

Mise à jour au 21/07/2011

**CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DE TRAVAIL
DU PERSONNEL DES INSTITUTIONS
DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
DU
9 DÉCEMBRE 1993**

SOMMAIRE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 9 DÉCEMBRE 1993

CHAPITRE I	Dispositions générales-----	page 2
CHAPITRE II	Droit syndical-----	page 3
CHAPITRE III	Activités sociales et culturelles -----	page 9
CHAPITRE IV	Embauchage-----	page 9
CHAPITRE V	Préavis, licenciement, fin de contrat à durée déterminée, départ en retraite -----	page 11
CHAPITRE VI	Congés payés, congés exceptionnels-----	page 14
CHAPITRE VII	Maladie, maternité, accidents, invalidité -----	page 17
CHAPITRE VIII	Service national – périodes de réserve-----	page 20
CHAPITRE IX	Durée du travail -----	page 21
CHAPITRE X	Emploi, formation professionnelle -----	page 21
CHAPITRE XI	Retraite – prévoyance -----	page 22
CHAPITRE XII	Classifications et salaires -----	page 22
CHAPITRE XIII	Dispositions diverses -----	page 22
AVENANT	Réglant certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et agents de maîtrise-----	page 24
ANNEXE I	Champ d'application -----	page 26
ANNEXE II	Sécurité de l'emploi et formation professionnelle -----	page 29
ANNEXE III	Régimes de retraite et de prévoyance -----	page 47
ANNEXE IV	Classifications et salaires-----	page 48
	Document I Définitions des critères d'évaluation des emplois -----	page 59
	Document II Définition des niveaux -----	Page 64
ANNEXE V	Fonctionnement du Secrétariat des Commissions paritaires -----	page 65
ANNEXE VI	Remboursement des frais de déplacement aux agents itinérants -----	page 66
ANNEXE VII	Réduction et aménagement du temps de travail -----	page 68
ACCORD SUR LE TEMPS PARTIEL	-----	page 78
CONTRAT TYPE DE PRÉVOYANCE	-----	page 82

ACCORD DU 27 MARS 2009 RELATIF À LA PROMOTION DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE DES CHANCES DANS LES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET LES INSTITUTIONS DE PREVOYANCE -----	<i>page 88</i>
ACCORD DU 23 SEPTEMBRE 2009 RELATIF À LA PRISE EN COMPTE DE LA SITUATION PARTICULIÈRE DES SALARIÉS SENIORS DANS LES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE -----	<i>page 102</i>
ACCORD DU 23 SEPTEMBRE 2009 RELATIF À LA PORTABILITÉ DES COUVERTURES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ ET PRÉVOYANCE DANS LES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE -----	<i>page 107</i>
ACCORD COLLECTIF DU 15 DÉCEMBRE 2010 RELATIF AU DROIT SYNDICAL, PORTANT AVENANT N°13 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 9 DÉCEMBRE 1993 -----	<i>page 109</i>
RECUEIL DES DÉLIBÉRATIONS -----	<i>page 116</i>

PROTOCOLE D'ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 1993

Entre

- l'Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire,

- et les organisations syndicales de salariés suivantes :

- . Fédération protection sociale travail emploi CFDT,
- . Syndicat national du personnel des organismes de retraite complémentaire SPOR-CFTC,
- . Syndicat national des cadres et agents de maîtrise des institutions de prévoyance et de retraites des cadres IPRC (CFE-CGC),
- . Fédération nationale des personnels des organismes sociaux CGT,
- . Fédération des employés et cadres CGTFO,

il est convenu de signer la présente Convention collective applicable au personnel des institutions définies dans son champ d'application. Cette Convention collective reprend les dispositions -existantes à la date de signature du présent document- de la Convention collective du 28 décembre 1972* signée entre l'AGIRC et l'ARRCO, d'une part, et les 5 syndicats susvisés, d'autre part.

Fait à Paris, le 9 décembre 1993

* La Convention collective nationale du 28 décembre 1972, son avenant réglant certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et agents de maîtrise, ses annexes, le contrat-type de prévoyance conclu le 3 mai 1976, l'accord du 18 février 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans les institutions de retraite complémentaire ainsi que l'accord du 30 septembre 1992 relatif au travail à temps partiel dans les institutions de retraite complémentaire ont été résiliés du commun accord des parties à la date du 9 décembre 1993.

Convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Champ d'application, durée, dénonciation, révision, avantages acquis, ancienneté

ARTICLE PREMIER - Champ d'application *

La présente Convention conclue dans le cadre du livre II de la 2^{ème} partie du Code du travail règle les rapports entre :

- les institutions de retraite relevant de l'AGIRC et de l'ARRCO (1) telles que précisées dans l'annexe I sur le champ d'application ;

- le personnel salarié de ces institutions. Un avenant règle certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et agents de maîtrise.

ARTICLE 2 - Durée, dénonciation

La présente Convention est conclue pour une durée d'un an. Elle se poursuivra par tacite reconduction d'année en année, sauf préavis de l'une ou l'autre des parties, donné par lettre recommandée trois mois avant son échéance en vue de sa dénonciation. Pendant une durée d'un an, la Convention dénoncée continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la Convention destinée à la remplacer. Les parties rechercheront l'élaboration d'un nouveau texte au cours de ce délai qu'elles pourront proroger à cet effet.

ARTICLE 3 - Révision

Toute demande, de l'une des parties signataires, de révision totale ou partielle de la présente Convention doit être présentée dans les trois mois précédant l'échéance de celle-ci.

Les dispositions dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée et être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Cette proposition est adressée aux différentes organisations signataires.

La discussion de la demande de révision doit intervenir dans un délai maximum de deux mois.

* Délibération n° 2

(1) Y compris les associations de coordination

ARTICLE 4 - Avantages acquis *

Les avantages prévus par la présente Convention ne peuvent être en aucun cas la cause d'une réduction des avantages acquis aux membres du personnel qui en bénéficient à la date de la signature de la présente Convention.

Sur le plan des institutions, les situations particulières peuvent faire l'objet d'avenants.

ARTICLE 5 - Ancienneté **

Au sens de la présente Convention, l'ancienneté ou le temps de présence dans l'institution dont il est fait mention dans les divers articles de la Convention, de son avenant et de ses annexes, s'entend de la manière suivante :

- d'une part, l'ancienneté ou le temps de présence dans chacune des institutions de retraite ou de prévoyance relevant d'un groupe d'institutions ;

- d'autre part, l'ancienneté ou le temps de présence antérieur dans d'autres institutions à condition qu'une mutation ait été à l'origine du changement d'institution de l'intéressé.

CHAPITRE II**DROIT SYNDICAL****ARTICLE 6 - Liberté d'opinion, liberté syndicale et non discrimination syndicale**

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non discrimination et d'égalité de traitement.

ARTICLE 7 - Exercice des activités syndicales *****A) Au plan national**

1 - Le rôle et la composition des principales instances paritaires dont est dotée la branche professionnelle sont précisés comme suit :

Commission paritaire plénière (CPP)

La Commission paritaire plénière est l'organe de négociation collective de Branche et d'interprétation de la présente Convention ; elle intervient à ce titre sur les thèmes prévus par le législateur.

* Délibérations n° 3 et n° 13

** Délibération n° 4

*** Délibération n° 6

La Commission paritaire plénière est composée de six membres par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

Il est accordé aux membres de la CPP une demi-journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

Observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC)

L'OPNC a pour mission d'enregistrer et de conserver les accords d'entreprise ou d'établissement conclus au niveau des entreprises de la branche, à compter du 1^{er} janvier 2011.

Il comporte une instance paritaire composée de 2 membres par organisation syndicale signataire de la présente Convention, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

Cette instance se réunit une fois par an ; elle est administrée et animée par l'Association d'employeurs, à laquelle les entreprises doivent adresser les accords collectifs visés ci-dessus. Ceux-ci sont transmis aux membres de l'Observatoire.

Commission paritaire de l'Emploi et de la Formation (CPEF)

La composition et les attributions de la CPEF sont celles prévues à l'annexe II-A de la présente Convention.

Comité paritaire de gestion de l'Observatoire des métiers et des qualifications

La composition et les attributions de l'Observatoire sont celles prévues à l'annexe II-A de la présente Convention.

Comité paritaire de gestion du Centre de formation

Le CPG du Centre de formation met en œuvre les orientations en matière de formation définies par la Commission paritaire de l'Emploi et de la Formation de la présente Convention ; il pilote l'activité du Centre de formation.

Il est composé de 3 membres par organisation syndicale signataire, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

2 - Au cas où des salariés participent sur mandat de l'organisation syndicale à des réunions paritaires décidées par les signataires de la présente Convention et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre lesdits signataires, il n'est effectué aucune retenue de salaire pour les heures prises sur le temps de travail à ce titre.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de la participation aux réunions paritaires visées au point ci-dessus.

Il en est de même des salariés désignés dans les mêmes conditions pour faire partie des Commissions créées par la présente Convention, son avenant et ses annexes.

3 - Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche effectue annuellement le choix entre les 2 formules suivantes :

a- Fonctions syndicales temporaires : l'organisation syndicale représentative désigne parmi les salariés relevant de la branche de 2 à 6 délégués exerçant leurs fonctions dans la limite globale de 510 demi-journées ouvrées par an, par organisation syndicale représentative, et dans la limite de 255 demi-journées pour chaque délégué syndical.

Ces fonctions syndicales temporaires, en dehors de l'entreprise à laquelle ces délégués appartiennent, sont exercées sans retenue de salaire pour les heures prises sur le temps de travail à ce titre.

Les rémunérations et charges sociales correspondant au crédit d'heures ci-dessus visé sont remboursées aux entreprises dans lesquelles sont employés les délégués, pour moitié par l'AGIRC et pour moitié par l'ARRCO.

En outre, ces Fédérations versent, chacune pour moitié, aux organisations ayant opté pour la formule ci-dessus décrite, une dotation annuelle de 15 000 € (valeur au 1^{er} janvier 2011 indexée sur l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV de la présente Convention).

b- Fonctions syndicales permanentes : l'organisation syndicale représentative reçoit une dotation annuelle de 70 000 € (valeur au 1^{er} janvier 2011 indexée sur l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV de la présente Convention), permettant à un délégué d'exercer des fonctions syndicales permanentes. Cette dotation est versée par l'AGIRC et l'ARRCO, chacune pour moitié.

Si ce délégué provient d'une entreprise relevant de la présente Convention, il est repris, à sa demande, par l'entreprise qu'il a quittée, dans un emploi au moins équivalent à celui occupé avant son départ.

Quelle que soit l'option adoptée, chaque organisation syndicale représentative reçoit une dotation annuelle pour frais liés aux déplacements de 8 000 € versée par l'AGIRC et l'ARRCO, chacune pour moitié (valeur au 1^{er} janvier 2011 indexée sur l'évolution du tarif des transports ferroviaires de voyageurs - source INSEE).

L'option qui prend effet au 1^{er} janvier de chaque année ainsi que les noms des délégués, sont communiqués au mois de septembre N-1 par chaque organisation syndicale au Secrétariat des Commissions paritaires, qui informe les entreprises auxquelles appartiennent les intéressés.

4 - Des autorisations d'absence peuvent être accordées sans retenue de salaire pour le temps de travail pris pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant la branche des IRC - au plus deux fois par an et dans la limite d'une personne par organisation syndicale et par entreprise, d'une deuxième lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 100 personnes, d'une troisième si l'entreprise compte plus de 1 000 personnes, d'une quatrième lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 3 000 salariés, et d'une cinquième lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 4 000 salariés - sur justification et sous réserve que les absences n'apportent pas de gêne sensible au travail.

B) Au plan local

1 - Dans chaque entreprise ou établissement, quel qu'en soit l'effectif, il peut être constitué une section syndicale et désigné un délégué syndical par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement.

Ce délégué syndical, désigné conformément aux dispositions légales en vigueur, bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois pour l'exercice de sa mission.

Un représentant de la section syndicale peut être désigné par tout syndicat non représentatif ayant créé une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement quel qu'en soit l'effectif.

Conformément à l'article L.2142-1-1 du Code du travail, il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le représentant de la section syndicale bénéficie d'un crédit de 6 heures par mois.

Le délégué syndical et le représentant de la section syndicale bénéficient des protections et prérogatives prévues par la loi.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 000 et 2 000 salariés et qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise, bénéficiant à ce titre d'un crédit de 10 heures par mois. Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, les dispositions légales s'appliquent.

2 - Dans chaque entreprise, la distribution des publications syndicales et l'affichage des communications syndicales se font conformément à la loi. En particulier, un accord collectif d'entreprise peut prévoir la mise à disposition des tracts syndicaux sur l'espace intranet de l'entreprise, dans les conditions qu'il détermine.

3 - La collecte des cotisations syndicales doit se faire, soit par déplacement du salarié au local prévu au paragraphe 4, soit dans les locaux de travail, sans apporter de perturbation au travail.

4 - Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 200 et 1000 salariés, un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués, est mis à la disposition de l'ensemble des sections syndicales. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, cette mesure dépend des possibilités de chaque entreprise. Ce local comporte les aménagements nécessaires. Les modalités d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises où il s'avère impossible de mettre à la disposition de l'ensemble des sections syndicales un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise, les modalités d'accès au matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des délégués syndicaux sont déterminées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises de 1000 salariés et plus, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative doit avoir un local indépendant, convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, selon des modalités qu'un accord collectif d'entreprise peut définir.

5 - Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant des modalités fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

6 – Dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale ayant au moins deux élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le représentant syndical assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

7 - Les délégués du personnel peuvent se faire assister, soit par le délégué syndical visé au paragraphe 1 ci-dessus, soit par le représentant de la section syndicale, soit par un représentant syndical extérieur à l'entreprise, dans les réunions qu'ils ont avec la direction.

8 - Les salariés appelés à participer à des stages ou sessions dans le cadre des dispositions légales relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficient du maintien intégral de leur rémunération.

9 - Dans tous les cas où il est prévu par la présente Convention une intervention du comité d'entreprise, et où celui-ci n'existe pas, les délégués du personnel interviennent à sa place, sauf stipulation expresse différente.

10 - Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, pour exercer leurs missions, d'un stage de formation économique de 3 jours.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

11 - Les membres suppléants du comité d'entreprise, s'ils ont une tâche spécifique à effectuer, bénéficient d'un crédit de 5 heures par mois. Dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, qui comportent au moins deux établissements d'au minimum 50 salariés chacun, ce crédit, accordé selon les mêmes conditions, est porté à 10 heures par mois.

ARTICLE 7 bis – Mesures visant l'amélioration du dialogue social

A) Au plan national

Prise de mandat :

Lors de leur désignation (prise de mandat), les salariés amenés à exercer des fonctions liées à des activités syndicales de branche, dans le cadre des instances paritaires mentionnées à l'article 7, bénéficient d'une formation générale, dont le contenu est validé par le comité paritaire de gestion du Centre de formation professionnelle AGIRC-ARRCO, dispensée par ledit Centre et axée sur les caractéristiques historiques et contemporaines de la branche des institutions de retraite complémentaire, sur le paritarisme, ainsi que sur le rappel des enjeux économiques et sociaux auxquels la branche est confrontée.

Une telle formation, qui s'exerce sans préjudice de celle dispensée par les organisations syndicales elles-mêmes à leurs adhérents, permet au salarié nouvellement désigné de disposer des moyens d'analyse nécessaires à la compréhension de l'environnement paritaire et de ses enjeux.

B) Au plan local

1 - Egalité de traitement quant à l'accès aux actions de formation

En vertu du principe de non discrimination et d'égalité de traitement, les salariés mandatés bénéficient d'un accès aux actions de formation, dans le cadre des outils existants (plan de formation, DIF, CIF, professionnalisation, bilan de compétences notamment), au même titre et dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés de leur entreprise.

2 - Organisation des conditions d'exercice du mandat favorisant un parcours professionnel

- Entretien de début de mandat

Est visé par le présent paragraphe tout salarié titulaire d'un mandat désignatif ou électif au sein de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Dès lors qu'un salarié informe son employeur de l'exercice d'un mandat au niveau de la branche ou au niveau de l'entreprise (prise de mandat ou renouvellement), le salarié mandaté bénéficie, s'il le souhaite, d'un entretien dans les conditions déterminées par l'entreprise.

L'entretien a pour objet d'examiner les incidences éventuelles de l'exercice du mandat sur l'activité professionnelle des intéressés, en particulier s'agissant de la recherche de la meilleure conciliation possible entre ladite activité professionnelle (disponibilité, charge de travail, objectifs contractuels) et l'exercice du mandat.

Au cours de cet entretien, sont rappelées les obligations liées à la confidentialité au regard de l'activité professionnelle.

- Formation durant l'exercice du mandat (maintien ou acquisition des compétences)

Durant l'exercice de leur mandat, les intéressés peuvent, à des fins de maintien, de renforcement ou d'acquisition de compétences, en lien avec leur mandat, bénéficier, en accord avec leur employeur, d'une action de formation, selon des modalités déterminées par l'entreprise.

- Evolution salariale

Les salariés élus et mandatés bénéficient d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique.

A cette fin, une comparaison est effectuée tous les 5 ans avec les évolutions de la rémunération des salariés de l'entreprise se trouvant dans la même classe d'emploi lors du début du mandat.

Les intéressés, y compris ceux dont le mandat a pris fin durant cette période, bénéficient, outre des augmentations prévues par la Convention collective au cours des 5 années sur lesquelles porte la comparaison, de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison.

- Reprise d'activité / valorisation des acquis de l'expérience syndicale

Les entreprises favorisent, dans toute la mesure du possible, la prise en compte des compétences qui ont pu être acquises dans l'exercice du mandat.

A cet égard, les entreprises sont incitées à développer des mesures d'accompagnement des démarches de validation des acquis de l'expérience (aide à la constitution du dossier par exemple), engagées par les salariés qui ont exercé, pendant au moins quatre ans au sein de l'entreprise, un mandat électif ou désignatif.

Ces mesures se traduisent par une prise en charge financière des frais pédagogiques ainsi que du maintien de salaire durant l'éventuel temps d'absence lié à la réalisation de la VAE.

CHAPITRE III

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

ARTICLE 8 *

Les activités sociales et culturelles sont gérées par le comité d'entreprise dans les conditions fixées par la loi. Il leur est affecté une dotation annuelle minimum de 2,5 % des appointements, laquelle concerne les activités sociales et culturelles que le comité d'entreprise gère selon les modalités de l'ordonnance du 22 février 1945 et du décret en Conseil d'Etat du 2 novembre 1945. A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel en assument la gestion conjointement avec la direction.

L'affectation de la contribution de 0,90 % sur le logement est faite en accord avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

La Commission de l'emploi et de la formation, créée par l'annexe II, examine les conditions dans lesquelles les petites institutions bénéficient des activités sociales et culturelles. Elles peuvent créer à cet effet des comités interentreprises.

CHAPITRE IV

EMBAUCHAGE

ARTICLE 9

L'embauchage ne peut intervenir qu'après examen médical. Il fait l'objet d'un contrat écrit. Celui-ci précise en particulier :

- la date d'embauchage,
- le lieu de travail,
- la fonction exercée, la qualification professionnelle et la catégorie d'emploi, les appointements,
- la période d'essai,
- l'horaire de travail,
- les modalités de cotisation aux régimes de retraite et de prévoyance.

Les modifications aux conditions de travail ainsi définies font l'objet d'une lettre complémentaire.

Un exemplaire de la présente Convention et des textes annexés est remis à l'intéressé lors de son embauchage ainsi que le règlement intérieur de l'institution.

Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance, au service du personnel, des embauchages du personnel. La même possibilité est offerte aux délégués syndicaux appartenant aux organisations signataires ainsi qu'aux élus du comité d'entreprise.

* *Délibérations n° 7 et n° 17*

ARTICLE 10

La période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu sans préavis est de un mois pour les employés, deux mois pour les agents de maîtrise, trois mois pour les cadres.

Ce temps sera prolongé d'une durée égale à celle des absences.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. Il n'y a pas de période d'essai lorsqu'à la suite immédiate d'un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de six mois, le salarié est embauché par contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi.

ARTICLE 11 *

A titre exceptionnel, l'employeur peut procéder à l'embauche de salariés sous contrat à durée déterminée (CDD), dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives notamment aux conditions de recours à ce type de contrat et à leur durée, le Comité d'entreprise étant informé périodiquement.

Le personnel embauché sous contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauchage sous contrat à durée indéterminée pendant la durée de son contrat ou à l'expiration de celui-ci.

La présente Convention lui est applicable.

Pour le recrutement des salariés visés par le présent article, l'institution recourra par priorité à la Bourse de l'emploi et à l'ANPE.

ARTICLE 12 **

Les employeurs procèdent, sous leur responsabilité, aux nominations nécessaires pour pourvoir aux postes vacants ou créés.

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser la promotion dans les institutions de retraite complémentaire, les employeurs, en cas de vacance ou de création de postes, doivent pourvoir ceux-ci en faisant appel par priorité aux employés travaillant dans l'institution, que la durée du contrat les liant soit indéterminée ou non.

Tout agent effectuant un remplacement temporaire continu de six mois et plus dans un poste supérieur, à condition qu'il en assume l'ensemble des responsabilités, obtient le coefficient de ce poste à l'expiration de ce délai avec effet rétroactif de trois mois.

Les vacances et créations d'emploi sont portées par voie d'affichage à la connaissance du personnel de l'institution et du groupe d'institutions dont relève cette dernière, avec l'indication de la qualification demandée. Tout postulant est reçu par la hiérarchie. Si le poste n'est pas pourvu dans les 15 jours suivant l'affichage, l'emploi est proposé à la Bourse de l'emploi.

* Délibération n° 8

** Délibération n° 9

La Commission de l'emploi et de la formation prévue à l'annexe II examine les conditions générales de recrutement et de promotion du personnel des institutions. Les créations et vacances de postes non pourvus par une promotion dans l'institution ou groupe d'institutions dont elle relève sont communiquées à la Commission de l'emploi et de la formation.

ARTICLE 13

Les institutions doivent appliquer pour l'embauchage et la promotion les dispositions de l'annexe II relatives à la sécurité de l'emploi.

