principes et moyens visant à favoriser, développer et promouvoir le dialogue social au sein de la branche professionnelle des diocèses de l'Église catholique en France et de toutes les structures employeurs entrant dans le champ d'application de la branche.

Cet accord vise également à préciser les moyens mis en œuvre pour favoriser l'articulation entre exercice du mandat et activité professionnelle dès la prise de mandat et à maintenir l'employabilité des salariés mandatés.

Partie 1 Développer et promouvoir le dialogue social

Article 3 | *Un dialogue social à tous les niveaux*

Ancrer le dialogue social dans son rôle de contributeur de la vie sociale et économique, c'est lui permettre de s'exercer activement et de manière utile à tous les niveaux de l'organisation : au sein de la branche et au sein de chaque structure employeur entrant dans le champ d'application de la branche.

Poursuivre l'objectif de favoriser la voie conventionnelle comme source normative dans l'entreprise, c'est reconnaître au dialogue social son rôle déterminant dans la définition de politiques sociales, de standards au niveau de l'entreprise.

Cet objectif doit néanmoins se conjuguer à la conviction que le dialogue social doit s'exercer à tous les niveaux de l'organisation et selon son juste niveau de contribution. Ainsi, les parties reconnaissent que la négociation collective doit s'exercer au niveau le plus approprié en fonction des thématiques et des opportunités ; des accords d'entreprise pourront prévoir des dispositions nouvelles et/ou aménager des dispositions existantes d'accords de branche pour tenir compte de réalités locales particulières.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent l'importance que les partenaires sociaux soient formés pour un dialogue efficace, de qualité et pour le bien commun.

Les frais liés aux négociations sont pris en charge conformément aux dispositions de l'accord de méthode à savoir :

- les heures consacrées au temps de réunion de négociation et aux temps de trajet relatifs à ces négociations sont considérées comme temps de travail effectif pour les salariés des diocèses participant aux négociations ;
- un quota d'heures de délégation sera attribué à chacun des membres salariés de la commission nationale paritaire de négociation pour le temps consacré à la préparation des rencontres de négociation en séance. Ce temps de préparation sera évalué à 7 heures pour une journée de négociation et à 3,5 heures pour une demi-journée de négociation ;
- les frais de déplacement des membres de salariés de la commission nationale paritaire de négociation seront pris en charge sur base de justificatifs ne pouvant excéder :
 - la valeur d'un billet de train de 2^e classe pour le transport, et le cas échéant des frais de métro ;
 - le remboursement des frais de repas sur base de cinq minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail ;
 - le remboursement des frais d'hébergement, sur la base de vingt minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail.

Partie 2 Le fonctionnement du dialogue social au niveau de la branche

Article 4 | *Le fonctionnement du dialogue social au niveau de la branche*

La/les organisation(s) représentative(s) des employeurs se dotera(ont) des moyens nécessaires pour assurer la faisabilité des groupes de travail et des négociations au niveau de la branche avec les partenaires sociaux.

Le dialogue social au niveau de la branche professionnelle est organisé autour des instances décrites ci-après :

La commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI)

La commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation a été mise en place et a été définie dans l'avenant à l'accord de méthode signé le 26 septembre 2017 étendu par arrêté d'extension le 28 décembre 2018.

La commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation est l'unique lieu de la négociation collective dans la branche professionnelle des diocèses de l'Église catholique en France.

Elle assure également des missions d'intérêt général telles que définies à l'article L. 2232-9 du code du travail :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité versé dans la base de données nationale.

Ce rapport comprend :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise tels que visés par l'article L. 2232-9 du code du travail^[1], notamment portant sur la durée du travail (durée, répartition et aménagement du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés annuels et autres congés, le CET), et en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés. Le cas échéant, le bilan formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- exerce un rôle d'interprétation ;

Conformément aux articles D. 2232-1-1 et L. 2232-9 du code du travail, les accords d'entreprise relatifs à la durée, la répartition et l'aménagement du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés annuels et autres congés, ainsi que le CET sont transmis à la CPPNI par la partie la plus diligente à l'adresse mail suivante : cppni@cef.fr.

Lors de la transmission des accords d'entreprise, la partie diligente à ce niveau (niveau entreprise) veillera au respect des modalités fixées par l'article D. 2232-1-2 du code du travail :

- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires sont supprimés ;
- les autres signataires de ces conventions et accords sont informés de cette transmission ;
- la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

[1] Le bilan porte sur les accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail.

Observatoire de la négociation collective (ONC)

Les parties s'engagent à étudier la faisabilité et les conditions possibles de la mise en place d'un observatoire paritaire de la négociation collective de la branche professionnelle des diocèses de l'Église catholique en France.

Le groupe de travail technique paritaire (GTP)

Un GTP est une instance paritaire technique, mise en place lorsque la négociation le justifie et dont la vocation est, dans le cadre du périmètre et des missions définis par la CPPNI, de préparer et faciliter la négociation :

- en travaillant à une compréhension commune de ses différents aspects et objets ;
- en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leur point de vue, souhaits ou orientations.