CHAPITRE V

PREAVIS, LICENCIEMENT, FIN DE CONTRAT A DUREE DETERMINEE, DEPART EN RETRAITE

ARTICLE 14 - Préavis *

La durée du préavis réciproque est, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, de un mois pour les employés.

L'employé ayant plus de deux années d'ancienneté qui est licencié, bénéficie, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, d'un préavis de deux mois.

En cas de licenciement d'employé ayant quarante-cinq ans d'âge et trois ans d'ancienneté, la durée de préavis, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, est de quatre mois, sauf si l'employé a trouvé un emploi avant l'expiration de cette période.

La durée du préavis, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, est portée à six mois en cas de licenciement d'employé ayant cinquante-cinq ans d'âge.

Pendant la période de préavis, les intéressés sont autorisés, en prévenant leur employeur, à s'absenter pour recherche d'emploi à raison d'un maximum de deux heures par jour de travail. Ces heures autorisées peuvent être bloquées et être portées forfaitairement à cinquante heures par mois de préavis.

Il en est de même pendant le délai de prévenance dans le cas d'un contrat à durée déterminée qui soit ne comporte pas de terme précis au moment de sa conclusion, soit n'est pas renouvelé alors qu'il comporte une clause prévoyant le report du terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Ces heures, pour recherche d'emploi, ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

Le délai-congé court à partir de la date de notification du licenciement.

* Délibération n° 11

ARTICLE 15 - Indemnité de licenciement

Les employés licenciés après deux ans de présence reçoivent au moment de leur licenciement, sauf faute grave ou faute lourde, une indemnité de licenciement égale à 35 % des appointements mensuels (égaux eux-mêmes au douzième des appointements annuels) par année de présence. Ce taux est porté à 40 % pour les années de présence au-delà de la douzième.

L'indemnité est majorée de 30 % après l'âge de quarante-cinq ans et de 50 % après l'âge de cinquante-cinq ans.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut excéder dix-huit mois d'appointements.

Le salarié qui exerce une activité à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive au sein de la même entreprise que celle qui l'employait à la veille du passage dans ce dispositif bénéficie d'une indemnité de licenciement calculée sur la base des appointements reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à temps plein.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, à partir de l'âge visé à l'article L.161-17-2 du Code de la Sécurité sociale, l'indemnité de licenciement est remplacée par l'allocation de départ en retraite, à moins qu'elle ne soit supérieure à cette dernière.

La durée des services à prendre en considération doit s'entendre selon les dispositions de l'article 5, à l'exclusion de ceux ayant donné lieu à versement d'une indemnité de licenciement.

ARTICLE 15 bis - Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Les salariés, liés par un contrat à durée déterminée, reçoivent à l'issue de celui-ci une indemnité de fin de contrat, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 16

Tout changement substantiel dans les conditions de travail, s'il n'est pas accepté par le salarié, vaut licenciement avec les droits correspondants.

ARTICLE 17 - Départ en retraite *

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de départ en retraite.

Le membre du personnel, quittant l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge visé à l'article L.161-17-2 du Code de la Sécurité sociale, reçoit, s'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises appliquant la présente Convention, une allocation de départ en retraite.

* Délibérations n° 12 et n° 26

Il en est de même pour un salarié partant à la retraite avant cet âge, en vertu des articles L. 351-1-1 ou L. 351-1-3 ou L. 351-1-4 du Code de la Sécurité sociale ou de l'article L. 742-3 du Code rural, relatifs aux mesures concernant les "carrières longues", les "travailleurs handicapés", et la "pénibilité".

Cette allocation comporte une part fixe égale à deux mois d'appointements et une part variable calculée en fonction de la durée d'ancienneté dans les entreprises appliquant la présente Convention, sur la base du sixième de mois par année d'ancienneté.

La part fixe est au minimum égale à 2,76 fois le montant de la RMMG 1A, visée à l'annexe IV à la présente Convention.

Son montant total ne peut excéder neuf mois d'appointements.

L'ancienneté n'est pas prise en compte lorsqu'elle a donné lieu à versement d'une indemnité de licenciement.

Par ailleurs, rentrent dans la durée des services pris en compte pour calculer la part variable les années restant à courir entre la date du départ en retraite et l'âge auquel l'intéressé aurait pu prétendre à une retraite à taux plein sans condition de durée d'assurance (âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la Sécurité sociale), dans la limite d'un nombre d'années n'excédant pas l'ancienneté réelle.

Le calcul de l'allocation de départ en retraite est effectué sur la base du douzième des appointements annuels, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Pour le salarié qui exerce une activité à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive, les appointements annuels pris en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite sont reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à plein temps.

Le délai de prévenance est :

- dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite : de 2 mois si le salarié a une ancienneté au moins égale à 2 ans, de 1 mois si cette ancienneté est inférieure à 2 ans ;
- dans le cadre d'une mise à la retraite : de 6 mois.

CHAPITRE VI

CONGES PAYES, CONGES EXCEPTIONNELS

ARTICLE 18 *

1 - La durée du congé est de vingt-cinq jours ouvrés, calculée proportionnellement au temps de travail effectif au cours de la période de référence. Si ce calcul aboutit à un nombre de jours qui n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

2 - La période normale de vacances s'étend du 1er mai au 31 octobre.

Tout membre du personnel a droit à son congé annuel dans la période précitée. Il peut toutefois demander à prendre son congé annuel en tout ou partie en dehors de cette période, l'employeur restant libre de l'accorder ou de le refuser suivant les besoins du service.

En cas de fractionnement en dehors de la période normale, accepté par l'employeur et le salarié, la durée du congé annuel est obligatoirement prolongée de deux jours ouvrés.

Les salariés originaires d'un DOM ou d'un TOM, désirant se rendre dans leur pays d'origine, sont autorisés à cumuler leurs droits à congés correspondant au temps de travail effectif des deux dernières périodes de référence, si cela n'apporte pas de gêne sensible au travail.

3 - La période de référence, pour la détermination de la durée du travail effectif au cours d'une année, est celle du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

En cas d'embauche en cours d'année, le salarié peut prendre le reliquat de ses congés à son propre compte.

Pour le calcul du droit aux congés, sont assimilés à des durées de travail effectif : les congés payés, les jours de repos RTT tels que définis à l'annexe VII, les congés de maternité, les périodes de réserve obligatoires, les congés d'éducation ouvrière, les absences prévues à l'article 7, les congés exceptionnels ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou de maladie.

ARTICLE 19 - Majorations pour ancienneté

La durée du congé, telle qu'elle est fixée par l'article 18 ci-dessus, est augmentée :

- un jour ouvré après trois ans de services,
- deux jours ouvrés après dix ans de services,
- trois jours ouvrés après quinze ans de services,
- quatre jours ouvrés après vingt ans de services.

Pour l'application des alinéas ci-dessus, l'ancienneté est évaluée au 31 octobre de l'année en cours.

* Délibération n° 13

ARTICLE 20 - Travail en sous-sol ou en local insalubre

En cas de travail habituel en sous-sol ou en local insalubre, le personnel bénéficie, par période de deux mois de travail effectué dans ces conditions, d'une journée et demie ouvrées de congé à prendre effectivement dans les deux mois qui suivent, et éventuellement par demi-journée.

Si un salarié travaille en permanence dans un local totalement aveugle, il bénéficie d'un congé supplémentaire égal à celui visé à l'alinéa précédent.

S'il apparaissait qu'un travail permanent est exercé dans un local insalubre, l'institution, en liaison avec le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel), doit rechercher la suppression de cette situation.

ARTICLE 21 - Allocation de vacances *

Les membres du personnel ont droit, à l'occasion du congé annuel payé et au plus tard le 1er juillet, à une allocation de départ en vacances.

Cette allocation est égale à 50% du douzième des appointements annuels de l'intéressé pendant la période de référence (y compris les différentes primes et indemnités) pour un an d'ancienneté, avec un minimum égal à 62 % de la base servant au calcul de la prime d'ancienneté. En cas d'ancienneté inférieure à un an, appréciée au 31 octobre de l'année en cours, cette allocation est accordée prorata temporis. En cas de départ en cours d'année, elle est accordée dans les mêmes proportions que l'indemnité de congés payés.

L'allocation de vacances fait partie des appointements annuels pour le calcul des différentes indemnités et primes.

Les institutions pourront imputer cette allocation de vacances sur les primes ou indemnités de même nature répondant au même objet.

ARTICLE 21 bis - Congé sabbatique

Les salariés qui le désirent peuvent demander à leur employeur de différer le paiement effectif de leur allocation de vacances, s'ils prévoient de prendre un congé sabbatique, dans les conditions précisées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A la veille de ce congé, si celui-ci est pris au cours de l'année préalablement déterminée, le salarié ayant renoncé à percevoir son allocation de vacances pendant plusieurs années reçoit une somme égale au montant des allocations non perçues, revalorisé en fonction de l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV de la présente Convention, et auquel est ajouté un mois de salaire en cas de versement différé de 6 allocations de vacances consécutives ; ce mois supplémentaire est accordé prorata temporis si le salarié a renoncé à percevoir son allocation de vacances pendant moins de 6 ans.

* Délibération n° 14

Si le congé sabbatique n'est pas pris à l'époque préalablement déterminée, du fait du salarié, celui-ci reçoit une somme égale au montant des allocations non perçues, revalorisé en fonction de l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente Convention.

ARTICLE 22 - Congés exceptionnels *

1 - Les membres du personnel bénéficient de congés ne donnant pas lieu à retenues sur les appointements dans les cas suivants :

- naissance d'un enfant (1 jour ouvré pour le père, s'ajoutant aux 3 jours correspondant au congé légal de naissance) ;
- mariage de l'intéressé ou signature d'un pacte civil de solidarité (5 jours ouvrés au minimum) ;
- mariage d'un de ses ascendants ou descendants ou de ceux de son conjoint (1 jour ouvré) ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur ou de ceux de son conjoint (1 jour ouvré) ;
- décès de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant (5 jours ouvrés) ;
- décès d'un de ses ascendants ou autres descendants ou de ceux de son conjoint ; décès du conjoint d'un enfant (3 jours ouvrés) ;
- décès d'un frère ou d'une sœur (2 jours ouvrés) ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur (1 jour ouvré) ;
- déménagement (2 jours ouvrés) ;
- rentrée scolaire d'un enfant à la maternelle, même en cours d'année (une demi-journée ouvrée).

Ces délais peuvent être majorés d'un jour en cas de déplacement important.

2 - Des congés peuvent être accordés en cas de maladie des enfants ou du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Pour la garde d'enfant malade de moins de 16 ans, ces congés sont de droit et rémunérés dans la limite de :

- sept jours ouvrés par an lorsque la famille compte un ou deux enfants,
- onze jours ouvrés par an lorsque le nombre d'enfants est au moins égal à trois ; ce seuil est abaissé à deux lorsque les enfants sont à la charge de leur mère ou de leur père seuls.

2 bis - Des autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de cinq jours par an sont accordées aux parents qui perçoivent l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Ce droit est également accordé aux parents dont les enfants, de 20 ans ou plus, qui demeurent à leur charge, sont atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80%, reconnue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). En cas de disparition des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée.

3 - Pour des motifs dûment justifiés, des congés exceptionnels de courte durée seront accordés en dehors du congé annuel dans les limites imposées par les besoins et les possibilités du service.

* Délibération n° 15

4 - Les bureaux seront fermés sans que cela ne donne lieu ni à récupération, ni à perte de salaire :

- le lundi qui suit, d'une part, Noël, d'autre part, le 1er janvier, si ces fêtes correspondent à un dimanche,

- le vendredi précédant, d'une part, Noël, d'autre part, le 1er janvier, si ces fêtes correspondent à un samedi.

5 - Les bilans de santé, passés dans un centre de Sécurité sociale ou dans un centre conventionné, ne donnent pas lieu à retenue sur les appointements et sont sans incidence sur le calcul des primes et indemnités ; il en est de même pour les examens ou contrôles médicaux auxquels les salariés sont convoqués soit par la Sécurité sociale, soit à la demande expresse des médecins qui suivent leur état de santé ; la convocation devra être produite.

CHAPITRE VII

MALADIE, MATERNITE, ACCIDENTS, INVALIDITE

I - MALADIE, ACCIDENTS, INVALIDITE

ARTICLE 23 *

Durant son indisponibilité pour maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, tout membre du personnel, s'il est pris en charge par la Sécurité sociale, reçoit pendant les trois premiers mois d'indisponibilité jusqu'à concurrence de son plein salaire net :

- s'il a entre un an et 3 ans d'ancienneté -et en cas d'accident du travail, même s'il a moins d'un an d'ancienneté-, une allocation destinée à compléter les sommes versées à cette occasion soit à titre d'indemnité journalière ou de pension d'invalidité tant par la Sécurité sociale que par d'autres régimes complémentaires de prévoyance, soit à titre d'indemnité par des tiers responsables ou leur assurance,

- s'il a plus de 3 ans d'ancienneté, une allocation déduction faite des sommes qu'il perçoit de la Sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un membre du personnel au cours d'une année civile, la durée du versement desdites allocations n'excédera pas au total celle de la période indiquée ci-dessus si la cause de ces congés est la même maladie sous réserve dans ce cas de l'application de l'article 24 ci-après.

ARTICLE 24 **

Au-delà de la période d'indemnisation de trois mois prévue à l'article précédent, le régime de prévoyance, institué par l'annexe III, complète, dans les mêmes conditions, jusqu'à concurrence de 90 % des appointements bruts, pendant les douze mois suivants, l'indemnisation du salarié malade ou accidenté du travail.

Cette indemnisation est ensuite ramenée à 66 % des mêmes appointements pendant la période d'indemnisation de la Sécurité sociale (quelle qu'en soit la nature) et

* Délibérations n° 12 et n° 16

** Délibération n° 12

indépendamment de l'existence du lien juridique avec l'institution. Toutefois, pour les salariés célibataires, divorcés ou veufs, ou les couples ne disposant que d'un seul revenu ou ayant une personne invalide à charge, ce dernier taux est porté à 75 % des appointements bruts.

ARTICLE 25 *

1 - L'intéressé mis en position de disponibilité est -sur sa demande et si son aptitude à reprendre le travail est médicalement constatée par le médecin de l'institution- réintégré dans le même emploi ou dans un emploi similaire pendant quinze mois à partir de l'arrêt de travail.

Cette réintégration est de droit, dans le même emploi si cette constatation est faite dans les douze mois à compter de l'arrêt de travail.

L'intéressé qui, en accord avec son médecin traitant, conteste la décision du médecin de l'institution, a la possibilité de faire appel devant un spécialiste agréé par les parties.

2 - Dans les cas où il serait nécessaire, pour la bonne marche de l'institution, de pourvoir au remplacement de l'intéressé entre le quinzième mois et le vingt-quatrième mois d'arrêt de travail, l'employeur pourrait mettre fin au contrat de travail sous réserve, d'une part, de notifier sa décision à l'intéressé en observant le délai de préavis, d'autre part, de se conformer aux articles relatifs à l'indemnité de licenciement ou de départ en retraite.

3 - La prolongation de l'arrêt de travail au-delà de 24 mois permet à l'employeur de mettre fin au contrat de travail ; la rupture du contrat est assimilée à un licenciement avec les effets qui s'y rattachent (procédure, indemnité).

ARTICLE 26

L'intéressé, dont le contrat de travail aura cessé en application de l'article 25 ci-dessus, est repris à la condition que son aptitude à reprendre le travail soit médicalement constatée, si une vacance se produit dans le même emploi ou dans un emploi similaire dans le délai d'un an à compter de la cessation du contrat de travail.

II - MATERNITE

ARTICLE 27 - Maternité **

1 - L'arrêt de travail pour cause de maternité est fixé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les institutions accordent aux femmes enceintes une réduction de leur temps de travail de :

- une heure par jour de travail dès la production du certificat de grossesse,
- deux heures par jour à partir du 6^{ème} mois de grossesse,

calculée par rapport à la durée du travail fixée à l'article 2-1 de l'annexe VII.

* Délibération n° 12

** Délibération n° 16

Il est également accordé, pour les salariés travaillant à temps complet, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (si l'enfant adopté a moins d'un an), une réduction du temps de travail d'une heure par jour pendant 3 mois.

L'intéressé peut, en accord avec sa hiérarchie, disposer de ce crédit temps selon des modalités autres qu'une diminution journalière.

Pour les salariés dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, la réduction est de deux jours par mois.

2 - Il est accordé aux intéressées ayant plus d'un an de présence à la date de départ du congé, un congé de maternité de dix-huit semaines réparti sur la période qui précède et qui suit l'accouchement.

Pendant ce congé de dix-huit semaines, l'intéressée reçoit une allocation destinée à compléter les indemnités journalières prévues par la Sécurité sociale, jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

A partir du 3ème enfant, l'indemnisation complémentaire de la salariée, prévue ci-dessus, est assurée pendant 26 semaines.

En cas de congé d'adoption, prévu à l'article L.1225-37 du Code du travail, l'intéressé, ayant plus d'un an de présence à la date de départ du congé, bénéficie d'une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, jusqu'à concurrence de son plein salaire net, pendant une période de 10 semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé de maternité ainsi que le congé d'adoption d'une personne ayant moins d'un an de présence sont pris en compte pour le calcul du treizième mois à condition que l'allocation de repos versée par la Sécurité sociale ne soit pas supérieure au salaire que la personne intéressée aurait touché si elle avait continué à travailler.

Tous les droits reconnus à l'ancienneté continuent de courir pendant les périodes d'absence prévues par le présent article.

Il en est de même pendant le congé parental d'éducation prévu par une disposition législative, dans la limite de trois ans.

ARTICLE 27 bis - Paternité

Pendant le congé de paternité visé à l'article L 1225-35 du code du travail, le salarié ayant plus d'un an de présence à la date de la naissance de l'enfant reçoit une allocation destinée à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

CHAPITRE VIII

SERVICE NATIONAL - PERIODES DE RESERVE

ARTICLE 28 - Service national

1 - Tout membre du personnel ayant quitté son institution pour effectuer son service national légal doit manifester à son employeur, dès connaissance de la date de sa libération ou, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, son désir de reprendre son emploi ou un emploi équivalent, soit par lettre recommandée avec accusée de réception, soit en se présentant personnellement à l'employeur ou à son représentant.

La date de reprise de travail est fixée d'un commun accord dans le délai d'un mois à compter de la date de la libération de l'intéressé.

2 - Le personnel marié ou chargé de famille reçoit une indemnité mensuelle égale à 25 % de ses appointements avec un minimum égal à cinquante points multipliés par la valeur du point. Ce minimum est porté à la moitié du salaire minimum professionnel garanti pour les seuls intéressés qui exécutent le service militaire, et pendant la durée légale.

3 - L'intéressé qui reprend son travail dans l'institution dans le mois suivant sa libération du service national légal, reçoit une avance égale à un mois de salaire. Cette somme lui est acquise s'il reste en fonction pendant une année.

4 - La durée du service national légal compte dans l'appréciation de l'ancienneté.

ARTICLE 29 - Périodes de réserve

Les stages de présélection militaire, la convocation au conseil de révision, les périodes de réserve non provoquées, les rappels de courte durée (inférieurs à trente jours) hors le cas de mobilisation ou prémobilisation, sont, déduction faite de la solde, payés intégralement et ne sont pas imputés sur le congé annuel.

Les parties examineront, le cas échéant, le problème des rappelés de plus longue durée.

CHAPITRE IX

DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 30 - Durée et horaire du travail

La durée du travail et sa répartition sont réglées conformément aux dispositions fixées à l'annexe VII. Le travail effectif est réparti de telle sorte qu'il permette le repos sur deux jours consécutifs comprenant le samedi (ou le lundi).

Aucune modification de l'horaire ne peut être apportée sans consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Dans les cas exceptionnels où des heures supplémentaires seraient nécessaires, l'institution s'efforcera de maintenir au personnel le repos sur deux jours consécutifs.

Un horaire à temps partiel peut être accordé à la demande des intéressés dans les conditions prévues par l'accord cadre relatif au temps partiel.

L'horaire de travail est établi conformément aux principes définis à l'annexe VII.

Une réduction d'horaire de 2 h 30 par semaine est accordée aux salariés âgés de plus de soixante ans ; elle est portée à 5 heures pour les intéressés ayant atteint 63 ans ; les modalités de sa mise en œuvre sont fixées au sein de l'institution. Pour les salariés âgés de plus de 60 ans dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, la réduction est d'un jour par mois. Elle est portée à deux jours par mois lorsque les intéressés atteignent l'âge de 63 ans.

Une réduction d'horaire de 5 heures par semaine est accordée aux salariés supportant un handicap au sens de la législation sur l'emploi des handicapés dans l'entreprise, à leur demande, et quel que soit leur âge ; les modalités de sa mise en œuvre sont fixées par accord entre chaque intéressé et la direction. Pour les salariés dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, la réduction est de deux jours par mois.

CHAPITRE X

EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 31

L'annexe II définit les garanties d'emploi (II-A) et les modalités de formation professionnelle et de perfectionnement (II-B).

CHAPITRE XI

RETRAITE - PREVOYANCE

ARTICLE 32

L'annexe III définit les modalités des régimes de retraite et de prévoyance applicables au personnel des institutions.

CHAPITRE XII

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

ARTICLE 33

L'annexe IV règle les dispositions relatives aux salaires et détermine la classification du personnel des institutions.

Les dispositions relatives aux salaires échappent, en ce qui concerne la procédure de révision, à l'article 3 de la Convention.

CHAPITRE XIII

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 34 - Discipline

Les différentes mesures disciplinaires sont l'avertissement, le blâme, la mise à pied limitée à cinq jours ouvrés, le licenciement avec préavis et indemnité de licenciement, et, en tenant compte des circonstances et du contexte, le licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité de licenciement, le licenciement pour faute lourde privatif de toute indemnité.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites ; toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite. La mise à pied qui constitue, à titre de sanction, une suspension temporaire du contrat de travail sans rémunération, n'est pas une sanction pécuniaire.

Tout licenciement intervenant après la période d'essai, telle qu'elle est définie à l'alinéa 1er de l'article 10, devra être motivé par écrit.

Le motif de la mesure disciplinaire envisagée par la direction doit être notifié par écrit à l'intéressé avant que la mesure entre en application.

Tout agent doit être entendu par la direction avant une mesure disciplinaire pour obtenir la justification du motif invoqué et faire valoir ses explications. Il peut se faire assister par un délégué du personnel de son choix, un délégué syndical de l'entreprise concernée, ou une autre personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Si dans l'année suivant l'avertissement, les deux ans suivant le blâme, les trois ans suivant la mise à pied, l'intéressé n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire, la sanction est effacée du dossier.

ARTICLE 35 - Conciliation *

1 - Les différends collectifs qui n'ont pu être réglés sur le plan de l'institution dans un délai d'une semaine franche sont soumis à une Commission paritaire de conciliation désignée ci-après.

2 - La Commission paritaire de conciliation comprend, d'une part, la délégation des employeurs et, d'autre part, la délégation des employés, agents de maîtrise et cadres, désignées respectivement par les organisations syndicales signataires de la présente Convention à raison de deux membres par organisation.

La Commission donne son avis par accord de la délégation des employeurs, d'une part, et de la délégation des employés, agents de maîtrise et cadres, d'autre part. En cas de désaccord, le procès-verbal mentionne les avis formulés par les délégations.

3 - La Commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit dans les délais les plus brefs et en tous cas dans les dix jours à partir de la date de réception de la requête.

4 - Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres présents de la Commission ainsi que des parties. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties, il l'est également à chaque institution s'il s'agit d'une interprétation de la Convention collective de portée générale.

5 - Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la Commission ainsi que des parties présentes.

6 - La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

ARTICLE 36 - Interprétation de la Convention *

Les parties signataires se réuniront à l'initiative de l'une d'entre elles et dans les délais les plus rapides, pour examiner les problèmes posés par l'interprétation de la Convention collective.

ARTICLE 37

Les institutions, en liaison avec les représentants du personnel, s'assureront que les dispositions législatives et réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et d'aménagement des lieux de travail sont observées. Il en sera de même de celles des dispositions de l'accord cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail susceptibles d'application dans les institutions concernées.

* Délibération n° 1

**AVENANT REGLANT CERTAINES CONDITIONS
PARTICULIERES DE TRAVAIL
APPLICABLES AUX CADRES ET AGENTS DE MAITRISE
(article premier de la Convention collective)**

PREAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement s'applique au personnel visé par le présent avenant.

ARTICLE PREMIER

La Convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire s'applique à l'ensemble du personnel, y compris les cadres de direction, sous réserve des dispositions prévues à l'annexe VII.

Toutefois, en application de l'article premier de cette Convention collective, certaines conditions particulières de travail sont précisées ci-après pour les cadres et agents de maîtrise.

ARTICLE 2 - Préavis - Licenciement *

1 - La durée de préavis réciproque est, sauf en cas de faute grave ou lourde, de trois mois pour les bénéficiaires du présent avenant.

En cas de licenciement de cadre ou agent de maîtrise et assimilé ayant quarante-cinq ans d'âge et trois ans d'ancienneté, la durée de trois mois est portée à six mois.

Les autres dispositions de l'article 14 de la Convention sur le préavis restent applicables.

2 - L'indemnité de licenciement prévue, sauf en cas de faute grave ou lourde, par l'article 15 est calculée pour les agents de maîtrise et assimilés à raison de 40 % des appointements mensuels (égaux eux-mêmes au douzième des appointements annuels) par année de service après deux ans de présence. Ce taux est porté à 50 % après douze ans de présence.

Elle est calculée dans les mêmes conditions à raison de 50 % par année de présence en qualité de cadre après deux ans de présence. Ce taux est porté à 62,5 % après douze ans de présence.

Les autres dispositions de l'article 15 de la Convention sur l'indemnité de licenciement restent applicables, excepté le plafond maximum de l'indemnité de licenciement qui est porté à vingt et un mois pour les agents de maîtrise et assimilés et à vingt-quatre mois pour les cadres.

* Délibération n° 11

ARTICLE 3 - Maladie, accident, invalidité

Le délai de vingt-quatre mois prévu aux paragraphes 2 et 3 de l'article 25 est porté à trente mois.

ARTICLE 4 - Classification

La classification des cadres et de la maîtrise est définie dans l'annexe IV relative aux classifications.

ARTICLE 5 - Embauchage

En ce qui concerne l'embauche des cadres et outre les dispositions prévues par l'article 12 de la Convention et par le titre VIII de l'annexe II-A, les institutions doivent faire appel à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) avant de rechercher à recruter par d'autres moyens.

ANNEXE I ***relative au champ d'application de la Convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance relevant de l'AGIRC et de l'ARRCO.****1 - PRINCIPES GENERAUX****ARTICLE PREMIER - Champ d'application**

La présente Convention, son avenant et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des institutions membres soit de l'AGIRC, soit de l'ARRCO, à l'exception des institutions d'entreprises.

Ils s'appliquent aussi aux organismes de coordination créés pour assurer la gestion des institutions.

ARTICLE 2 - Extension du champ d'application

Soucieuses d'harmoniser au mieux les rapports économiques et sociaux des différents organismes de retraite complémentaire et de prévoyance, les parties signataires s'engagent à favoriser l'extension de la présente Convention et de ses annexes à toutes les institutions de retraite complémentaire fonctionnant dans le cadre de l'article L.922-1 du code de Sécurité sociale, ainsi qu'aux activités connexes.

A cette fin, elles demanderont la mise en œuvre, dans les délais les plus rapides, de la procédure d'extension prévue à l'article L.2261-24 du Code du travail :

1° aux institutions de retraite et de prévoyance n'appliquant pas la convention collective des entreprises d'assurances et ne relevant pas du régime de retraite et de prévoyance de l'UCREPPSA ;

2° aux organismes concourant en tout ou partie à la gestion d'institutions relevant de la présente Convention collective.

II - DEROGATIONS**ARTICLE 3**

Les institutions qui appliquent, à la date de conclusion de la Convention collective nationale, une convention collective négociée et conclue entre elles et les organisations syndicales représentatives dans le cadre de la loi du 11 février 1950 pourront rester en dehors du champ d'application de la Convention nationale aussi longtemps que la convention particulière sera applicable.

La décision de rester en dehors du champ d'application de la Convention collective nationale devra résulter d'un accord conclu avec l'ensemble des organisations signataires de la convention collective particulière.

* Délibération n° 2

Si, lors de la conclusion de cet accord, les organisations syndicales signataires de la convention collective particulière ne sont pas d'un avis unanime pour le maintien de cette dernière, la décision tendant à rester en dehors du champ d'application de la Convention collective nationale résultera d'un référendum auprès du personnel de l'institution et pris à la majorité des suffrages exprimés. Les modalités du référendum feront l'objet d'un protocole d'accord pris entre la direction et les organisations syndicales signataires de la Convention collective nationale.

Dans les autres cas, la Convention collective nationale s'imposera de plein droit, et il devra être fait application de l'article L.2253-2 du Code du travail selon lequel la convention d'entreprise doit être adaptée.

Les institutions qui n'auront pas, dans les six mois suivant la conclusion de la Convention collective nationale, notifié (1) cette décision et justifié de sa régularité, relèveront de la Convention collective nationale.

Les institutions appliquant la convention collective des entreprises d'assurance et relevant du régime de retraite et de prévoyance de l'UCREPPSA sont réputées avoir répondu aux conditions de l'alinéa précédent et restent en dehors du champ d'application de la Convention collective nationale.

Il en est de même des institutions des régions parisienne et orléanaise qui appliquent la convention collective de travail du personnel des organismes mutualistes représentés au comité d'entente du 2 février 1954 et relevant de la CPM.

ARTICLE 4

Les institutions ayant recouru aux dispositions de l'article précédent pour rester en dehors du champ d'application de la Convention collective nationale pourront à tout moment substituer celle-ci à leur propre convention par accord conclu avec les organisations syndicales représentatives du personnel.

ARTICLE 5

En tout état de cause, les clauses de l'annexe II-A relative à la sécurité de l'emploi et portant application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, comme celle de l'annexe II-B concernant la formation professionnelle s'appliquent, sans les exceptions précédentes, à toutes les institutions relevant de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Les institutions placées conformément à l'article 3 de la présente annexe en dehors du champ d'application de la Convention collective nationale devront aménager chacun de leurs régimes de retraite et de prévoyance pour qu'ils soient équivalents aux dispositions de l'annexe III. En particulier, elles devront satisfaire aux obligations du dernier alinéa du paragraphe 2 de l'article premier de cette annexe III qui répond à une solidarité interprofessionnelle. Cet alinéa ne concerne pas le régime de l'UCREPPSA.

(1) A l'AGIRC et à l'ARRCO

III - INTERPRETATION

ARTICLE 6 - Différends

Les différends qui pourraient naître de l'interprétation de la présente annexe seront soumis à la Commission paritaire de conciliation prévue à l'article 35 de la Convention collective nationale.

ANNEXE II

Les dispositions tant de l'annexe II-A que de l'annexe II-B sont applicables, ainsi qu'il est dit à l'annexe I, à toutes les institutions de retraite relevant de l'AGIRC et de l'ARRCO sans exception.

ANNEXE II A - SECURITE DE L'EMPLOI *

Les présentes dispositions précisent, pour le personnel des institutions de retraite, les modalités d'application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

I - INSTANCES AU NIVEAU DE LA BRANCHE

A - COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

a) Il est institué une Commission paritaire de l'emploi et de la formation qui a pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans les institutions de retraite complémentaire;

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle du personnel.

La Commission peut procéder auprès des institutions de retraite aux enquêtes nécessaires à la connaissance de la composition du personnel ainsi qu'à toutes enquêtes nécessaires à son information quant à l'emploi et à la formation des personnels des institutions. Une enquête sur la répartition du personnel dans les différentes catégories est faite après la mise en oeuvre de la présente Convention et de l'annexe sur la classification.

Elle sera saisie dans les conditions prévues aux paragraphes ci-après des difficultés relatives aux mutations et licenciements collectifs et aux autres transformations de l'emploi qui n'auraient pu être réglées au niveau des institutions.

La Commission paritaire de l'emploi et de la formation se réunit au moins une fois l'an et lorsque la situation l'exige ; en ce cas, elle se réunit dès que possible. Elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi, son évolution constatée et, compte tenu des informations disponibles, sur les perspectives d'emploi.

La Commission paritaire de l'emploi et de la formation a communication chaque année du nombre de licenciements pour faute grave et pour faute lourde intervenus dans les groupes de protection sociale .

b) La Commission paritaire de l'emploi et de la formation comprend :

- pour la délégation des salariés : au titre de chacune des organisations syndicales signataires de la présente Convention, quatre représentants nominativement désignés qui peuvent se faire suppléer ;

- pour la délégation des employeurs : un nombre de représentants égal au total des membres salariés, qui seront désignés par les Conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO.

* Délibération n° 10

La Commission donne son avis par accord de la délégation des employeurs, d'une part, et de la délégation des salariés, d'autre part.

La Commission peut créer, dans son sein, des groupes de travail pour l'étude des problèmes particuliers.

c) Les frais de fonctionnement de la Commission paritaire de l'emploi et de la formation sont assumés par l'AGIRC et l'ARRCO.

B - OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

1) Objectifs

En application de la loi du 4 mai 2004, il est créé un Observatoire des métiers et des qualifications qui a pour objectif d'assurer le suivi et d'anticiper l'évolution des différents types d'emplois, de détecter les métiers émergents ou sensibles et d'identifier les emplois fragilisés ou correspondant à de faibles niveaux de qualification.

A cet effet :

- il rassemble et traite les données relatives aux métiers de la branche et à leur évolution ainsi que les connaissances théoriques et pratiques dont la mise en œuvre est requise pour l'exercice de ces métiers,
- il détecte les besoins futurs nécessaires au bon fonctionnement des institutions,
- il identifie les facteurs d'évolution des métiers, repère les connaissances et recense les compétences dont l'acquisition est jugée nécessaire pour faire face à ces évolutions,
- il identifie les besoins d'accompagnement des personnels à l'évolution des métiers, et notamment de ceux ayant un faible niveau de qualification.

2) Organisation et fonctionnement

L'Observatoire des métiers et des qualifications travaille dans le cadre de programmes pluriannuels définis par la Commission paritaire de l'emploi et de la formation ou des sujets dont il se saisit.

L'Observatoire des métiers et des qualifications comporte :

➤ une instance paritaire chargée d'étudier et d'anticiper l'évolution des métiers, d'établir un constat et de préconiser, si nécessaire, des orientations et actions à mettre en œuvre. Elle est composée :

- d'une délégation de dix membres des organisations syndicales signataires de la Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993, à raison de deux membres par organisation syndicale, dont au moins l'un d'eux fait partie de la Commission paritaire de l'emploi et de la formation,
- et de dix membres représentant l'Association d'Employeurs, dont au moins cinq membres de la Commission paritaire de l'emploi et de la formation,
- par ailleurs il est désigné dans chaque collège cinq suppléants qui siègent en l'absence de titulaires dont, pour le collège des salariés, un représentant par organisation syndicale.

L'Observatoire des métiers et des qualifications désigne tous les deux ans, en son sein, un Président et un vice-Président appartenant l'un au collège Employeur et l'autre au collège des salariés, avec alternance des postes tous les deux ans.

En cas de vacance de l'un des postes, il est procédé à la désignation d'un remplaçant pour la durée du mandat restant à courir, le remplaçant devant être choisi au sein du même collège que le remplacé sortant.

Le Président anime les réunions de l'Observatoire dont il établit l'ordre du jour en accord avec le vice Président.

L'Observatoire tient une réunion au moins une fois par semestre.

➤ L'Observatoire s'appuie sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par les Fédérations AGIRC et ARRCO, pour assurer les travaux dont il a la charge.

Les travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications s'appuient sur le rassemblement des données que les institutions sont dans l'obligation de fournir à l'Observatoire, en réponse aux questionnaires qui leur sont adressés tant pour leurs activités retraite que prévoyance. Ces données doivent permettre notamment de distinguer les grandes familles de métiers sur des bases communes, de déterminer les métiers à analyser en priorité et les perspectives d'évolution des connaissances et expériences professionnelles nécessaires au bon fonctionnement des institutions. De plus, l'Observatoire doit, après avoir recensé les emplois fragilisés, s'attacher à proposer les actions pour permettre la mise à niveau permanente de ceux qui les occupent.

Les travaux d'analyse de l'Observatoire des métiers et des qualifications fournissent des perspectives techniques et un diagnostic devant servir de base aux travaux des autres instances, en particulier de la Commission paritaire de l'emploi et de la formation.

L'Observatoire des métiers et des qualifications se dote des outils d'analyse susceptibles de faire apparaître différents scénarii d'évolution, en fonction des transformations technologiques, réglementaires, économiques, sociales,... puis en identifie les incidences possibles en termes d'évolution ou de transformation des emplois.

En fonction des questions traitées, l'Observatoire peut faire appel à des experts et à des spécialistes dans la branche et à l'extérieur de la branche.

Les études et les travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications donnent lieu à l'établissement de rapports accompagnés d'éventuelles propositions et préconisations.

Sur la base des informations et des éventuelles préconisations fournies par l'Observatoire des métiers et des qualifications, la Commission paritaire de l'emploi et de la formation définit les orientations des programmes de formation à mettre en œuvre, notamment par le centre de Formation AGIRC-ARRCO.

Les travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications font l'objet d'un rapport annuel de synthèse portant sur l'ensemble des projets conduits et des projets nouveaux pour les années à venir. Ce rapport est remis à la Commission paritaire de l'emploi et de la formation afin que celle-ci puisse en tenir compte dans la détermination des priorités de formation.

3) Financement

Le fonctionnement de l'Observatoire est financé par les Fédérations AGIRC et ARRCO et, dans les limites fixées par arrêté ministériel, sur les fonds que les institutions versent à Uniformation en application des obligations légales.

II - INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL

a) Trimestriellement, le comité d'entreprise étudie la situation de l'emploi, en retraçant l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe, y compris pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs temporaires, et les salariés appartenant à une entreprise extérieure, catégories pour lesquelles l'employeur doit préciser les motifs l'ayant amené à y recourir.

b) Le comité d'entreprise est informé et consulté, ainsi que les Délégués Syndicaux, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et comportant notamment des mutations entraînant des déclassements ou des déplacements de lieu de travail; l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise au cours de laquelle ces mesures sont étudiées, doit être accompagné du document visé à l'alinéa 4 ci-après.

Afin que les comités d'entreprise et les délégués syndicaux puissent jouer effectivement leur rôle consultatif, l'information sur les mesures envisagées dont il est question à l'alinéa précédent sera faite de telle sorte qu'un délai de trois mois au moins soit respecté entre la date d'envoi du document visé à l'alinéa 4 ci-après et la décision définitive de la direction. La Commission paritaire de l'emploi et de la formation, si elle est saisie dans les conditions prévues au dernier alinéa du présent paragraphe, peut décider de porter ce délai à quatre mois.

Lorsque les mesures envisagées résulteront d'une fusion entre deux ou plusieurs institutions ou de la décentralisation d'une institution, ce délai entre l'information préalable et la décision sera porté à six mois.

L'information donnée par la Direction de l'institution au comité d'entreprise (ou à défaut aux Délégués du Personnel) et aux Délégués Syndicaux doit être accompagnée d'un document écrit exposant les raisons économiques, financières ou techniques de la décision projetée et, lorsque les modifications envisagées comportent des conséquences pour les salariés, les dispositions prévues, à l'intérieur de l'entreprise et au sein du bassin d'emploi concerné, pour limiter les mesures de licenciement et faciliter le reclassement du personnel.

Cette information doit être communiquée par la direction au secrétariat de la Commission paritaire de l'emploi et de la formation dans le mois qui suit la date à laquelle elle a été donnée. Ledit secrétariat doit transmettre cette information aux organisations signataires de la présente Convention.

En cas de difficultés survenues lors de la consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) et des délégués syndicaux, ceux-ci pourront demander que la Commission paritaire de l'emploi et de la formation soit saisie. Celle-ci pourra faire des suggestions sur les mesures à prendre en vue de contribuer à la recherche d'une solution, en liaison notamment avec la Bourse de l'emploi, comme prévu au chapitre VIII de la présente annexe. Les délais de trois (ou quatre) mois et de six mois prévus ci-dessus, qui peuvent être utilisés par la Commission paritaire dans le cadre des dispositions du présent alinéa, ayant un caractère suspensif, les lettres de préavis ne peuvent être adressées aux salariés concernés qu'après l'expiration desdits délais.

c) Le comité d'entreprise est consulté au moins un mois avant toute décision relative à un projet important d'introduction de nouvelles technologies pouvant avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

III - TRANSFORMATION ENTRAINANT DES MUTATIONS INTERNES

Dans le cas de mutations internes dues à une modification de l'organisation entraînant déclassement, les salariés intéressés auront droit au maintien de leurs appointements antérieurs pendant une durée égale à celle du préavis qui leur serait applicable en cas de licenciement avec un minimum de deux mois pour deux ans d'ancienneté au sens de l'article 5 de la Convention.

Après expiration du délai ci-dessus, le salarié déclassé par l'effet d'une mutation interne entraînant une réduction de ses appointements effectifs recevra, s'il compte au moins trois mois d'ancienneté, une indemnité temporaire dégressive pendant les quatre mois suivants, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre les anciens et les nouveaux appointements effectifs :

- pour le 1^{er} mois suivant : 80 %,
- pour le 2^e mois suivant : 60 %,
- pour le 3^e mois suivant : 40 %,
- pour le 4^e mois suivant : 20 %.

Si le salarié refuse son déclassé, il est licencié pour motif économique.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassé bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement dans l'institution au cas où un poste de même nature serait créé ou deviendrait vacant ; en outre, les dispositions du VI a) lui sont applicables.

IV - CONCENTRATIONS - FUSIONS

Dans le cas de concentration ou de fusion de deux ou plusieurs institutions, toutes mesures seront prises pour que le personnel qui ne pourrait retrouver un emploi dans l'institution transformée puisse être reclassé dans une institution relevant de l'AGIRC ou de l'ARRCO, dans les conditions prévues au VI a).

Dans le cas où un déclassé serait consécutif à une opération de fusion ou de concentration, les salariés intéressés bénéficieront, s'ils comptent au moins trois mois d'ancienneté, outre le maintien des appointements pendant le délai prévu à l'alinéa premier du paragraphe III ci-dessus, d'une indemnité temporaire dégressive pendant les huit mois suivant l'expiration du délai pendant lequel le maintien de la rémunération antérieure est assuré. Cette indemnité dégressive sera calculée selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre les anciens et les nouveaux appointements effectifs :

- pour les 1^{er} et 2^{ème} mois suivants : 80 %,
- pour les 3^{ème} et 4^{ème} mois suivants : 60 %,
- pour les 5^{ème} et 6^{ème} mois suivants : 40 %,
- pour les 7^{ème} et 8^{ème} mois suivants : 20 %.

V - DECENTRALISATION *

Dans le cas où serait décidée la décentralisation totale ou partielle en province d'une institution (1) , les modalités de déplacement seront étudiées entre la direction, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) et les délégués syndicaux, de même que les modalités d'application du droit syndical tant dans l'ancien que dans le nouveau lieu de travail. Il sera donné également connaissance de toutes informations utiles sur le nouveau lieu de travail et les emplois prévus (catégorie, âge, sexe, critères et calendrier d'embauche). Les salariés qui ne conserveraient pas leur emploi, ou qui ne seraient pas reclassés dans une autre institution, seront considérés comme licenciés pour motif économique et bénéficieront des indemnités de licenciement prévues par la présente Convention ; en outre, toute mesure sera prise pour permettre le reclassement de ces intéressés dans une institution relevant de l'AGIRC ou de l'ARRCO (voir VI a) ci-après).

Toutes dispositions seront prises par les institutions pour que les intéressés puissent percevoir les allocations de transfert prévues par les dispositions en vigueur relatives au Fonds national de l'emploi.