Un GTP pourra notamment être mis en place lorsque les échanges et travaux réalisés en groupe de travail spécifique nécessitent d'être complétés ou approfondis ou pour les négociations complexes, afin notamment de produire et d'examiner la documentation nécessaire aux parties pour préparer la négociation. Les délégations représentantes des organisations syndicales représentatives, au sein des groupes de travail paritaires, comprendront au plus 3 membres. Le nombre des représentants des employeurs ne pourra excéder celui des représentants syndicaux. Dans la mesure du possible, les documents présentés à l'occasion de ces groupes de travail sont transmis aux participants en amont de la réunion.

Le rôle, la composition et les attributions sont précisés par le groupe de travail paritaire.

Une instance ponctuelle, groupe de travail spécifique

Un groupe de travail spécifique peut être mise en place lorsque cela s'avèrera nécessaire en fonction des sujets de négociation.

Article 5 | Bilans des accords de branche

Les bilans d'accords ayant fait l'objet d'une présentation en commission de suivi sont transmis à la CPPNI. Si nécessaire, une présentation est réalisée en CPPNI sur les points pour lesquels les membres de la commission de suivi sollicitent l'attention de l'instance et sur les réponses aux questions.

En sus des commissions de suivi des accords, pour nourrir celles-ci et avoir une vision au plus proche du niveau local, les partenaires sociaux souhaitent qu'une enquête portant sur la mise œuvre des accords de branche au niveau local soit soumise à l'ensemble des diocèses tous les 3 (trois) ans.

Partie 3 Le fonctionnement du dialogue social au niveau des structures employeurs

Article 6 | Principe de non-discrimination syndicale

Les parties signataires du présent accord entendent réaffirmer le principe de non-discrimination syndicale. En effet, l'exercice de fonctions syndicales par un salarié ne doit pas porter atteinte à l'exercice d'une réelle activité professionnelle, ni à une évolution de carrière normale.

Il est ainsi décidé qu'en termes de :

- rémunération : les règles de rémunération qui s'appliquent aux représentants du personnel suivent les mêmes principes directeurs que ceux applicables à l'ensemble des salariés et établis dans le cadre de la politique de rémunération de chaque structure employeur.

- fixation et évaluation des objectifs annuels : comme pour tous les salariés, l'évaluation des objectifs individuels du salarié mandaté a lieu lors d'un entretien annuel standard d'évaluation des objectifs annuels. Comme pour tous les salariés, l'évaluation des objectifs individuels du salarié mandaté a lieu lors d'un entretien annuel standard d'évaluation des objectifs annuels. L'évaluation concerne les objectifs précédemment fixés avec le manager sur le poste occupé et ne doivent en aucun cas concerner l'exercice du ou des mandats de représentant du personnel.

Article 7 | Assurer l'employabilité des salariés mandatés

Les parties signataires de l'accord s'entendent pour que chaque salarié porteur d'un mandat puisse bénéficier, s'il en fait la demande, d'un entretien individuel en début de mandat. Cet entretien aura pour objectif de s'assurer de la compatibilité entre l'organisation du travail et l'exercice du mandat. Cet entretien pourra également être sollicité à mi-mandat. Cet entretien est différent des entretiens annuels et professionnels, il s'ajoute à ces derniers.

Afin d'assurer l'employabilité des porteurs de mandats syndicaux notamment à la fin de leur mandat, les parties signataires prévoient la possibilité pour ceux, ayant exercé des mandats pendant une certaine durée, ou en cas d'occupation d'une part significative de leur temps de travail effectif par les heures de délégation, soit plus de 30 % de la durée contractuelle du travail, de bénéficier d'une formation professionnelle leur permettant de développer leur employabilité et leur évolution professionnelle. Cette formation sera prise en charge par l'employeur et pourra être réalisée en partie sur le temps de travail dans la limite des ressources financières de la structure employeur.

Un bilan de compétences peut être proposé, pour les salariés ayant exercé des mandats pendant une certaine durée, ou en cas d'occupation d'une part significative de leur temps de travail effectif par les heures de délégation, soit plus de 30 % de la durée contractuelle du travail. Ce bilan de compétences peut aboutir à une volonté de faire valider ses acquis de l'expérience syndicale.

L'employeur facilitera les démarches d'un salarié qui est ou a été porteur d'un mandat dans son parcours de certificat de compétences professionnelles ou VAE. Chaque structure employeur pourra proposer un aménagement à la hauteur de ses ressources (humaines et financières).

Dispositions diverses

Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 | 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 de l'union des associations diocésaines de France et des organisations syndicales représentatives et au minimum d'un représentant par organisations représentatives.

Article 10 | Révision. Dénonciation

Les parties conviennent de se réunir tous les trois ans dans le semestre précédant cette échéance afin d'examiner l'opportunité d'une révision du présent accord.

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 11 | 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.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes.

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.)