Pour les intéressés qui, n'ayant pas conservé leur emploi dans l'institution décentralisée, retrouveront un emploi dans une nouvelle institution et seraient ultérieurement licenciés par celle-ci, l'indemnité de licenciement qui leur serait due sera calculée en tenant compte de la durée des services qu'ils ont effectués tant dans cette nouvelle institution que dans l'institution décentralisée.

Cependant, dans le cas où le licenciement par la nouvelle institution interviendrait avant le terme de la période d'essai ou au terme de cette période, l'indemnité de licenciement serait à la charge de l'institution décentralisée et serait calculée sur la base du salaire le plus avantageux pour l'intéressé ; en outre, les dispositions du 2e alinéa du VI a) lui sont applicables.

VI - GARANTIES APPLICABLES EN CAS DE MUTATIONS INTERVENUES DANS LE CADRE DES PARAGRAPHERS III, IV et V

Dans le cas de mutations intervenues dans le cadre des paragraphes III (transformations internes), IV (fusion, concentration) et V (décentralisation),

a) Les moyens nécessaires, notamment ceux dont dispose la Bourse de l'emploi, seront mis en oeuvre pour que le personnel et les institutions intéressées soient informés des postes vacants dans les autres institutions et le personnel intéressé bénéficiera d'une priorité d'embauchage dans ces institutions en fonction de ses aptitudes pendant un délai d'un an après licenciement par l'institution à laquelle il appartenait.

L'intéressé qui, ayant perdu un emploi à la suite de mutations intervenues dans le cadre des paragraphes III, IV et V, retrouve un emploi dans une institution et vient ultérieurement à être licencié par celle-ci avant le temps de la période d'essai ou au terme de cette période, se retrouve dans la situation de celui qui vient de perdre son emploi à la suite desdites opérations et bénéficie, à partir de son dernier licenciement et pendant un an, de la priorité de reclassement prévue ci-dessus. Il en serait à nouveau ainsi s'il venait ultérieurement à être réembauché et licencié dans les mêmes conditions.

* Délibération n° 20

(1) Ou éventuellement le déplacement du lieu d'activité

b) Les intéressés garderont en outre dans la nouvelle institution les avantages liés à l'ancienneté sauf en ce qui concerne les indemnités de licenciement et de départ en retraite dans la mesure où ils ont perçu de telles indemnités.

Ils les garderont également en cas de deuxième mutation, même à leur initiative, à condition que celle-ci ait lieu dans le délai d'un an prévu au a) ci-dessus.

c) En cas de modification substantielle du contenu du travail du salarié, celui-ci pourra demander à suivre un stage de formation professionnelle lui donnant les moyens d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de sa nouvelle activité, dès lors qu'il possède le niveau de connaissances générales lui permettant de suivre avec profit la formation complémentaire demandée.

Dans ces conditions, le stage sera réputé à l'initiative de l'employeur.

VII - DEPLACEMENT DU LIEU DE TRAVAIL

a) Les modalités de déplacement intervenant dans le cadre de la mobilité professionnelle géographique seront étudiées et discutées entre la direction, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) et les délégués syndicaux.

b) Dans le cas où une institution est amenée à envisager, indépendamment du cas visé au paragraphe V ci-dessus, un déplacement du lieu de travail, les comités d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) et les délégués syndicaux étudieront avec la direction les mesures à prendre à l'égard du personnel pour lequel les changements de lieux de travail pourraient présenter des inconvénients.

VIII - BOURSE DE L'EMPLOI *

Pour assurer, notamment, l'application des dispositions ci-dessus prévoyant l'information des institutions et de leur personnel sur les postes vacants dans les institutions, il est créé une Bourse de l'emploi.

La Bourse de l'emploi, commune à l'AGIRC et à l'ARRCO, organise la centralisation dans un fichier :

- des offres d'emploi émanant des institutions, que celles-ci lui communiquent dès qu'elles ont satisfait aux dispositions de l'article 12 de la Convention,
- des demandes d'emploi formulées par des salariés des institutions.

La Bourse de l'emploi enregistre les offres et les demandes d'emplois, non seulement lorsqu'elles sont motivées par des mesures collectives affectant le volume de l'emploi d'une institution (fusion, décentralisation...), mais aussi lorsqu'elles résultent de besoins particuliers des institutions ou des salariés.

Toutefois, les institutions ne peuvent recourir à la Bourse de l'emploi pour pourvoir un poste vacant ou créé qu'après avoir satisfait aux obligations résultant pour elles de l'article 12 de la présente Convention.

Les demandes d'emploi communiquées à cette Bourse, qui seraient présentées par des intéressés concernés par des mesures collectives affectant le volume de l'emploi visées aux paragraphes III, IV et V, sont satisfaites en priorité.

* Délibération n° 9

En présence d'opérations comportant des mesures collectives affectant le volume de l'emploi, la Bourse de l'emploi communique les informations sur la liste des personnels concernés à reclasser en priorité aux directions et aux comités d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel) des institutions de retraite, ainsi qu'aux organisations syndicales signataires de la Convention.

ANNEXE II B - FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires considèrent que les orientations prioritaires de la formation professionnelle doivent faciliter la prise en compte conjointe :

- des besoins spécifiques de chaque entreprise.
- du projet de chaque salarié considéré comme un acteur essentiel du développement de ses compétences, de sa qualification, de son évolution professionnelle et de son épanouissement personnel ;

ARTICLE 1 : Objectifs poursuivis

La formation professionnelle joue un rôle essentiel dans le maintien et le développement de l'emploi ; à ce titre, elle doit notamment faciliter l'atteinte des objectifs suivants :

- Maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, notamment de ceux dont la qualification est devenue insuffisante,
- Favoriser l'intégration des nouveaux salariés,
- Faciliter la prise en compte, pour favoriser la poursuite du développement de leur activité, des spécificités des salariés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté,
- Permettre la reconnaissance des compétences afin de favoriser l'évolution professionnelle,
- Affirmer le rôle de l'encadrement en matière d'évolution et de développement des compétences des collaborateurs placés sous sa responsabilité.

ARTICLE 2 : Détermination des actions prioritaires en matière de formation professionnelle

Les actions de formation permettent d'acquérir ou de maintenir une qualification tout au long de la vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de formation mis en œuvre par l'entreprise ;
- du droit individuel à la formation (DIF) mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur ;
- du contrat et de la période de professionnalisation
- du droit au congé individuel de formation (CIF) mis en œuvre à l'initiative du salarié.

Les actions de formation élaborées en particulier dans le cadre du plan permettent de :

- répondre aux besoins de l'entreprise par l'adaptation des salariés à la tenue de leur emploi, notamment pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles, législatives et réglementaires ;
- améliorer les compétences des salariés, et favoriser le développement de leur carrière.

Afin de renforcer l'adhésion des salariés aux actions de développement des compétences qui leur sont proposées, et ainsi leur assurer une efficacité maximale, la synthèse des travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications sera largement communiquée, de façon à permettre à chaque salarié de se situer et de faire part à la hiérarchie de ses besoins et aspirations face aux évolutions prévisibles des emplois.

La recherche, avec les responsables hiérarchiques, de parcours de formation individualisés et l'identification d'orientations à envisager en sera ainsi facilitée.

La communication des orientations de l'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concourra également à cet objectif.

2.1) Formation professionnelle des salariés en place pour l'adaptation aux évolutions de leur emploi

2.1.1. Formations collectives

Les mutations technologiques, les transformations économiques et sociales et les chantiers conduits par les Partenaires sociaux dans les domaines de la retraite complémentaire et de la prévoyance conduisent à :

- la transformation ou la disparition de métiers existants,
- l'apparition de nouveaux métiers.

La branche professionnelle s'attachera à anticiper les actions de formation collective qui permettront, notamment, de faire face aux changements dans les conditions pratiques d'exercice des emplois et de répondre aux besoins nouveaux des entreprises adhérentes et des participants.

2.1.2. Formations individualisées

Des formations individualisées prenant en compte à la fois l'évolution des métiers et les bilans individuels périodiques ou évaluations préformation seront organisées pour les salariés ayant déjà une longue expérience professionnelle et pour les salariés les plus exposés aux évolutions de leur emploi du fait de leur faible niveau de qualification.

De plus, seront mises en œuvre des actions visant à varier les approches pédagogiques, ainsi que des actions visant à un meilleur transfert des compétences des plus expérimentés vers les plus jeunes.

Enfin, les actions d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience (VAE) correspondant aux besoins des entreprises seront encouragées.

2.2) Formation des salariés en place pour leur évolution professionnelle dans l'entreprise

2.2.1. Formations qualifiantes

Des actions de formation qualifiantes doivent permettre de se maintenir dans l'emploi, ou d'évoluer dans l'entreprise en fonction des postes disponibles ou, le cas échéant, de faciliter la mobilité professionnelle, soit en vue d'une progression de carrière, soit pour la sauvegarde de l'emploi.

2.2.2. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les entreprises s'attacheront à faire connaître cet outil et favoriseront dans toute la mesure du possible les démarches individuelles des salariés désireux de s'inscrire dans cette démarche.

2.3) Formation professionnelle spécifique des nouveaux salariés aux métiers de la retraite et de la prévoyance

Les entreprises doivent avoir le souci de renouveler leurs compétences par l'intégration et la formation de nouveaux salariés.

Des dispositions seront prises en ce sens, notamment pour les jeunes, et les chômeurs âgés de plus de 45 ans, en ayant recours aux formations en alternance prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles afin d'assurer au mieux l'intégration des nouveaux collaborateurs dans les équipes en place.

Outre l'acquisition des pratiques professionnelles, seront dispensées des actions de formation ayant pour objet de permettre aux nouveaux collaborateurs de pouvoir se situer dans l'environnement professionnel. A cet effet, le parcours de formation aura notamment pour but d'assurer une bonne compréhension de l'organisation de la protection sociale complémentaire, des missions des différents organismes et des principes de fonctionnement des institutions paritaires.

2.4) Formation spécifique de l'encadrement

Le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.

La mobilisation du personnel d'encadrement s'avère indispensable pour mettre en place des dispositions en matière d'individualisation des parcours de salariés, d'entretiens professionnels et de possibilités d'articulation entre les différents dispositifs existants.

En conséquence, sont à développer les actions permettant au personnel d'encadrement d'acquérir ou de perfectionner leurs savoir faire en matière de gestion prévisionnelle des compétences, de conduite des entretiens professionnels, d'accompagnement de salariés à travers la fonction de tuteur, d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle des collaborateurs.

ARTICLE 3 : Les moyens de mise en œuvre

3.1) Actions conduites dans le cadre du plan de formation

Les actions de formation inscrites au plan de formation annuel ou pluriannuel sont réparties selon les trois catégories prévues par la législation en vigueur :

- les actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi;
- les actions de développement des compétences.

L'ensemble de ces trois catégories d'actions de formation se déroulent pendant le temps de travail.

Toutefois, lorsque de manière exceptionnelle l'action de formation ne peut se dérouler que le soir ou en fin de semaine, soit en dehors du temps de travail, le salarié reçoit l'allocation de formation visée à l'article L.6321-10 du Code du travail.

Le rattachement d'une action de formation à une catégorie dépend de la nature de l'action, de la situation et de la qualification du salarié au moment où il suit l'action et des effets de la formation sur sa situation professionnelle.

3.2) Actions conduites dans le cadre de la mise en œuvre du droit Individuel à la formation (DIF)

3.2.1. Conditions d'acquisition

3.2.1.1 Salariés en contrat à durée indéterminée

Chaque salarié, après un an d'ancienneté dans une entreprise appliquant la présente convention, exerçant son activité à temps plein dispose de la possibilité de bénéficier d'une action de formation à son initiative et après accord de sa direction, de 20 heures par an, cumulables dans la limite de 120 heures sur six ans.

Cette règle s'applique également aux salariés exerçant leur activité à temps partiel, à raison d'au moins 80% d'un temps plein.

La durée du travail considérée est celle en vigueur dans l'entreprise à la date de notification du droit.

Les cadres dirigeants et les cadres au forfait jours disposent de la possibilité de bénéficier d'un droit individuel à la formation égal à 3 jours par an, cumulables dans la limite de 18 jours sur six ans.

La durée du droit est calculée prorata temporis pour les salariés exerçant leur activité à temps partiel, pour une durée inférieure à 80% d'un temps plein, cumulable dans la limite de 120 heures.

3.2.1.2 Salariés en contrat à durée déterminée

Le droit individuel à la formation est ouvert prorata temporis, aux salariés ayant travaillé quatre mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée dans une entreprise appliquant la présente convention, au cours des douze derniers mois.

3.2.2. Période d'acquisition du droit

A compter du 1^{er} janvier 2007, la période de référence pour le calcul du droit individuel à la formation sera l'année civile.

S'agissant de la période transitoire liée à la date de mise en application du droit individuel à la formation, compte tenu de la législation, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté au 6 mai 2005 auront acquis de manière rétroactive 20 heures au 1^{er} janvier 2005.

3.2.3. Actions retenues par priorité

L'objectif du droit individuel à la formation est de rendre le salarié plus acteur de sa professionnalisation à travers des actions de promotion professionnelle ou personnelle, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Aussi, une réponse favorable est donnée préférentiellement aux demandes d'actions de formation visant à développer la qualité de service, à favoriser l'adaptation aux changements organisationnels ou structurels, à optimiser l'actualisation des compétences ou l'acquisition des connaissances.

Font notamment partie des priorités :

- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme délivré par l'Education nationale ou d'un CQP tel que visé au point 3.4) ci-dessous ;
- les métiers de la protection sociale (hors celui exercé par le salarié) ;
- la bureautique, internet (hors besoins liés au poste) ;
- les actions visées au point 3.6.2 ci-dessous ;
- le développement personnel (gestion du temps, du stress, lecture, mémoire, expression).

3.2.4. Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation est mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur.

Le choix de la formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Les actions de formation liées au droit individuel à la formation se déroulent en dehors du temps de travail. Le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation, selon les modalités légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Par accord d'entreprise ou par accord écrit entre l'employeur et le salarié, il peut être convenu que les formations se déroulent en tout ou en partie pendant le temps de travail. La durée de la formation et les modalités de mise en œuvre relèvent de dispositions prises par l'employeur.

Les actions de formation liées au droit individuel à la formation se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail lorsque le salarié, âgé d'au moins 45 ans, en fait la demande pour suivre une formation lui permettant d'anticiper la seconde partie de sa carrière.

A l'issue de la formation, l'employeur accorde une attention particulière au salarié lorsqu'un poste se libère en rapport avec les nouvelles compétences acquises par le salarié lors de ses formations.

A titre exceptionnel, les droits peuvent être accordés par anticipation pour suivre une des actions prioritaires définies au 3.2.3 ci-dessus.

Chaque salarié se voit notifier chaque année le droit individuel à la formation auquel il peut prétendre.

3.2.5. Départ de l'entreprise

En cas de départ de l'entreprise, le salarié peut demander à utiliser son droit individuel à la formation, afin de suivre une formation, une action de bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience pendant sa période de préavis ou en fin de préavis.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le droit individuel à la formation est transférable dans les entreprises appliquant la présente convention.

3.3) Actions conduites dans le cadre du dispositif de professionnalisation

3.3.1. Le recours au dispositif des contrats de professionnalisation

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus et la réinsertion des demandeurs d'emploi, notamment ceux âgés d'au moins 45 ans, les employeurs sont incités à utiliser les modalités d'embauche par contrat de professionnalisation.

Les contrats de professionnalisation sont conclus dans les conditions fixées par la loi, étant entendu que, lorsque les formations le requièrent, notamment lorsqu'il s'agit d'obtenir un diplôme de l'Education nationale ou un certificat de qualification professionnelle tel que visé au point 3.4) ci-dessous:

- la durée du contrat, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- la durée de la formation peut être portée jusqu'à 50% de la durée du contrat.

Les salariés engagés sous contrats de professionnalisation reçoivent le pourcentage de rémunération fixé par les dispositions légales et réglementaires compte tenu de leur âge et de leur niveau de diplôme, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer.

A l'issue d'un contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée, les possibilités d'un recrutement sont recherchées dans l'entreprise, et, à défaut, dans la branche, en liaison avec la bourse de l'emploi.

3.3.2. Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation les évolutions professionnelles, tout en donnant à chaque salarié en contrat à durée indéterminée des perspectives de carrière et de valorisation des compétences en lui permettant d'acquérir un surcroît de qualification professionnelle.

Sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est devenue insuffisante eu égard à l'évolution des métiers ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental ou d'adoption) ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour motif familial ou exercice d'un mandat syndical ou électif ;

- les salariés d'au moins 45 ans ou qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, qui souhaitent consolider leur seconde partie de carrière ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L.5212-13 du Code du travail.

Un bilan de l'application des actions de professionnalisation est présenté à la Commission paritaire de l'emploi et de la formation, qui formule le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application, en portant une attention particulière aux salariés en seconde partie de carrière.

Les périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

3.3.3. Transmission des savoir-faire

Afin de valoriser la transmission des savoirs et savoir-faire, notamment par les salariés de 45 ans et plus, l'exercice du rôle de tuteur doit être facilité.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat en raison de ses compétences avérées au regard de la qualification visée par le dispositif de professionnalisation et de ses capacités à transmettre les savoir faire.

Une préparation spécifique à sa mission est dispensée, si nécessaire ; cette formation est suivie pendant le temps de travail.

L'organisation du travail du tuteur doit être adaptée de façon à lui permettre d'exercer efficacement cette fonction, laquelle ne peut être mise en œuvre simultanément à l'égard de plus de trois salariés en contrat ou période de professionnalisation.

L'exercice de la fonction de tuteur constitue un élément à prendre en compte dans le cadre de l'évaluation professionnelle. Il donne lieu à l'attribution d'une prime annuelle d'un montant au moins égal à 25% de la RMMG de la classe 1 niveau A, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise.

3.4) Mise en place de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Pour les métiers de la retraite, des Certificats de Qualification Professionnelle seront définis par la Commission paritaire de l'emploi et de la formation sur propositions faites, le cas échéant, par l'Observatoire des métiers et des qualifications.

Ces CQP seront positionnés au regard des degrés du critère « Formation/Expérience », tels que définis dans le titre II du présent accord.

Ils seront transmis à la Commission nationale de certification professionnelle pour inscription au Répertoire national des certifications.

Il en sera de même pour les métiers de la prévoyance soit par reconnaissance des CQP existants, conçus par les branches professionnelles voisines, soit, éventuellement, par création de nouveaux CQP.

3.5) *Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)*

La Commission paritaire de l'emploi et de la formation définit les modalités d'accès et de congé de Validation des Acquis de l'Expérience, et recherche les organismes valideurs selon les certifications recherchées (Université, IUT, grandes écoles, ...).

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à la VAE.

3.6) *Les entretiens professionnels individuels périodiques*

3.6.1. Cas général

Les entreprises pratiquent des entretiens professionnels individuels périodiques qui ont lieu pendant le temps de travail, et permettent notamment, outre l'évaluation de la façon dont l'emploi a été tenu et la fixation d'objectifs de progrès, l'identification du degré de maîtrise des compétences requises pour la tenue de l'emploi considéré et les besoins éventuels de formation, l'examen des projets de développement de compétences complémentaires, et la recherche des moyens et conditions de développement des compétences les mieux adaptés à la situation individuelle du salarié.

L'entretien s'inscrit dans le suivi de l'évolution professionnelle des salariés et est organisé afin de faire coïncider au mieux leurs aspirations et attentes professionnelles avec les besoins et possibilités de l'institution.

Dans le cadre du déroulement des entretiens professionnels individuels périodiques, les besoins en formation, au regard de l'évolution de l'emploi et du projet professionnel de chaque salarié, font l'objet d'un examen spécifique.

Cet entretien pourra notamment être l'occasion :

- de faire le point avec le salarié sur les actions de formation suivies au cours de l'année précédente, d'en vérifier la pertinence et d'en évaluer les apports ;
- d'identifier les éventuelles compétences développées dans l'exercice de son activité, indépendamment de toute action de formation ;
- d'en tirer les éléments pour enrichir le passeport formation des acquis de l'année écoulée ;
- d'analyser les éventuels besoins de développement en compétences nécessaires au maintien dans l'emploi ou à une meilleure maîtrise de l'emploi ;
- de recenser et d'examiner les souhaits de développement des compétences individuelles en vue d'un développement professionnel, de mobilité professionnelle ou d'une évolution de carrière ;
- d'identifier les éventuels besoins en compétences pour que l'intéressé puisse exercer le rôle de tuteur, de recenser les moyens adaptés pour répondre à ces besoins, et d'examiner l'opportunité de leur mise en œuvre ;
- de prioriser les actions à conduire en fonction des modalités envisagées et des possibilités de l'institution.

Lors de cet entretien, peuvent être également examinées les possibilités d'aide au salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel, notamment l'opportunité et les modalités envisageables pour bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une démarche de validation des acquis de l'expérience.

3.6.2. Entretien de seconde partie de carrière

En complément de l'entretien professionnel visé ci-dessus, les salariés âgés de 45 ans et plus comptant au moins deux ans d'ancienneté bénéficient, au minimum tous les cinq ans, d'un entretien de seconde partie de carrière, en relation avec les possibilités de l'entreprise, éventuellement de la branche.

Cet entretien, dont le schéma est élaboré par l'employeur après information du comité d'entreprise, est destiné à faire le point sur la situation du salarié et ses souhaits pour mener la seconde partie de sa carrière, en relation avec les possibilités de l'entreprise, éventuellement de la branche.

Compte tenu des perspectives d'emploi et des compétences du salarié, diverses actions peuvent être mises en place, notamment :

- la réalisation d'un bilan de compétences, effectué sur le temps de travail et dont le coût est pris en charge par l'employeur en cas de refus de financement par l'OPCA ;
- l'accès prioritaire à la période de professionnalisation.

A l'initiative du salarié, les conclusions de l'entretien figurent dans une annexe séparée à son passeport formation visé ci-après.

Le salarié peut demander à utiliser ses droits acquis au titre de son droit individuel à la formation visé au point 3.2.1 ci-dessus. En cas d'accord de l'employeur, il s'agit d'une action prioritaire au titre du droit individuel à la formation.

3.7) Le « passeport formation »

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce « passeport formation » est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le « passeport formation » recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certificats à finalité professionnelle délivrés sous forme de diplômes, de titres ou de certificats de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences.

Afin de favoriser la mobilité à l'intérieur de la branche, la Commission paritaire de l'emploi et de la formation établira un modèle de « passeport formation », en vue de sa mise à disposition aux salariés qui en feraient la demande.

3.8) *L'obtention d'un diplôme*

Lorsque le salarié a suivi, en accord avec l'employeur, une formation conduisant à un diplôme délivré par l'Education nationale ou à un CQP inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles, et a obtenu le diplôme ou le CQP, l'employeur s'attache, lorsqu'un poste correspondant à la nouvelle qualification du salarié est disponible, à examiner prioritairement sa candidature. En tout état de cause, il perçoit dès l'obtention du diplôme ou du CQP une prime d'un montant au moins égal à 70% de la RMMG de la classe 1 niveau A.

ARTICLE 4 : Rôle des instances représentatives du personnel

4.1) *Dans l'élaboration du plan de formation*

Chaque entreprise établit son plan de formation, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, en tenant compte des orientations générales émanant de la Commission paritaire de l'emploi et de la formation de la branche.

Sont distinguées les actions qui :

- correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- participent au développement des compétences des salariés.

4.2) *Moyens reconnus aux instances représentatives des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation*

Dans le respect des obligations légales, les membres du comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, reçoivent, au moins 3 semaines avant les réunions, des informations sur le bilan de la formation réalisée et sur les orientations concernant le plan de formation.

A l'occasion de la première réunion au cours de laquelle sont examinées les orientations générales en matière de formation et les projets pour l'année à venir, la direction de l'entreprise recueille les souhaits exprimés par les mêmes instances représentatives du personnel de façon à ce que le projet de plan de formation puisse ensuite tenir compte des formations demandées par les salariés, qui s'inscriraient dans les besoins de l'entreprise.

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Il est tenu informé de l'état d'avancement du déroulement des entretiens professionnels.

Les membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, entretiennent toutes relations utiles avec le service chargé de la formation de l'institution.

Le temps passé par les membres de la commission de la formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise, aux réunions de ladite commission consacrées à l'examen du plan de formation, leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 16 heures par an et de 4 heures par personne.

ARTICLE 5 : Le Centre de Formation AGIRC-ARRCO

Le Centre de formation AGIRC-ARRCO est géré par un comité paritaire composé de représentants désignés en nombre égal, d'une part, par l'Association d'employeurs et, d'autre part, par les organisations syndicales signataires de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993.

La Commission paritaire de l'emploi et de la formation fixe les orientations que doit suivre le Centre de formation en matière de formation du personnel ; elle prend en compte les travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications.

Les entreprises font appel en priorité au Centre de formation de la branche.

Le Centre de formation émet chaque année un rapport d'activité à l'intention de la Commission paritaire de l'emploi et de la formation.

ARTICLE 6 : OPCA de la branche professionnelle

Les entreprises adhèrent à l'OPCA désigné par la branche pour la partie obligatoirement versée à un OPCA, prévue aux articles R.6331-2 et R.6331-9 du Code du travail.

Outre les formations dans le cadre du Congé Individuel Formation (CIF), l'OPCA assure en priorité le financement des actions et frais suivants, reconnus comme prioritaires :

- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage telles que définies par la Commission paritaire de l'emploi et de la formation ;
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction de tuteur ;
- les frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement engagés dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire des métiers et des qualifications.

La Commission paritaire de l'emploi et de la formation détermine, en liaison avec l'OPCA, les forfaits horaires de prise en charge des actions de formation dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation.

ARTICLE 7

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente Convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

ANNEXE III
RELATIVE AUX REGIMES DE RETRAITE
ET DE PREVOYANCE

ARTICLE PREMIER - Retraite *

1. Ensemble du personnel

Les institutions visées par la présente Convention doivent affilier à une institution relevant de l'ARRCO

- l'ensemble de leur personnel : sur la base du taux contractuel de 8 % (7 % à la charge de l'institution, 1 % à la charge de l'intéressé) appliqué à la tranche des rémunérations limitée au plafond de la Sécurité sociale,

- le personnel ne relevant pas du régime de retraite des cadres : sur la base du taux contractuel de 16 % (10 % à la charge de l'institution, 6 % à la charge de l'intéressé) sur la tranche des rémunérations au-delà de ce plafond.

2. Cadres et agents de maîtrise

Les institutions doivent affilier leurs cadres et agents de maîtrise (c'est-à-dire à partir de la classe 3 niveau D) à une institution relevant de l'AGIRC sur la base du système de cotisations prévu par la Convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947.

ARTICLE 2 - Prévoyance **

Les institutions visées par la présente Convention sont tenues de faire bénéficier leur personnel de régimes de prévoyance dont le coût, à la charge de l'employeur, sera de 2 % sur la tranche des rémunérations limitée au plafond de la Sécurité sociale et 3 % sur la tranche des rémunérations dépassant ce plafond.

Ces régimes doivent comporter obligatoirement l'indemnisation complémentaire de la maladie, des accidents du travail, d'invalidité, prévue aux articles 24 et 25 de la présente Convention, et une garantie décès égale au minimum à un an de salaire.

Un contrat type de prévoyance figure en annexe à la présente Convention.

Les contrats de prévoyance des institutions pourront être modifiés selon les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

ARTICLE 3

Les institutions doivent transformer les systèmes existants pour se conformer aux dispositions de la présente Convention. Ces dispositions ne se cumulent pas avec celles pouvant exister pour le même objet.

Ces dispositions seront réexaminées en cas de modification substantielle du régime de retraite de la Sécurité sociale de manière que les prestations globales restent inchangées.

* Délibération n° 17

** Délibérations n° 17 et n° 21

ANNEXE IV
CLASSIFICATION ET SALAIRES
TITRE I - CLASSIFICATION

ARTICLE 1 : Champ d'application

La classification de branche s'applique à l'ensemble des salariés sous contrat de travail.

ARTICLE 2 : Principes généraux régissant la classification

La classification professionnelle comprend huit classes d'emplois, regroupant l'ensemble des emplois exercés par les personnels des entreprises appliquant la présente Convention.

Elle est fondée sur la description des activités de chaque emploi qui sont évaluées sur les cinq critères suivants :

- Technicité, résolution de problèmes ;
- Impact, contribution ;
- Relations ;
- Autonomie ;
- Formation, expérience.

La définition de chaque critère figure dans le document I joint au présent texte.

Chaque critère a une importance égale dans l'évaluation des emplois.

Au regard de chaque critère figurent six degrés qui constituent les seuils exprimant la progression croissante des exigences des emplois.

Les définitions de chaque degré pour chacun des critères définis supra figurent dans le document I joint au présent texte.

A chacun des degrés de chaque critère correspond un nombre de points indiqué sur une grille de correspondance. La pesée de l'emploi résulte du nombre de points attribués au titre de chacun des cinq critères.

L'évaluation globale correspond à la somme des points obtenus sur les cinq critères.

Le nombre total de points détermine la classe à laquelle appartient l'emploi.

ARTICLE 3 : Mode opératoire

Le classement de chaque emploi s'opère selon une méthode identique, valable pour chaque entreprise et comportant les trois étapes suivantes :

➤ **1ère étape** : recueil d'informations concernant l'emploi considéré.

Deux types d'informations sont pris en compte :

- celles relatives au périmètre professionnel et à la description de l'emploi :

- définition générale/missions principales et finalités,
- activités principales,
- relations professionnelles,
- conditions particulières d'exercice,

- celles relatives aux connaissances, expériences et compétences associées à la tenue de l'emploi :

- savoirs théoriques nécessaires (acquis théoriques, niveau d'études, diplômes),
- expérience professionnelle antérieure nécessaire,
- savoir-faire et compétences requis dans l'emploi :
 - généraux,
 - en matière de management,
- savoir-faire et compétences acquis et/ou développés dans l'emploi.

➤ **2ème étape** : évaluation de l'emploi.

A partir de sa description, chaque emploi est évalué sur chacun des cinq critères tels que définis dans le document I, en vue de déterminer pour chacun d'eux un degré sur les six degrés existants.

Il lui est affecté des points correspondant à son degré dans chaque critère selon l'échelle ci-dessous :

		CRITÈRES				
		<i>Technicité Résolution de problèmes</i>	<i>Impact Contribution</i>	<i>Relations</i>	<i>Autonomie</i>	<i>Formation Expérience</i>
DEGRÉS	1	200	200	200	200	200
	2	252	252	252	252	252
	3	318	318	318	318	318
	4	400	400	400	400	400
	5	504	504	504	504	504
	6	640	640	640	640	640

La pesée de l'emploi est la somme des points obtenus pour chacun des cinq critères.

➤ **3ème étape** : détermination de la classe d'emploi

En fonction du résultat de sa pesée, l'emploi est placé dans l'une des huit classes fixées pour l'ensemble de la branche à l'aide de la grille ci-dessous .

		Nombre total de points	
CLASSES	1	1000	1150
	2	1151	1350
	3	1351	1550
	4	1551	1800
	5	1801	2050
	6	2051	2350
	7	2351	2650
	8	Supérieur à 2650	

Le nombre de points obtenus sert à déterminer la classe.

Il ne peut y avoir de hiérarchisation au sein d'une même classe en fonction du nombre de points obtenus dans ladite classe.

Sont employés les salariés relevant des classes 1 et 2, et de la classe 3 niveaux A, B, C tels que visés infra.

Sont agents de maîtrise les salariés relevant de la classe 3 niveau D, tel que visé infra, et des classes 4 et 5.

Sont cadres les salariés relevant des classes 6 à 8.

Les cadres dirigeants au sens de l'article 2.3 c) de l'annexe VII sont classés au moins en classe 8 niveau D tel que visé infra.

ARTICLE 4 : Classement et mention sur le bulletin de paie

Le classement des titulaires des emplois est représenté dans chaque entreprise :

- en premier lieu, par la classe qui a été affectée à l'emploi qu'il occupe, soit dans l'ordre croissant de 1 à 8 ;
- en second lieu, par l'un des indices de niveau (A, B, C, D) qui exprime la dimension effective de l'emploi tel qu'occupé par le salarié.

Le bulletin de salaire comporte ainsi un chiffre correspondant à la classe de l'emploi occupé et une lettre correspondant au niveau atteint par le salarié dans l'emploi exercé.

ARTICLE 5 : Modalités de première mise en application.

Les dispositions transitoires et particulières ci-après s'appliquent pour le passage à la nouvelle classification pour les salariés en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

5.1) Mise en œuvre au plan local

5.1.1. Chaque entreprise met en œuvre la présente classification de telle sorte que le classement de chaque salarié soit opéré le 31 décembre 2008 au plus tard.

A cette fin, un guide d'application, établi par l'Association d'employeurs en concertation avec les organisations syndicales nationales, apporte les informations pratiques pour faciliter l'organisation et la mise en œuvre de la classification. Il contient notamment des illustrations de positionnement dans les classes d'emploi, un modèle de fiche emploi, un exemple de fiche pour la tenue de l'entretien visé à l'article 3.6.1, présentée pour information au comité d'entreprise, ainsi qu'un lexique des termes utilisés. Il sert de référence pour la réalisation du processus décrit ci-après.

La Commission paritaire nationale de suivi visée à l'article 5.2.1 - puis, à l'issue du délai prévu audit article, la Commission paritaire de l'emploi et de la formation- sera consultée préalablement à toute modification éventuelle du guide d'application.

5.1.2. Chaque entreprise procédera selon les cinq étapes suivantes :

- l'identification, le recensement et la dénomination de chaque emploi ;
- la description de chaque emploi ;
- l'évaluation et le classement de chaque emploi ;
- l'identification du niveau dans l'emploi tenu ;
- l'information individuelle des salariés.

5.1.3. Dans chaque entreprise, un accord collectif détermine :

- les conditions de création d'une commission de suivi d'application, et ses modalités de fonctionnement ;
- les conditions de mise en œuvre des étapes fixées au 5.1.2, et notamment le planning de réalisation envisagé;
- les moyens de formation et d'information mis à disposition dans l'entreprise ;
- les modalités de traitement des recours individuels.

Chaque semestre, le compte rendu d'avancement des travaux, établi par la Direction, après consultation de la Commission de suivi d'application de l'entreprise, est adressé à la Commission paritaire nationale de suivi visée à l'article 5.2.1 ci-dessous.

Le fonctionnement de la Commission de suivi d'application de l'entreprise se poursuit jusqu'au sixième mois suivant l'application effective de la nouvelle classification dans l'institution concernée.

5.1.4. L'accord d'entreprise ne peut en aucun cas modifier les dispositions définies dans le présent accord qui fixent :

- le nombre, la nature et les degrés des critères de pesée des emplois,
- la grille des points par critère,
- le nombre de classes,
- le nombre et la définition des niveaux dans les classes,
- les informations à recueillir pour la classification des emplois, et pour une observation de l'évolution des emplois,
- les modalités générales de suivi de l'avancement des travaux.

5.1.5. A défaut d'accord d'entreprise conclu dans les six mois qui suivent la signature du présent accord*, une Commission de suivi d'application est mise en place.

Cette Commission est composée d'un représentant par organisation syndicale représentée dans l'entreprise et d'un même nombre de représentants de la direction.

Elle est informée et consultée régulièrement sur l'avancement des travaux de mise en œuvre des dispositions du présent accord relatives à la classification et sur leurs résultats. En particulier, elle est consultée sur le recensement des emplois, leur description et leur classement, ainsi que sur le planning de réalisation envisagé.

Un crédit d'une journée pour la formation/information sur le dispositif de la présente classification est mis à disposition de chaque participant à cette Commission.

5.1.6. Situations particulières

Les entreprises, qui ont adopté un système de classification particulier antérieurement à celui défini par le présent accord, vérifient la conformité de celui-ci avec la présente classification. Elles procèdent aux adaptations nécessaires pour se mettre en conformité avec les présentes dispositions conventionnelles.

5.2) *Suivi au plan national*

5.2.1. Une Commission paritaire nationale de suivi est mise en place pour une durée de 36 mois à compter de la signature du présent accord.**

Elle est constituée de trois représentants par organisation syndicale nationale et d'un nombre égal de représentants de l'Association d'employeurs.

Son Secrétariat est assuré par le Secrétariat des Commissions paritaires.

Elle a pour mission de s'assurer de la mise en application de l'accord ayant institué la présente classification des emplois au sein des entreprises appliquant la présente convention, d'en suivre l'état d'avancement et de veiller au respect des règles méthodologiques fixées par la branche.

Elle n'est pas compétente pour régler les litiges individuels.

* C'est-à-dire avant le 19 janvier 2008.

** C'est-à-dire jusqu'en juillet 2010.

Ces derniers sont traités au sein de l'entreprise :

- lorsqu'il existe un accord d'entreprise, conformément aux règles instituées par cet accord,
- en l'absence d'accord d'entreprise, sur demande de l'intéressé lui-même ou par l'intermédiaire des délégués du personnel.

5.2.2. Rôle de la Commission paritaire nationale de suivi en ce qui concerne la mise en application de l'accord ayant institué la classification des emplois

La Commission paritaire nationale de suivi peut être saisie par la majorité des membres du comité d'entreprise d'une entreprise si, suite à l'échec des négociations visées au point 5.1.3, l'entreprise concernée ne met pas en place la commission d'entreprise visée au point 5.1.5 supra.

La saisine est adressée au Secrétariat des Commissions paritaires qui instruit le dossier et convoque la Commission paritaire nationale de suivi dans le délai d'un mois à compter de la réception de la saisine. Les éléments du dossier sont joints à la convocation.

La Commission paritaire nationale de suivi émet un avis qui est ensuite transmis aux parties intéressées.

5.2.3. Rôle de la Commission paritaire nationale de suivi en ce qui concerne les travaux au sein des entreprises

La Commission paritaire nationale de suivi se réunit au moins tous les six mois, sur convocation du Secrétariat des Commissions paritaires, pour procéder à l'analyse des comptes rendus d'avancement des travaux visés au point 5.1.3 supra. Elle a communication des accords d'entreprise conclus.

La convocation, adressée au moins 15 jours avant la réunion, est accompagnée de l'ensemble des comptes rendus adressés par les entreprises au cours de la période écoulée.

Avant sa dissolution, la Commission paritaire nationale de suivi émet un rapport de synthèse.

5.3) Notification du classement

Au sein de chaque entreprise, chaque salarié en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord, reçoit notification du classement donné à son emploi ainsi que du niveau de la dimension effective de l'emploi, tel qu'il l'occupe. La notification est réalisée à une date unique pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Le recours éventuel -dûment motivé- est traité au sein de l'entreprise et doit être déposé dans le délai maximum de deux mois à compter de la notification individuelle remise au salarié.

L'employeur présente un état récapitulatif non nominatif des opérations de transposition au cours d'une réunion avec les représentants des organisations syndicales.

5.4) Garanties

La mise en place de la présente classification ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération effective d'un salarié présent, ou d'affecter le statut de cadre ou d'agent de maîtrise qui lui était attribué antérieurement.

En outre, dans le cadre des opérations visées à l'article 5.3, la situation individuelle des salariés pour lesquels une opération de fusion ou de concentration aurait entraîné une modification du contenu de l'emploi exercé, fera l'objet d'un examen particulier, notamment quant à l'identification du positionnement de l'intéressé dans un niveau, à l'intérieur de la classe de l'emploi réellement exercé. En tout état de cause, ce positionnement sera au moins égal au niveau C.

L'ancienneté acquise à la date de la notification est reprise pour son montant, l'ancienneté restant à acquérir dans les conditions visées à l'article 8.1 s'y ajoutant. La prime d'ancienneté ainsi définie évolue en fonction du taux d'augmentation de la RMMG de la classe 1 niveau A.

TITRE II - SALAIRES

ARTICLE 6

6.1) Fixation d'une rémunération mensuelle minimale garantie

Pour chaque classe d'emploi et chaque niveau tels que définis dans le présent accord se trouve déterminée une rémunération mensuelle minimale garantie (RMMG).

La rémunération mensuelle minimale garantie correspond au salaire brut effectivement perçu pour un mois de travail par un salarié occupé à temps complet, c'est-à-dire sur la base de la durée visée à l'annexe VII de la Convention collective ; elle est déterminée par référence à la classe et au niveau de l'emploi tenu au sens du présent accord.

La RMMG ainsi définie comprend tous les éléments contractuels de la rémunération, à l'exclusion de la prime d'ancienneté telle que visée à l'article 8.1, du paiement d'heures supplémentaires, du paiement de gratifications exceptionnelles, ainsi que des sommes n'ayant pas le caractère de salaires, telles que les remboursements de frais professionnels, les sommes versées au titre de l'intéressement, l'allocation formation prévue à l'article L.6321-10 du Code du Travail.

6.2) Structure de la rémunération

La rémunération est à verser sur treize mois, le treizième mois étant versé prorata temporis en cas d'année incomplète.

A cette rémunération annuelle, s'ajoutent l'allocation de vacances visée à l'article 21 de la Convention collective et les gratifications exceptionnelles.

ARTICLE 7 : Principe d'évolution de la rémunération mensuelle minimale garantie

L'évolution de la rémunération minimale mensuelle garantie fait l'objet d'une négociation au niveau de la branche pour application au 1^{er} janvier.

Dans le cadre de cette négociation annuelle, l'évolution de la rémunération mensuelle minimale garantie du niveau A de la classe 1 fait l'objet d'une discussion spécifique au titre de salaire minimum conventionnel de la branche.

En outre, l'Association d'employeurs et les organisations syndicales nationales conviennent de se rencontrer, dès lors que le rythme d'augmentation des prix constaté sur une période de trois mois successifs serait, en projection sur 12 mois, supérieur de 0,5% au rythme prévisionnel inscrit dans la loi de finances pour l'année considérée.

ARTICLE 8 : Progression professionnelle

La progression professionnelle des salariés s'opère sous l'effet de la prise en compte de l'ancienneté, de la reconnaissance du périmètre effectif de l'emploi et du développement des performances et des compétences.

8.1) L'ancienneté

Les salariés occupant un emploi relevant des classes 1 à 7 bénéficient d'une prime d'ancienneté, d'un montant égal à 1 % de la RMMG de la classe d'emploi 1 niveau A par année d'ancienneté, telle que définie à l'article 5 de la Convention collective.

Elle est attribuée dans les limites suivantes :

- 20% pour les salariés occupant un emploi relevant des classes 1, 2, 3 ;
- 15% pour les salariés occupant un emploi relevant des classes 4 et 5 ;
- 10% pour les salariés occupant un emploi relevant des classes 6 et 7.

8.2) Progression à l'intérieur de chaque classe d'emploi

Afin de prendre en compte la maîtrise progressive et constatée de la fonction et reconnaître ainsi le périmètre effectif de l'emploi réellement tenu par chaque salarié, la classification de l'emploi exercé est complétée par le positionnement individuel dans un niveau.

Les emplois de la classe 1 comportent trois niveaux (A, B, C).

Les emplois des classes 2 à 6 comportent quatre niveaux (A, B, C, D).

Les emplois de la classe 7 comportent trois niveaux (B, C, D).

Les emplois de la classe 8 comportent deux niveaux (C, D).

Les définitions des différents niveaux figurent dans le document II joint au présent texte.

Le temps de présence en niveau A est normalement de 3 à 12 mois. Il peut toutefois être prolongé par accord entre l'intéressé et son responsable pour permettre au salarié de conforter ses connaissances. En classe 6, le temps de présence au niveau A est normalement de 12 à 18 mois.

L'accession aux niveaux C et D s'effectue en fonction de la progression constatée de la maîtrise dans l'emploi.

Chaque entreprise s'attachera à fournir aux instances représentatives du personnel et aux salariés toutes explications nécessaires à la bonne compréhension des mécanismes d'application du présent dispositif.

Pour les salariés positionnés au niveau B, si les conditions permettant l'accès au niveau C ne sont pas réunies dans le délai de 6 ans à compter de l'accès au niveau B, l'employeur explicite par écrit, dans un délai de 3 mois, les motifs de sa décision et définit des mesures d'accompagnement en complément de celles déjà mises en œuvre à l'issue des entretiens d'évaluation, pour permettre cette progression dans un délai raisonnable.

Le positionnement dans une classe et un niveau n'exclut pas l'exercice d'activités occasionnelles relevant d'une classe ou d'un niveau inférieurs, étant précisé que la classe et/ou le niveau ne sont pas diminués pour autant.

8.3) Progression à l'intérieur de chaque niveau

Chaque salarié peut se voir attribuer par la direction de l'entreprise une rétribution pérenne des performances et des compétences professionnelles mises en œuvre dans l'emploi.

La part totale destinée, au cours de chaque année, à rétribuer dans chaque entreprise l'accroissement des performances et des compétences professionnelles doit être répartie au moins sur 20% de l'effectif pour chacun des trois groupes définis ci-après :

- salariés occupant un emploi de classe 1 à 3 C ;
- salariés occupant un emploi de classe 3 D à 5 ;
- salariés occupant un emploi de classe 6 à 8.

L'effectif est décompté au 1^{er} janvier en personnes physiques.

Le montant attribué au titre de la reconnaissance de l'accroissement des performances et des compétences mises en œuvre dans l'exercice de l'emploi correspond au minimum à 2% de la RMMG de la classe d'emploi et du niveau du salarié concerné, pour le premier groupe, à 3% pour le deuxième groupe, et 4% pour le troisième groupe.

Sur une période de 5 années consécutives, pour chacun des trois groupes définis ci-dessus, au moins 66% des salariés présents sur l'intégralité de la période doivent avoir bénéficié hors ancienneté d'une augmentation individuelle de salaire.

Un bilan détaillé et adéquat, sur 5 années glissantes, du nombre de bénéficiaires et du montant global versé est porté chaque année à la connaissance des institutions représentatives du personnel.

ARTICLE 9 : Garanties d'augmentation des salaires réels

9.1) Garantie collective

La garantie d'augmentation des salaires réels est de 85% du taux d'augmentation de la RMMG.

Par salaire réel on entend toutes les composantes de la rémunération régulière, à l'exclusion de la prime d'ancienneté.

9.2) Garanties individuelles

9.2.1. Garantie d'augmentation salariale en cas de promotion.

Le salarié qui évolue dans les niveaux de sa classe d'emploi ou qui, compte tenu de son évolution professionnelle, occupe un emploi placé dans une classe supérieure, bénéficie d'une augmentation de son salaire réel dont le montant est déterminé dans le cadre de l'entreprise.

9.2.2. Situations particulières

Tout salarié dont l'augmentation du salaire réel a été inférieure à l'augmentation de la RMMG pendant 5 années consécutives peut demander à bénéficier d'un entretien de carrière, destiné à faire le point sur sa situation et à fixer les objectifs de progression.

Les conclusions de cet entretien font l'objet d'une formalisation écrite.

Il lui est assuré la garantie d'une évolution de sa rémunération au moins égale à celle de la RMMG, la sixième année.

ARTICLE 10 : Frais de transport

Les frais de transport entre la résidence habituelle et le lieu de travail des salariés travaillant en province sont remboursés par l'employeur sur justificatif à raison de 50% du prix des titres d'abonnement souscrits au tarif 2ème classe auprès des entreprises de transport en commun de voyageurs, et dans la limite de 50% du prix de la carte orange correspondant à la 8ème zone des transports de la région parisienne.

ARTICLE 11 : Epargne collective et intéressement

En l'absence d'accord existant, les employeurs engageront dans un délai de 12 mois suivant la signature du présent accord*, une négociation ayant pour objet l'instauration de mécanismes d'épargne collective et d'intéressement.

ARTICLE 12

12.1. L'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non discrimination et d'égalité de traitement.

Dans cette perspective, les salariés élus et mandatés bénéficient d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique.

A cette fin, une comparaison est effectuée tous les cinq ans avec les évolutions de la rémunération des salariés de l'entreprise se trouvant dans la même classe d'emploi.

* C'est-à-dire avant le 19 juillet 2008

Les intéressés, y compris ceux dont le mandat a pris fin durant cette période, bénéficient, outre des augmentations prévues par la Convention collective au cours des cinq années sur lesquelles portent la comparaison, de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison.

12.2. Les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique.

A cette fin, lors de leur retour, une comparaison est effectuée avec les évolutions de rémunération des salariés de l'entreprise. Les intéressés bénéficient, outre des augmentations prévues par la Convention collective durant la période de congés, de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison.

ARTICLE 13

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente Convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

DOCUMENT I

**DEFINITIONS DES CRITERES D'EVALUATION DES EMPLOIS
ET DES DEGRES CONSTITUTIFS DES SEUILS EXPRIMANT LA PROGRESSION
CROISSANTE DES EXIGENCES DES EMPLOIS
SUR CHACUN DES CINQ CRITERES**

TECHNICITE/RESOLUTION DE PROBLEMES

Ce critère caractérise le degré de technicité des opérations à réaliser, à enchaîner et les types de réflexions et d'actions que nécessitent les situations de travail rencontrées pour être traitées.

L'observation est réalisée à travers :

- le degré de complexité des opérations : simple et régulière, complexe au sein d'une spécialité, complexe au sein de plusieurs spécialités.
- la diversité, l'hétérogénéité, le séquençage des opérations.
- le type de réflexion : répétition de solutions connues, ajustement de solutions connues, adaptation de solutions à des contextes particuliers, développement de solutions nouvelles.

Pour les emplois d'encadrement, cette technicité s'appréciera aussi en tenant compte :

- de la plus ou moins grande hétérogénéité/diversité de la supervision, l'assistance à des travaux effectués au sein de l'unité encadrée qui peuvent être de nature plus ou moins diverses ;
- de la plus ou moins grande complexité de la programmation d'activités différentes et de leur coordination entre les collaborateurs ;
- du niveau de complexité découlant des liaisons inter-unités qui sont à assurer.

Degré 1	<p>Activités simples et répétitives Les activités sont constituées de travaux simples, ordonnancés, susceptibles d'être réalisés après une adaptation et une mise au courant assez rapide. La résolution des problèmes nécessite l'emploi d'une technique prédéfinie.</p>
Degré 2	<p>Activités diversifiées Les travaux comportent plusieurs séquences dont l'enchaînement n'est pas prédéterminé. La résolution des problèmes est acquise par l'expérience de situations similaires.</p>
Degré 3	<p>Activités qualifiées Les travaux nécessitent de traiter des informations variées en vue du choix de solutions les plus appropriées. Il est souvent nécessaire d'adapter une technique établie. La résolution des problèmes nécessite la maîtrise des actes professionnels.</p>
Degré 4	<p>Activités complexes Les activités nécessitent la mise en œuvre de techniques particulières qui exigent recherche, analyse et interprétation d'un ensemble d'informations. La résolution des problèmes nécessite la maîtrise des connaissances théoriques propres au domaine d'activité, pour proposer des solutions appropriées.</p>
Degré 5	<p>Activités d'expertise Les activités nécessitent la mise en œuvre de techniques très diverses et, si nécessaire, originales. La résolution des problèmes nécessite, à partir des connaissances théoriques, une capacité d'analyse et de discernement, en vue d'imaginer de nouvelles solutions.</p>
Degré 6	<p>Activités stratégiques Les activités impliquent une contribution active à l'élaboration d'options stratégiques. La résolution des problèmes demande une capacité d'analyse et de discernement de haut niveau pour proposer les options appropriées et pertinentes à l'échelle des grandes fonctions de l'entreprise pour la mise en application.</p>

IMPACT/CONTRIBUTION

Ce critère caractérise l'influence de l'emploi sur la marche, les résultats et l'image de l'entreprise, compte tenu du rôle de cet emploi au sein de la structure.

Cette influence se mesure au regard :

- de son périmètre : emploi, unité, ensemble des fonctions ;
- de sa durée : court, moyen, long terme ;
- du degré de réversibilité des actions menées

Pour l'encadrement, l'impact qui caractérise l'emploi exercé englobe celui des collaborateurs qui sont supervisés.

D'autre part, il devra aussi être pris en compte le plus ou moins grand degré d'incertitude qui affecte un type d'activité, les moyens et les enjeux attachés aux activités de l'emploi.

Degré 1	<p>Actions simples L'impact des activités est direct et limité à l'environnement immédiat de l'emploi. Les conséquences des actions visent les opérations en cours. Elles sont immédiatement identifiables et rectifiables.</p>
Degré 2	<p>Actions complexes L'impact des activités a des répercussions directes sur une entité de travail, et/ou plusieurs personnes extérieures en contact avec l'entreprise. Les conséquences des actions sont assez rapidement identifiables et rectifiables.</p>
Degré 3	<p>Décisions opérationnelles L'impact des activités a des répercussions sur plusieurs entités de travail, et/ou un nombre assez important de personnes extérieures en contact avec l'entreprise. Les décisions contribuent aux résultats, à la performance et/ou au fonctionnement de l'entreprise, les erreurs éventuelles nécessitant une ou des actions correctrices s'inscrivant dans le court terme, voire éventuellement dans le moyen terme.</p>
Degré 4	<p>Décisions complexes L'impact des activités a des répercussions sur plusieurs entités de travail et/ou un nombre très important de personnes extérieures en contact avec l'entreprise. Les décisions ont une incidence directe sur les résultats, la performance, le fonctionnement et l'image de l'entreprise. Les erreurs éventuelles se répercutent sur le moyen terme, voire sur l'image globale de l'entreprise.</p>
Degré 5	<p>Décisions déterminantes L'impact des activités a des répercussions sur l'ensemble de l'institution, et sur son environnement. Elles impliquent des enjeux économiques et sociaux. Leurs conséquences éventuelles sont substantielles et se répercutent sur le moyen, voire le long terme, et l'image globale de l'entreprise.</p>
Degré 6	<p>Décisions stratégiques L'impact des activités est particulièrement important. Les conséquences des décisions sont capitales dans les domaines d'activités essentiels de l'entreprise. Les erreurs éventuelles se répercutent nécessairement sur le moyen et le long terme tant au plan économique que social ainsi que sur l'image globale de l'entreprise.</p>

RELATIONS

Ce critère caractérise les différents modes de communication (écrits et oraux) qui sont à mettre en œuvre dans l'exercice des activités ; il exprime l'importance, la fréquence, la complexité et la nature des échanges à mettre en œuvre dans les rapports avec les interlocuteurs internes et externes.

Pour l'encadrement, les relations et communications à prendre en compte sont aussi bien celles :

- qu'implique la gestion d'une entité ;
- qui résultent des besoins de coordination entre différentes unités internes ;
- qui s'adressent à tous les interlocuteurs externes à l'institution.

Degré 1	Echanges Les activités impliquent des échanges professionnels simples.
Degré 2	Echanges complexes Les activités impliquent des échanges destinés à la fourniture et à l'obtention d'informations ou de résultats auprès de différents interlocuteurs.
Degré 3	Argumentation Les activités impliquent des échanges ayant pour objet d'expliquer, d'argumenter des points de vue portant sur des sujets simples et de faciliter la compréhension des interlocuteurs. Elles peuvent aussi impliquer les relations de travail nécessaires pour la coordination d'un groupe de travail dans un domaine d'activités.
Degré 4	Argumentation complexe Les activités impliquent des échanges ayant pour objet de démontrer, d'argumenter sur des sujets comportant un certain niveau de complexité, et de faciliter l'adhésion des interlocuteurs. Elles peuvent inclure l'encadrement d'équipe et/ou l'animation en groupe de travail de plusieurs spécialistes internes et/ou externes, avec recours éventuel à la négociation.
Degré 5	Négociation Les activités impliquent de négocier avec des interlocuteurs ayant des différences de points de vue et des intérêts divergents, dans la perspective d'emporter l'adhésion sur des positions à court terme Elles nécessitent l'animation de groupes et d'équipes pluridisciplinaires de niveaux professionnels élevés.
Degré 6	Négociation complexe Les activités impliquent de négocier avec des interlocuteurs ayant des différences de points de vue et des intérêts divergents dans une perspective d'adhésion sur des positions à moyen et long terme pour l'entreprise. Elles incluent l'animation, la coordination, le pilotage permanent d'équipes appartenant aux grandes fonctions de l'entreprise.

AUTONOMIE

Ce critère caractérise le cadre des mécanismes et procédures d'instructions/délégation/contrôle dans lequel sont exercées les activités attachées à l'emploi (que ce cadre soit ou non formalisé dans tous ses aspects).

Les domaines d'exercice de cette autonomie s'observent au regard des éléments suivants :

- l'étendue et le niveau des décisions,
- les instructions, procédures et contrôle ;
- la résolution des incidents ;
- et enfin la latitude pour la gestion des délais.

Pour l'encadrement, l'appréciation de l'autonomie porte sur l'ensemble des activités exercées dans le périmètre des collaborateurs supervisés.

D'autre part, on devra aussi prendre en compte l'autonomie dont dispose le titulaire de l'emploi pour organiser, planifier les activités dont il a la responsabilité ainsi que celle pour optimiser les moyens et les ressources de son unité. Cette autonomie s'appréciera sous l'angle de son ampleur (les domaines concernés), de sa portée dans le temps (cycle trimestriel, annuel, pluriannuel) et de la complexité et des imbrications des problèmes à régler.

Degré 1	<p>Instructions détaillées Les activités impliquent l'exécution de travaux précis en suivant des instructions, complètes et détaillées. Les modes opératoires sont fixés et les contrôles sont fréquents.</p>
Degré 2	<p>Instructions générales Les activités impliquent l'exécution, d'un ensemble de travaux. en suivant des instructions générales Les contrôles sont assez réguliers.</p>
Degré 3	<p>Plan d'action défini Les activités impliquent l'exécution de travaux qui se situent dans un plan d'action défini, dans le respect de procédures établies et de moyens mis à disposition. Le contrôle porte sur des étapes intermédiaires comme sur les objectifs finaux.</p>
Degré 4	<p>Plan d'action général Les activités impliquent l'exécution de travaux qui se situent dans un plan d'action général, compte tenu de lignes d'action qui définissent les buts à atteindre et le contexte dans lequel ils doivent s'inscrire. Le contrôle porte sur l'évaluation des actions et des programmes au regard des objectifs fixés.</p>
Degré 5	<p>Participation à la définition d'objectifs Les activités impliquent une collaboration - en termes de responsabilités - à la définition des objectifs, et la recherche de solutions optimisées, voire innovantes pour les atteindre. Le contrôle porte sur la réalisation des objectifs.</p>
Degré 6	<p>Participation à l'élaboration des objectifs stratégiques Les activités impliquent une part active à l'élaboration des politiques et objectifs généraux de l'entreprise, ce qui suppose une vision stratégique de l'environnement économique et social et une grande autonomie pour choisir les priorités et les moyens à mettre en œuvre</p>

FORMATION / EXPERIENCE

Ce critère caractérise le niveau des connaissances nécessaires à l'exercice de l'emploi. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation ou par une expérience professionnelle équivalente.

Formation

Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques et pratiques, scolaires et universitaires qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou par la formation continue.

Expérience

Il s'agit du temps minimum d'expérience pratique nécessaire pour acquérir les connaissances indispensables pour exercer l'emploi.

Degré 1	Brevet ou expérience professionnelle équivalente
Degré 2	Baccalauréat ou expérience professionnelle équivalente
Degré 3	Baccalauréat + 2 années de formation ou expérience professionnelle équivalente
Degré 4	Licence ou expérience professionnelle équivalente
Degré 5	Master ou grandes écoles ou expérience professionnelle équivalente
Degré 6	Doctorat ou grandes écoles ou expérience professionnelle équivalente

DOCUMENT II

DEFINITION DES NIVEAUX

Niveau A : Débutant

Le collaborateur possède les connaissances et les techniques de base requises pour l'emploi occupé mais n'a pas une expérience lui permettant d'exercer toutes les activités et responsabilités définies pour cet emploi.

Niveau B : Professionnel

Le collaborateur possède les connaissances et les techniques requises pour l'emploi occupé et exerce de façon autonome les activités et les responsabilités habituelles et courantes attachées à cet emploi.

La tenue de l'emploi est assurée dans ses finalités et correspond à la description générale de l'emploi.

Le collaborateur participe également en partie à la formation des salariés à l'application des outils et techniques courants dans les activités principales de l'emploi.

Niveau C : Confirmé

Outre la réalisation, de façon autonome de l'intégralité des activités attachées à l'emploi exercé, le collaborateur peut, par la maîtrise des techniques et méthodes de travail, prendre des responsabilités, avec autonomie, pour traiter des situations inhabituelles plus larges que celles découlant de la tenue de la fonction courante.

Le collaborateur forme également les salariés à l'application des outils et techniques courants dans les domaines d'activité de l'emploi.

Niveau D : Expert

Outre l'exercice autonome de la totalité des activités requises dans son emploi dans toutes les situations susceptibles d'être rencontrées y compris les plus inhabituelles, le collaborateur exerce l'emploi sur un champ plus large de responsabilités que la seule définition figurant dans la description de l'emploi.

L'exercice de l'emploi conduit à des responsabilités sur des domaines tels que la mise au point de nouvelles méthodes de travail, et/ou l'exercice d'une expertise particulière dans le domaine d'activités.

Le collaborateur forme également les salariés à l'application de techniques, méthodes, procédés nouveaux portant sur les activités décrites dans l'emploi exercé.

ANNEXE V

**relative au fonctionnement du Secrétariat
des Commissions paritaires**

Les dépenses de Secrétariat nécessitées par l'application de la présente Convention et de ses annexes sont à la charge de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Le siège du Secrétariat est fixé 16-18, rue Jules César à PARIS 12°.

ANNEXE VI**REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT
AUX AGENTS ITINERANTS *****PREAMBULE**

Sont visés par le présent texte les agents dénommés ci-après agents itinérants, qui, pour l'accomplissement de leurs fonctions, sont tenus d'effectuer habituellement et fréquemment des déplacements. Toutefois, les institutions sont invitées à s'inspirer dudit texte pour opérer le remboursement des frais de déplacement de ceux de leurs agents qui se déplacent occasionnellement.

Les conditions de déplacement des agents itinérants ne devant entraîner pour ceux-ci ni charges ni avantages supplémentaires, le remboursement des frais de déplacement doit être effectué suivant les dispositions ci-après.

I - MODE DE TRANSPORT**A) Transports en commun :**

Tous les agents itinérants, quelle que soit leur position hiérarchique, bénéficient, lorsqu'ils utilisent le chemin de fer :

- du remboursement de leur voyage sur la base du tarif de première classe (SNCF),
- de la possibilité de prendre des trains comportant un supplément.

B) Transports automobiles :

Il appartient aux institutions :

- soit de mettre à la disposition des agents itinérants une voiture de service en veillant aux conditions de son utilisation,
- soit, en cas d'utilisation par ces agents d'une voiture personnelle pour les besoins du service, de fixer les conditions de son utilisation, comme du remboursement des frais en résultant.

Le remboursement des charges résultant de l'utilisation d'une voiture personnelle sera déterminé d'un commun accord entre chaque institution occupant des agents itinérants et les intéressés.

Pour ce remboursement, il est tenu compte :

- de l'amortissement du véhicule,
- des frais de garage, de réparation et d'entretien,
- de la consommation d'essence et d'huile,
- des frais d'assurance.

* Délibération n° 22

Pour opérer ce remboursement, les parties peuvent se baser soit sur les frais réels, soit sur un forfait à déterminer par accord entre les parties, en tenant compte des dispositions fiscales en vigueur.

Les intéressés doivent être munis d'un ordre de mission qui justifie, pour les éventuels accidents de trajet, la prise en charge par la Sécurité sociale au titre des accidents du travail.

Dans le cas d'emploi par des agents itinérants de leur voiture personnelle, les institutions consentiront, à la demande de ceux-ci, des prêts pour l'achat, puis le renouvellement de leur véhicule.

Si des prêts sont accordés par les institutions, ils doivent permettre aux intéressés de renouveler leur véhicule de telle manière que soit évitée une trop grande usure de celui-ci (ces prêts se faisant par exemple sur des périodes de deux à quatre ans, et à intérêt modéré).

II - REPAS ET HEBERGEMENT

Les prix variant d'une façon considérable selon les régions et dans une même région selon les villes, il est recommandé, pour les frais de repas et d'hébergement, de procéder à des remboursements selon les frais réels ; cependant si un système de remboursement forfaitaire a été adopté au sein d'une institution donnant satisfaction aux intéressés, ce système peut bien entendu être conservé.

En principe les remboursements selon les frais réels peuvent correspondre :

- s'agissant des frais de repas, au prix d'un menu normal dans une catégorie moyenne de restaurant,

- s'agissant des frais de logement, au prix d'un hébergement dans une catégorie d'hôtel ne dépassant pas celle de deux étoiles nouvelle norme.

Toutefois, des exceptions à ce principe doivent être admises sur justification pour tenir compte de circonstances particulières ; par exemple séjour dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foires et d'expositions nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

En présence de tels cas exceptionnels, il est recommandé aux institutions de régler les cas suivant le principe figurant au préambule du présent document.

ANNEXE VII
(reprise de l'accord ARTT conclu le 17 novembre 2000)

RÉDUCTION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

PRÉAMBULE

Les parties signataires ont rédigé le présent accord en application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, en étant guidées par les objectifs suivants :

- conserver le niveau des salaires atteints malgré la réduction du temps de travail,
- préserver les conditions de vie des salariés en encadrant dans des limites précises les modalités ouvertes par la loi,
- faire en sorte que le personnel d'encadrement bénéficie également d'une réduction effective de son temps de travail,
- améliorer la qualité du service rendu aux adhérents et aux participants tout en limitant l'alourdissement des coûts de fonctionnement des institutions, et avec une meilleure organisation du temps de travail permettant de ne pas accroître de façon notable la charge de travail des salariés,
- favoriser le maintien de l'emploi et, autant que faire se peut, son développement et, de ce fait, contribuer à l'amélioration générale de la situation de l'emploi, étant précisé que la mise en œuvre de la RTT ne peut, bien évidemment, en elle-même, entraîner une diminution du volume global de l'emploi (voir article 3-1-1 du présent accord).

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1-1 Institutions concernées

Les dispositions du présent accord ont chacune, en fonction de leur nature, le même champ d'application que les dispositions de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993 ou de ses annexes qu'elles complètent ou modifient.

ARTICLE 1-2 Salariés concernés

Dans les conditions fixées au titre II du présent accord pour chaque type de situation, sont concernés les salariés

- sous CDI et sous CDD,
- relevant de toutes les catégories professionnelles :
 - employés,
 - agents de maîtrise,
 - cadres, à l'exclusion des cadres dirigeants,
- à temps complet et à temps partiel.
-

TITRE II - DISPOSITIONS CONCERNANT L'ARTT

ARTICLE 2-1 Principes généraux

L'objet du présent titre est essentiellement de permettre aux institutions d'adapter leur horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, conformément à l'article L.3121-10 du Code du travail.

Il est précisé que :

– la durée collective du travail est la durée applicable à l'ensemble des salariés d'un groupe, d'une institution ou d'un établissement, sauf dispositions particulières fixées dans un accord d'entreprise ; les dispositions individuelles spécifiques, liées à la nature des fonctions de certains salariés, sont définies dans leur contrat de travail ;

– la durée du travail s'entend du travail effectif au sens défini par l'article L.3121-1 du Code du travail ;

– les systèmes d'horaires individualisés (" horaires mobiles ") sont maintenus en y apportant les adaptations nécessaires.

La mise en œuvre des nouvelles règles légales pourra se traduire pour le salarié par :

- une diminution de la durée journalière du travail,
- une diminution de la durée hebdomadaire,
- une diminution de la durée sur deux semaines,
- une diminution de la durée sur quatre semaines,
- une diminution de la durée sur l'année conformément aux règles fixées

ci- après :

- a) La réduction du temps de travail, ayant pour objet une durée conventionnelle du travail conforme à la durée légale, pourra être réalisée en application de l'article L.3122-19 du Code du travail, dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, par attribution de journées ou de demi-journées de repos. Les dispositions ci-dessus seront mises en œuvre dans le cadre fixé à l'article 2-2 a) du présent accord.
- b) En outre, les institutions pourront, par accord d'entreprise, prévoir que, dans le cadre des dispositions de l'article L.3122-9 du Code du travail, dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la durée hebdomadaire du travail pourra varier sur tout ou partie de l'année
 - à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1600 heures, hors heures supplémentaires, au cours de l'année,
 - et sous réserve de respecter les dispositions fixées à l'article 2-2 b) du présent accord.

ARTICLE 2-2 Organisation des horaires dans un cadre annuel

a) Programmation des horaires (2-1-a ci-dessus)

La programmation des horaires dans un cadre annuel est examinée et définie au niveau des institutions, en tenant compte des principes suivants :

– la durée annuelle du travail est programmée dans le cadre de l'année civile ; la RTT est calculée par rapport à la durée annuelle pratiquée dans chaque institution, après déduction des repos hebdomadaires, des congés payés, des jours fériés mentionnés à l'article L.3133-1 du Code du travail coïncidant avec un jour ouvré, et des éventuels jours de congés supplémentaires accordés à titre collectif ;

– d'une institution à l'autre, la programmation dans l'année des 1600 heures au maximum, hors heures supplémentaires, peut conduire à des durées hebdomadaires différentes, à un nombre de jours travaillés dans la semaine différent, et à un nombre total de jours de repos dans l'année différent. Toutefois, quel que soit le type de programmation, celle-ci ne pourra, à défaut d'accord d'entreprise, aboutir à la mise en place d'une durée hebdomadaire affichée supérieure à la pratique actuelle de l'institution, hors heures supplémentaires ;

– en l'absence d'accord d'entreprise, les jours de repos acquis au titre de la RTT sont pris par journées ou ½ journées dans les conditions suivantes :

- les périodes au cours desquelles peuvent être pris les jours de repos font l'objet d'une programmation indicative, déterminée annuellement après avis du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;

- dans le cadre de la programmation susmentionnée, la moitié des jours de repos RTT peuvent être pris à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie ;

- hormis le cas où une partie des jours RTT alimente un Compte Epargne-Temps en application de l'article 2-8 du présent accord, les jours RTT doivent être soldés au cours de l'année civile.

La rémunération mensuelle est lissée et n'est pas affectée par la prise de jours RTT.

b) Modalités d'aménagement du temps de travail (2-1-b ci-dessus)

Dans le cadre du principe général fixé à l'article 2-1-b ci-dessus, l'accord d'entreprise pourra, dans le cadre des procédures légales et réglementaires, faire varier la durée hebdomadaire du travail, selon les besoins de chaque unité, pour tout ou partie du personnel -intérimaires inclus- du ou des services concernés par des fluctuations d'activité, tout en respectant les modalités suivantes.

– L'accord d'entreprise présente les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation, et fixe les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de variation hebdomadaire d'horaire pour chacun des services concernés.

– En sus des dispositions légales, les institutions qui mettent en place ce mode d'organisation du travail doivent respecter les dispositions suivantes :

- le délai de prévenance avant mise en place d'un changement affectant l'horaire indicatif est fixé à 10 jours ouvrés minimum. La modification de l'horaire indicatif doit être exceptionnelle et correspondre à une nécessité ;

- pendant les périodes de haute activité, la durée hebdomadaire du travail effectif est de 5 heures maximum au-delà de la durée hebdomadaire affichée, et en tout état de cause de 42 heures maximum ;

- le cumul des périodes de haute activité ne doit pas dépasser 12 semaines dans l'année ;

- entre deux périodes de haute activité, un délai de carence doit être respecté, égal au quart de la durée de la précédente période de haute activité ;
- le personnel bénéficie de 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche ;
- les périodes de basse activité donnent lieu, par nature, à une diminution journalière de l'horaire de travail ou à la prise de journées ou demi-journées de repos. Dans toute la mesure du possible, il sera fait droit aux demandes des salariés sur le choix de la formule.
 - La rémunération mensuelle est indépendante de l'horaire réel effectué dans le cadre de l'aménagement annuel ; il convient de préciser notamment :
 - la durée hebdomadaire servant de base de calcul de la rémunération,
 - les éléments salariaux entrant dans ce calcul,
 - la situation des salariés n'ayant pas travaillé durant l'intégralité de la période au cours de laquelle la durée du travail a été aménagée.

ARTICLE 2-3 Dispositions concernant les cadres

a) - les cadres qui sont occupés selon l'horaire collectif d'un service et dont la durée du travail peut être prédéterminée relèvent de l'article L.3121-39 du Code du travail.

b) - Les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, ont un temps de travail exprimé en forfait, avec convention individuelle, en application de l'article L.3121-38 du Code du travail.

Il appartient aux institutions, par accord d'entreprise, de déterminer la population concernée et les conditions dans lesquelles les intéressés bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail.

Les dispositions suivantes sont applicables aux conventions de forfait-jours, à défaut d'accord d'entreprise.

– Entrent dans cette catégorie, dès lors qu'ils répondent aux critères sus indiqués, les cadres minimum Position II, et les cadres itinérants quel que soit leur niveau de classification.

– Les cadres concernés bénéficient de 15 jours de repos au titre de la RTT, en sus des jours de repos accordés collectivement dans l'institution avant la mise en place de la RTT, sans pouvoir dépasser la limite légale en jours de travail les concernant. Les jours déjà accordés dans les institutions pour tenir compte des spécificités du temps de travail propres à la catégorie à laquelle ils appartiennent ne se cumulent pas avec les jours ci-dessus indiqués.

– Parmi les jours RTT ci-dessus définis, 6 peuvent être déterminés par l'employeur, les autres étant pris à l'initiative du cadre en accord avec la hiérarchie.

– Le décompte des journées - ou demi-journées - de travail et de repos est effectué par le cadre conformément aux dispositifs fixés par l'employeur.

– De manière régulière et au moins une fois par an, le cadre et son supérieur hiérarchique examinent l'organisation et la charge de travail ainsi que l'amplitude journalière en résultant.

c) - Les cadres dirigeants doivent répondre simultanément aux trois critères suivants :

– ils jouissent d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;

– ils bénéficient, dans le cadre des orientations données par le Conseil d'administration de l'institution, d'une large autonomie de décision au moyen de délégations qui leur permettent d'engager, de manière substantielle, le fonctionnement de l'institution ;

– leur classification dans la Convention collective nationale est au moins égale à la classe 8 niveau D, et leur rémunération se situe de surcroît dans les niveaux les plus élevés du système de rémunération de l'institution.

Ces cadres relèvent de l'article L.3111-2 du Code du travail.

Les dispositions les concernant sont détaillées dans leur contrat de travail.

ARTICLE 2-4 Dispositions concernant les salariés itinérants non cadres

Les salariés n'appartenant pas à la catégorie des cadres, mais dont l'essentiel de la fonction ou des missions les amène à se déplacer dans des lieux géographiques différents au cours d'une même journée ou d'une même semaine, peuvent avoir un temps de travail fixé sous forme d'un forfait annuel en heures, et une rémunération fixée en conséquence, conformément à l'article L.3121-51 du Code du travail, dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Pour la mise en œuvre de ce forfait horaire, l'accord d'entreprise doit déterminer la durée journalière prise en compte lorsque le travail est effectué en dehors des locaux de l'institution.

ARTICLE 2-5 Dispositions relatives aux salariés à temps partiel

– Lors de la mise en place de l'accord ARTT, les salariés à temps partiel doivent bénéficier de mesures équivalentes à celles obtenues par les salariés à temps complet du fait de la RTT, ce qui peut notamment se traduire par une diminution de leur temps de travail ou, dans le cas où le temps de travail contractuel, exprimé en heures, est maintenu, par un ajustement de leur salaire.

– Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

– Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation continue comme indiqué dans l'accord relatif au travail à temps partiel dans les institutions de retraite complémentaire.

– Le contrat de travail des salariés à temps partiel peut prévoir l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite du dixième de la durée prévue au contrat, sans avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée au niveau de celle d'un salarié à temps complet.

– Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, étant entendu qu'il ne peut y avoir d'interruption lorsque le travail est inférieur à quatre heures dans une même journée.

– En outre, les institutions peuvent, par accord d'entreprise, prévoir, en cas de fluctuation d'activité, si nécessaire, que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier sur tout ou partie de l'année, dans les conditions fixées à l'article L.212-4-6 du Code du travail, en tenant compte des mêmes principes généraux que ceux retenus pour les salariés travaillant à temps complet, et dans les mêmes proportions.

ARTICLE 2-6 Suivi individualisé de la durée du travail

Ce suivi est effectué conformément aux règles en vigueur dans les institutions.

ARTICLE 2-7 Heures supplémentaires

– Le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être remplacé par des repos compensateurs équivalents, sans qu'il y ait dans ce cas imputation sur le contingent annuel.

– Le repos compensateur, lorsqu'il atteint une durée de 7 heures, doit être pris dans un délai maximum de 6 mois.

– Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures. Toutefois, en cas de variation de la durée hebdomadaire en fonction des fluctuations d'activité, il est ramené à 90 heures dans les conditions fixées par les dispositions légales.

– En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires, l'institution s'efforcera de maintenir deux jours de repos consécutifs dont le dimanche.

ARTICLE 2-8 Compte Epargne-Temps (CET)

Au niveau des institutions, seront examinées et définies les possibilités et conditions de mise en place d'un CET conformément à l'article L.3152-1 du Code du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise, l'institution pourra, après avis du Comité d'entreprise, mettre en place un CET - au profit des salariés qui le demandent - dans les conditions de fonctionnement suivantes :

– tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté et titulaire d'un contrat à durée indéterminée peut demander l'ouverture, à son bénéfice, d'un CET ;

– le CET peut être alimenté

→ dans les limites fixées par la loi, par les éléments suivants :

- des jours de congés annuels non pris ;
- des jours de repos relatifs à la mise en œuvre de l'ARTT utilisables à l'initiative du salarié ;

- tout ou partie des repos compensateurs dont le versement au compte est autorisé par la législation ;

→ en outre, par tout ou partie des primes, indemnités, paiements d'intéressement ou compléments de salaire n'ayant pas un caractère répétitif mensuel ; ces droits sont, dès leur affectation au CET, convertis en temps sur la base du salaire de l'intéressé à la date du versement. Le salarié doit formuler la demande d'affectation au compte, par écrit, deux mois au moins avant la date d'affectation ;

– les conditions d'utilisation du CET sont celles définies par la loi sous réserve que les demandes soient formulées au moins 3 mois à l'avance ;

– le CET est toujours utilisé en temps, à l'exception des cas suivants :

- renonciation du salarié au bénéfice du compte dans les cas prévus par la loi ;
- rupture du contrat de travail, autre que départ en retraite ou mise à la retraite ;
- capital épargné inférieur à 2 mois au moment du départ en retraite ou de la mise à la retraite ;

Dans ces cas particuliers, il sera versé au salarié, en une seule fois, une indemnité compensatrice calculée sur les mêmes bases qu'en cas d'utilisation normale sous forme de temps ;

– chaque année,

- le salarié bénéficiaire d'un CET reçoit la situation de son compte avec indication des différents versements ;
- le Comité d'entreprise est informé du montant global des jours épargnés.

TITRE III - DISPOSITIONS CONCERNANT L'EMPLOI ET LA FORMATION

ARTICLE 3-1 Principes généraux

Les organisations signataires du présent accord, après avoir rappelé que la mise en œuvre de la RTT ne doit pas, en elle-même, entraîner une diminution du volume global de l'emploi, soulignent leurs préoccupations communes :

3-1-1 - de mettre en œuvre la RTT avec pour objectif de favoriser, autant que faire se peut, le développement de l'emploi. Elles recommandent donc aux institutions d'y apporter une attention toute particulière en incluant cette préoccupation dans leurs objectifs généraux de gestion qui comportent également la qualité du service rendu et le respect des budgets de fonctionnement.

Elles proposent à cet effet de compléter les dispositions prévues par la Convention collective nationale (CCN) à l'annexe II A relative à la sécurité de l'emploi (cf 3-2 ci-dessous).

3-1-2 - de faciliter l'adaptation permanente du personnel aux évolutions susceptibles d'affecter leur emploi.

A cet égard elles considèrent qu'un des facteurs essentiels de réussite de cet objectif réside dans une politique plus active pour prévoir et accompagner les évolutions des métiers et des organisations du travail.

Dans cette optique, la mise en place plus systématique d'une bonne gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) s'impose et requiert des dispositions spécifiques non seulement au niveau des institutions mais aussi de la branche (cf article 3-3 ci-dessous).

3-1-3 - d'assurer un certain volume de recrutements en CDI (cf article 3-4 ci-dessous).

Les dispositions applicables dans la profession en ce qui concerne la durée des CDD sont alignées sur la durée légale.

ARTICLE 3-2 Mesures relatives à la sécurité de l'emploi

A l'intention de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF), les institutions adresseront chaque année avant fin février au secrétariat de ladite Commission un état de leurs effectifs globaux au 31 décembre précédent et l'indication de l'évolution de ces effectifs prévue pour l'année en cours.

Dans le cas où un licenciement collectif serait envisagé, l'institution fournira à la Bourse de l'emploi les informations nécessaires en vue de rechercher conjointement une solution de reclassement au sein de la branche, assorti le cas échéant d'une formation complémentaire.

ARTICLE 3-3 Développement de la GPEC au sein des institutions

3-3-1 - Les éléments d'analyse à prendre en compte sont les suivants :

a) Facteurs d'évolution

- nature des besoins et des objectifs stratégiques,
- évolutions en résultant dans l'organisation,
- évolution des métiers et des compétences requises,
- effet de la réduction du temps de travail sur la productivité.

b) Analyse de la situation actuelle

- situation de l'emploi et prévision des départs naturels à court et moyen terme liés à la pyramide des âges,
- analyse des compétences individuelles et collectives associées à ces emplois.

3-3-2 - Bilan et consultations internes

a) Au terme de cette analyse, l'institution fera le bilan des ressources existantes et des besoins prévisibles à court et moyen terme tant en matière d'emploi que de compétences requises.

b) Ce bilan ainsi qu'un programme d'actions pluriannuelles notamment en matière de formation seront examinés conformément aux procédures en vigueur au sein de l'institution, notamment par le Comité d'entreprise.

3-3-3 - Suivi par la CPNEF

Une synthèse des éléments d'analyse et des bilans établis au niveau des institutions, conformément aux dispositions ci-dessus, sera réalisée et ensuite examinée par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation qui définira les besoins prioritaires de formation à prendre en compte par les centres de formation de l'AGIRC et de l'ARRCO.

3-3-4 - Aide à l'adaptation et à l'amélioration des compétences

Il apparaît d'ores et déjà évident que la création d'un observatoire de l'évolution des métiers exercés au sein des institutions est susceptible d'apporter une contribution efficace à la réalisation des objectifs qui précèdent.

En effet, un tel outil, créé au niveau de la branche, est susceptible d'apporter, par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent déjà ou sont susceptibles d'affecter le niveau et la nature des compétences et, par voie de conséquence, les besoins de formations, individuelle et collective.

Dans le cadre d'une négociation spécifique, seront définis les objectifs détaillés et les conditions de fonctionnement et de financement de cet observatoire, en liaison avec les centres de formation de l'AGIRC et de l'ARRCO.

ARTICLE 3-4 Recrutements

Il est convenu que le bon fonctionnement des institutions nécessitera, à compter du 1^{er} octobre 2000 et d'ici fin décembre 2001, le recrutement -en CDI et en équivalents temps plein- d'au moins 1000 collaborateurs, l'examen des possibilités de créations d'emplois étant du ressort de chaque institution.

La réalisation de ce programme de recrutements sera suivie au plan technique par une commission créée entre les parties signataires du présent accord, selon des conditions de fonctionnement fixées par elles, mais sans affecter de quelque manière que ce soit le rôle et les attributions de la Commission paritaire de l'emploi et de la formation qui sera périodiquement informée des volumes des recrutements réalisés ainsi que de la nature de ces recrutements et de leur incidence sur :

- l'insertion de jeunes en recherche d'emploi dont le profil correspondra aux besoins définis par les institutions ;
- le maintien, voire le renforcement des moyens en emplois techniques et d'encadrement ;
- la transformation en CDI de CDD de salariés présents dans les institutions, et dont la mission a été d'au moins 6 mois. Cette transformation s'accompagnera, si nécessaire, d'une formation complémentaire ;
- l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel qui en font la demande.

TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES AUX RÉMUNÉRATIONS ET AUX MESURES DESTINÉES À LIMITER L'ALOURDISSEMENT DES CHARGES DES INSTITUTIONS

ARTICLE 4-1 Rémunérations

La valeur du point et le niveau des salaires minima en résultant ne sont pas affectés par la RTT.

ARTICLE 4-2 Mesures destinées à limiter l'alourdissement des charges des institutions

4-2-1 - La mise en œuvre de la RTT

- sans réduction de la valeur du point,
- assortie de l'engagement d'un volume minimum de recrutements prévu au titre III ci-dessus,

nécessite en contrepartie des mesures permettant de maîtriser l'alourdissement des charges des institutions. C'est dans ce cadre qu'interviennent au niveau de la branche les mesures ci-après rappelées ou définies.

4-2-2 - La non-revalorisation de la valeur du point depuis le 1^{er} octobre 1998 a contribué à cette limitation de l'alourdissement des charges.

Cette mesure est complétée, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, et pour une période de 2 ans, par

- d'une part, le gel de l'acquisition de droits nouveaux liés à l'article 19 de la Convention collective (congés supplémentaires pour ancienneté),

- et, d'autre part, la fixation à 0,5 %, au lieu de 1 %, des droits visés à l'article 5 de l'annexe IV (prime d'ancienneté).

TITRE V - DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 5-1 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature pour servir de cadre aux négociations dans les institutions. En l'absence d'accord d'entreprise, il s'appliquera directement -dans ses mesures ne nécessitant pas obligatoirement un accord d'entreprise- le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, à l'exception des dispositions qui comportent une date d'application, ces dernières étant applicables dès la date indiquée.

ACCORD RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DANS LES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

PREAMBULE

Après avoir procédé à un bilan de la situation dans les institutions de retraite complémentaire en matière de travail à temps partiel, les organisations soussignées, soucieuses de participer aux efforts entrepris sur le plan national et convaincues de la nécessité de la politique contractuelle pour exercer une fonction d'impulsion et de régularisation, ont décidé de procéder à la conclusion d'un accord sur le travail à temps partiel.

Il s'agit d'un accord-cadre que devront prendre comme référence les accords à conclure sur ce sujet dans les institutions.

Les signataires rappellent que la loi du 3 janvier 1991 a complété les dispositions relatives au travail à temps partiel. En effet, jusqu'alors mis en place à l'initiative du chef d'entreprise, le travail à temps partiel peut désormais être pratiqué à la demande des salariés.

Les dispositions du présent accord relatives au calcul de la rémunération, de l'indemnité de licenciement, de l'allocation de départ en retraite, des congés annuels et autres congés sont applicables dans le cadre de la mise en place d'un temps partiel à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière que les salariés travaillant à temps complet, à qualification et aptitudes équivalentes.

En outre, ils bénéficient des mêmes droits en matière de formation.

Enfin, il est rappelé qu'ainsi que prévu par la loi, le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

ARTICLE 1^{er} - BENEFICIAIRES

- Sont considérés comme salariés à temps partiel, conformément à l'article L.3123-1 du Code du travail, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle lorsque celle-ci est inférieure à la durée légale.

- Les formules de temps partiel sont fixées dans les institutions.

ARTICLE 2 - CONDITIONS D'ACCES EN CAS DE DEMANDE EMANANT DU SALARIE

- Les accords à conclure dans les institutions doivent prévoir :

- le délai entre la demande écrite et la date souhaitée pour le début du contrat de travail sur la base d'un horaire modifié (passage du temps complet au temps partiel ou réciproquement),

- les conditions et le délai dans lesquels l'employeur doit répondre.

La décision de la direction est motivée par écrit en cas de refus.

En cas de contestation du ou des motifs invoqués par la direction, ladite contestation est soumise à une commission paritaire désignée comme compétente au sein des institutions.

- En cas d'accord, que le contrat soit à durée déterminée ou indéterminée, un délai de prévenance réciproque doit être respecté

- avant le début du contrat de travail à temps partiel,
- avant la fin du contrat de travail à temps partiel.

- En cas de demandes trop nombreuses, l'accord d'entreprise peut prévoir une liste comportant des priorités d'accès au temps partiel.

La priorité peut être accordée aux demandes justifiées notamment par :

- une prescription médicale d'allègement d'activité (en l'absence d'accord de la Sécurité sociale),
- la présence d'un enfant ou d'un membre de la famille du demandeur, handicapé à charge, dont l'état nécessite l'assistance d'une tierce personne,
- la présence d'enfants dans la famille du demandeur (en tenant compte du nombre et de l'âge du ou des enfants),
- l'éloignement du domicile du demandeur,
- la reprise ou la poursuite d'études par le demandeur,
- la retraite du conjoint.

- Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, et, en premier lieu, en cas de disparition du motif pour lequel le temps partiel a été obtenu.

ARTICLE 3 - LE CONTRAT DE TRAVAIL : FORME, MODIFICATIONS

- Un avenant au contrat de travail est rédigé. Il peut être établi pour une durée déterminée ou une durée indéterminée.

- Durant une période de suspension du contrat de travail, le salarié ne peut pas demander à modifier la durée de travail qu'il pratiquait antérieurement à la suspension dudit contrat.

ARTICLE 4 - REMUNERATION ET DECOMPTE DE L'ANCIENNETE

- La rémunération est calculée en fonction de l'horaire réel de travail. Il est précisé qu'en l'absence de dispositions de la Convention collective nationale de 1972 prévoyant un calcul qui tient compte de la rémunération basée sur le temps de travail réel, les primes se rattachant à la rémunération sont calculées prorata temporis.

- Les périodes à temps partiel sont comptées comme des périodes à temps plein pour l'ouverture des droits liés à l'ancienneté.

ARTICLE 5 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Pour la détermination des appointements servant de référence au calcul de l'indemnité de licenciement, dans la mesure où un intéressé a travaillé à temps plein et à temps partiel dans l'institution, un taux pondéré doit être calculé pour tenir compte de ces périodes respectives ; il est égal à

$$\frac{100 \% \times \text{nombre d'années à temps plein}}{\text{carrière totale}} + \% \text{ correspondant au temps partiel} \times \frac{\text{nbre d'années à temps partiel}}{\text{carrière totale}}$$

Ce taux est appliqué au salaire mensuel brut (lui-même égal au 1/12ème des appointements annuels) reconstitué à temps plein si l'intéressé était, au moment de la rupture du contrat, à temps partiel.

ARTICLE 6 - ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE

Pour le calcul de la part fixe et de la part variable, le taux pondéré, calculé comme ci-dessus, est appliqué au salaire mensuel brut (lui-même égal à 1/12ème des appointements annuels) reconstitué à temps plein si l'intéressé était, au moment du départ à la retraite, à temps partiel.

ARTICLE 7 - CONGES ANNUELS ET AUTRES CONGES

a) Congés annuels

- Les salariés travaillant à temps partiel ont droit à des congés annuels de même durée calendaire que les salariés à temps plein.

- Il convient pour cela de prendre en considération la durée hebdomadaire de travail du salarié répartie sur 5 journées de travail par semaine (Ce principe est à adapter si la période sur laquelle la répartition est faite est autre que la semaine).

- Par conséquent, lorsque le jour habituellement non travaillé est compris entre des jours de congés, ce jour est décompté comme jour de congé.

Ceci assure

- d'une part, l'égalité des droits des salariés travaillant à temps partiel avec ceux des salariés travaillant à temps plein,

- d'autre part, l'égalité des droits des salariés travaillant à temps partiel entre eux, compte tenu de leur horaire de travail mais indépendamment des modalités de répartition.

b) Congés exceptionnels, ponts, jours fériés, congés de Noël et du jour de l'an

- Il convient de prendre en considération la durée hebdomadaire de travail du salarié répartie sur 5 journées de travail par semaine. (Ce principe est à adapter si la période sur laquelle la répartition est faite est autre que la semaine).

- Chaque journée non travaillée du fait d'un des congés ci-dessus cités entraîne une diminution d'1/5ème de la durée hebdomadaire de travail propre à chaque salarié.

- Il convient de souligner que la règle précédente s'applique aux salariés à temps partiel dans tous les cas, c'est-à-dire que le jour d'absence à l'un ou l'autre de ces titres correspond ou non à un jour habituellement travaillé par l'intéressé.

- Le temps de travail effectif hebdomadaire, compte tenu du jour férié ou d'un des congés ci-dessus cités, que le salarié doit effectuer est réparti sur une période à fixer au niveau de l'institution (semaine, quatorzaine...).

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL
DU PERSONNEL DES INSTITUTIONS DE RETRAITE
COMPLEMENTAIRE**

CONTRAT TYPE DE PREVOYANCE

En application de l'article 2 de l'annexe III de la Convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire, il a été rédigé au sein du groupe d'études paritaire prévu par cet article un contrat type de prévoyance dont le texte est ci-joint.

CONTRAT TYPE DE PREVOYANCE ***TITRE I****DISPOSITIONS GENERALES****ARTICLE PREMIER - Champ d'application**

Le régime de prévoyance mis en oeuvre dans le cadre de l'annexe III à la Convention collective nationale de travail du 28 décembre 1972 et du présent contrat type s'applique, dans les conditions respectivement fixées par les TITRES II et III ci-dessous, à l'ensemble du personnel des institutions de retraite relevant de l'AGIRC et de l'ARRCO, y compris les associations de coordination.

ARTICLE 2 - Obligations des institutions

Les institutions sont tenues :

a) de consacrer 2 % de la masse totale des salaires T1 et 3 % de la masse totale des salaires T2 et T3, à la mise en place d'un régime de prévoyance qui doit, en tout état de cause, comporter toutes les garanties obligatoires prévues au TITRE I du présent contrat et selon les modalités d'application définies par ce texte ;

b) d'utiliser les éventuels reliquats de ressources dont elles pourront disposer, après couverture des garanties obligatoires visées ci-dessus, à la couverture de garanties complémentaires choisies en accord avec leur personnel ou les représentants de celui-ci parmi les dispositions figurant dans un ordre préférentiel au TITRE III du présent contrat type.

ARTICLE 3 - Salaire de référence

La somme servant de base au calcul des versements prévus dans le cadre du présent contrat type est égale au salaire mensuel brut normal du mois précédant l'arrêt de travail (sans tenir compte des primes ou gratifications exceptionnelles versées au cours de ce mois mais compte tenu de la prime d'ancienneté), majoré :

- d'une part, de 1/12ème au titre du 13ème mois ;

- d'autre part, au titre de l'allocation de vacances, d'une somme égale, selon le cas, au 24e du salaire brut du mois précédant l'arrêt de travail ou au 1/12 de 62 % de la base servant au calcul de la prime d'ancienneté ; si le mois précédant l'arrêt de travail est incomplet, il sera reconstitué "prorata temporis".

* Délibération n° 21

TITRE II

GARANTIES OBLIGATOIRES

ARTICLE PREMIER - Bénéficiaires

Sont bénéficiaires des garanties définies par le présent TITRE tous les salariés de l'institution.

ARTICLE 2 - Incapacité de travail - Invalidité

Le salarié qui doit interrompre son activité pour cause de maladie ou d'accident reçoit, à partir du 91^e jour d'arrêt de travail, des indemnités complémentaires de celles dues par la Sécurité sociale et destinées à lui garantir un minimum de ressources tant que l'incapacité subsiste.

La rupture du contrat de travail n'interrompt pas le paiement des indemnités qui continuent d'être versées à l'intéressé jusqu'à l'expiration des droits ouverts avant ladite rupture.

Ces indemnités ont pour objet de compléter les versements effectués par la Sécurité sociale, soit au titre des indemnités journalières, soit au titre d'une pension d'invalidité, pour permettre à l'intéressé de recevoir :

a) pendant la période qui s'écoule entre le 1^{er} jour du 4^e mois et le 1^{er} jour du 16^e mois suivant l'arrêt de travail et pour chaque jour indemnisé, 90 % de la 30^e partie du salaire de référence défini à l'article 3 du TITRE I du présent contrat ;

b) à partir du 1^{er} jour du 16^e mois et tant que l'incapacité subsiste, 66 % de la 30^e partie du salaire de référence, pourcentage porté à 75 % pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés, ou les couples ne disposant que d'un seul revenu ou ayant une personne invalide à charge.

SITUATIONS PARTICULIERES : Reprise de travail à temps partiel

En cas de reprise d'activité à temps partiel, il est tenu compte, pour la détermination des versements dus au salarié au titre du présent article, non seulement des indemnités versées par la Sécurité sociale ou le régime de prévoyance, mais également du salaire perçu ou de toute autre ressource de substitution.

ARTICLE 3 - Capital en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale

§ 1^{er}

En cas de décès d'un salarié, survenu avant la rupture de son contrat de travail, un capital, égal à 12 fois le salaire de référence défini à l'article 3 du TITRE I du présent contrat, est versé en une seule fois aux ayants droit définis au paragraphe 2 ci-après.

La garantie décès est maintenue au salarié qui bénéficie des prestations prévues à l'article 2 du présent TITRE.

Le capital est versé au salarié reconnu en état d'invalidité avant l'âge de la retraite et classé en 3^e catégorie par la Sécurité sociale ; la garantie décès est de ce fait éteinte.

§ 2

Le capital est attribué comme suit, dans l'ordre de préférence, à défaut de désignation expresse d'un bénéficiaire ou dans le cas où le bénéficiaire désigné est décédé :

- Conjoint non séparé de corps ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité.
- Enfants vivants, à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux.
- Petits enfants vivants, à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux.
- Ascendants, à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux.
- Héritiers du participant, par parts égales entre eux.

ARTICLE 4 - Indexation de certaines prestations

Les prestations versées au titre des articles 2 et 3 du présent TITRE sont revalorisées en suivant l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente Convention.

TITRE III**GARANTIES COMPLEMENTAIRES****§ 1er - Majoration de l'indemnité journalière versée par le régime de prévoyance au-delà du 15e mois**

Garantie d'une indemnité journalière complétant celle de la Sécurité sociale au-delà de 66 % du salaire de référence, pourcentage porté à 75 % pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés, ou les couples ne disposant que d'un seul revenu ou ayant une personne invalide à charge, après le 15e mois suivant l'arrêt de travail.

§ 2 - Remboursement des prestations en nature

a) Versements

Calculés en pourcentage du remboursement de la Sécurité sociale et dans la limite des frais réels, pour les dépenses exposées à l'occasion de :

- Intervention chirurgicale proprement dite, honoraires, frais de salle d'opération, frais d'hospitalisation.
- Hospitalisation médicale, séjour en hôpital, clinique, sanatorium, maison de repos, aérium, colonie permanente sanitaire, école de plein air ou maison d'enfants à caractère sanitaire agréés par la Sécurité sociale et ayant fait l'objet d'une prise en charge par cet organisme.
- Consultation ou visite médicale, tous actes de pratique médicale courante, frais d'électro-radiologie, soins d'auxiliaires médicaux, de pharmacie, analyses, lunettes, optique médicale, prothèse oculaire, ceinture orthopédique, etc.
- Soins et frais dentaires.
- Cures thermales.

b) Bénéficiaires

- Outre le salarié :

1° Tous membres de la famille du salarié susceptibles de percevoir des prestations de Sécurité sociale au titre de l'immatriculation de celui-ci.

2° Conjoint (ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) non à charge inscrit personnellement à un régime de Sécurité sociale, si celui-ci ne bénéficie pas par ailleurs d'un régime de prévoyance complémentaire, ce dernier devant alors intervenir en priorité.

3° Enfants du salarié, ou de son conjoint (ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) -lorsque celui-ci remplit les conditions définies au paragraphe 2° ci-dessus-, apparaissant sur l'un ou l'autre des bordereaux de Sécurité sociale des parents.

4° Enfants du salarié, ou de son conjoint (ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) -lorsque celui-ci remplit les conditions définies au paragraphe 2° ci-dessus-, inscrits régulièrement à la Sécurité sociale au régime "étudiants" ou sous contrat d'apprentissage.

- En cas de décès du salarié, possibilité de prolongation de la garantie aux ayants droit susvisés, pendant une durée de 12 mois à compter de la date de décès.

- Possibilité du maintien de la garantie lorsque le salarié perçoit les indemnités visées à l'article 2 du TITRE II du présent contrat de prévoyance.

§ 3 - Chômage total

Maintien de la garantie décès et invalidité permanente totale, en cas de chômage total comportant le versement des prestations du régime d'allocations spéciales de l'UNEDIC et ce, pendant toute la période d'indemnisation, y compris les périodes de suspension pour maladie.

§ 4 - Majoration du capital en cas de décès par accident

Prestations plus élevées en cas d'accident de la circulation ou d'accident du travail.

§ 5 - Majorations familiales du capital décès

Majoration du capital pour chaque enfant à charge au sens fiscal, versée à la personne qui a la charge effective de l'enfant.

§ 6 - Remboursement complémentaire aux prestations en nature versées par la Sécurité sociale aux anciens salariés à la retraite, y compris aux bénéficiaires d'allocation conventionnelle de solidarité ou d'allocation de garantie de ressources.

§ 7 - Rente de veuve

§ 8 - Exonération de la cotisation décès

En cas d'incapacité permanente ou de longue maladie, maintien de la garantie décès sans versement de cotisation.

§ 9 - Rente d'éducation pour les enfants

§ 10 - Indemnité de maternité à la naissance de chaque enfant.

**ACCORD DU 27 MARS 2009 RELATIF
A LA PROMOTION DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE DES CHANCES
DANS LES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET LES
INSTITUTIONS DE PREVOYANCE
(Convention collective nationale du 9 décembre 1993)**

Entre d'une part :

- l'Association d'Employeurs pour la gestion du personnel des Institutions de retraite complémentaire, représentée par son Président, Jean Jacques Marette, dûment mandaté à cet effet,

et, d'autre part

- les organisations syndicales nationales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

L'Association d'employeurs et les organisations syndicales nationales considèrent que les groupes paritaires de protection sociale, de par la nature de leurs activités et des valeurs qui les sous-tendent, ont une responsabilité sociale à assumer pleinement en termes de promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Elles estiment qu'il s'agit d'un facteur essentiel de performance pour répondre aux défis constitués par l'accroissement de la concurrence sur le marché du travail tertiaire, la diversité croissante des clients, la recherche permanente d'innovation et le développement du concept d'entreprise socialement responsable.

Elles notent que les évolutions démographiques dans le secteur professionnel ouvrent de réelles opportunités en termes d'emploi et d'évolution de carrière pour favoriser la diversité et l'égalité des chances et ainsi renforcer l'attractivité du secteur. Ces évolutions peuvent constituer de surcroît un levier positif dans la stratégie de gestion des ressources humaines des entreprises de la branche.

Elles affirment leur volonté résolue d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés et de lutter contre les discriminations, et soulignent la nécessité de s'inscrire dans une démarche continue et de longue durée, appelant une conduite du changement en profondeur.

En effet, au-delà des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de lutte contre l'ensemble des discriminations, la promotion de la diversité et de l'égalité des chances au sein des entreprises de la branche des Institutions de retraite complémentaire et des Institutions de prévoyance relève de la prise de conscience et de l'implication de chacun pour la part qui lui revient.

La promotion de la diversité et de l'égalité des chances relève également de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

Allant au-delà du simple respect des obligations prévues par le code du travail, l'Association d'employeurs et les organisations syndicales nationales ont mené une négociation portant sur les thématiques ci-après :

- la promotion de la diversité,
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- l'emploi des personnes en situation de handicap,
- l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale,
- la gestion des âges.

Les parties à la présente négociation ont en effet la conviction que seule une approche à la fois globale, c'est-à-dire traitant de l'ensemble des dimensions de la diversité et de l'égalité des chances, et transversale, c'est-à-dire abordant l'intégralité du processus de gestion des ressources humaines, est à même de donner des résultats afin que des progrès soient enregistrés en ce domaine.

A cette fin, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes qui forment le cadre général dans lequel les entreprises de la branche doivent inscrire leurs propres réalisations, et qui ont pour objectifs de faire évoluer les comportements au quotidien et d'engager fortement les entreprises à développer des actions appropriées en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Dans cette perspective, les groupes paritaires de protection sociale sont incités à rechercher l'obtention du « label diversité ».

TITRE I : DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROMOTION DE LA DIVERSITE

Article 1 : Amélioration de la connaissance de la situation de la branche au regard de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Les parties signataires conviennent de la nécessité de disposer au niveau de la branche des informations statistiques propres à assurer à la fois un diagnostic de situation et un suivi périodique, au regard de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

En effet toute action visant à corriger les éventuelles disparités de traitement suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Dans cette perspective, les actions suivantes sont mises en œuvre :

- L'entreprise identifie les principaux risques liés à la discrimination dans ses différentes activités (recrutement, promotion, formation, communication...). Une analyse de risque, basée notamment sur des critères de gravité et de fréquence d'apparition, doit permettre de détecter les points critiques liés aux discriminations identifiées.
- un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes est réalisé par le coordinateur diversité visé à l'article 2.2 du présent accord, sur la base d'indicateurs, figurant en annexe, et susceptibles d'aménagements ultérieurs. Cet état des lieux, actualisé chaque année permettra la mise en place d'un baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans la profession. Il est présenté à la Commission Paritaire Plénière. Il figurera en outre sur le site www.rcp-pro.fr.

- un diagnostic sur la situation de la branche au regard de l'emploi des personnes en situation de handicap sera établi dans le cadre d'un partenariat à conclure avec l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH) ;
- le profil de branche tel qu'élaboré par l'Observatoire des métiers et des qualifications est enrichi de données relatives à la gestion des âges.

Les données chiffrées ainsi collectées et les analyses s'y rapportant sont communiquées une fois par an à la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation.

Par ailleurs, les entreprises transmettent chaque année à la branche l'état de leurs pratiques et envoient copie des accords collectifs conclus sur les thèmes qui font l'objet du présent accord.

L'analyse de risques ainsi que l'état des lieux des dispositifs existants doivent permettre d'asseoir une politique pertinente en matière de diversité.

Article 2 : Enoncé des principes directeurs applicables et des moyens d'action à mettre en œuvre afin d'en assurer l'effectivité

2. 1) Principes directeurs

Les parties signataires considèrent que la mise en place d'une politique dynamique de promotion de la diversité et de l'égalité des chances constitue un choix stratégique des Institutions de retraite complémentaire et des Institutions de prévoyance qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs pratiques de management, y compris dans le cadre de l'entretien annuel. Une écoute régulière des différents publics complète cette démarche.

Elles rappellent que l'engagement personnel du directeur général et de l'équipe de direction constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique.

Elles posent les principes directeurs ci-après, valables dans les domaines du recrutement, de l'évolution professionnelle, et de la formation.

- Les entreprises de la branche veillent à intégrer dans leurs effectifs des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap. Elles portent une attention toute particulière au recrutement des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emploi, quel que soit le niveau de qualification requis, afin de faire évoluer les pratiques en refusant l'exclusion et l'indifférence.
- Les entreprises de la branche mettent en place les procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou en externe, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources du recrutement. A cet effet, les entreprises généralisent les méthodes objectives de sélection et/ou de tests afin de garantir que sont prises en compte les seules compétences, aptitudes et expériences. Elles vérifient que des mesures de sensibilisation vis-à-vis des recruteurs existent et sont suivies d'effet.
- L'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs.

- L'accès à la formation, constituant un élément essentiel de progression professionnelle et d'adaptation aux évolutions des contenus des emplois, doit être garanti pour tout salarié. A cette fin, les entreprises identifient les salariés n'ayant suivi aucune action de formation sur une période de cinq ans, en déterminent les raisons et prennent toute initiative appropriée pour apporter une réponse et proposer une formation adaptée.

2.2) *Moyens*

La branche se dote d'un « coordinateur diversité » pour la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Ce coordinateur, rattaché à l'Association d'employeurs, a pour rôle de coordonner l'ensemble des actions ayant pour finalité la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

En particulier, il suit les réalisations conduites par les entreprises, en relation avec les « correspondants diversité » désignés à cet effet par les directions générales des groupes paritaires de protection sociale. Les correspondants diversité rendent compte à la direction générale.

Il prend toute initiative pour développer les actions de sensibilisation vis-à-vis des entreprises.

Il rend compte de son activité à la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation

En tant que de besoin, des conventions sont passées au niveau de la branche ou de l'entreprise avec des organismes extérieurs en vue de favoriser la mise en œuvre et/ou le développement d'actions concrètes destinées à promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

En complémentarité avec les actions développées par les entreprises, la branche développe des supports de communication spécifiques et des actions de formation.

Les équipes de direction communiquent de manière régulière et soutenue auprès des salariés.

Les entreprises sont encouragées à procéder à la réalisation de plans d'action locaux en privilégiant leur mise en place par accord d'entreprise, et à en mesurer leurs effets.

TITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES

CHAPITRE 1 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Article 3 : Constats

Les parties signataires notent qu'en 2007 le personnel féminin représente 72% des effectifs globaux de la branche et que, même si la proportion des femmes dans la catégorie « cadres » a progressé, passant de 40% en 1996 à 48% en 2007, le personnel féminin demeure sous-représenté dans l'encadrement supérieur. Le recours au temps partiel est par ailleurs le fait presque exclusif des femmes.

Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent d'ores et déjà, en vue de garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Ainsi :

- les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient, à leur retour, des augmentations prévues par la convention collective et de la moyenne des augmentations individuelles des salariés relevant de leur classe d'emploi (article 12.2 de l'annexe IV à la CCN du 9/12/1993) ;
- les groupes paritaires de protection sociale doivent faire en sorte de supprimer les écarts de rémunération (hors ancienneté) entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 (article 21 de l'accord du 18 juillet 2007 relatif à la formation professionnelle, la classification et la rémunération dans les institutions de retraite complémentaire) ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental ou d'adoption) ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour motif familial sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B à la CCN du 9/12/1993).

Article 4 : Dispositions nouvelles

4.1) S'agissant du recrutement

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans le recrutement constitue un axe majeur de la politique de mixité des emplois.

En vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, quel que soit le positionnement hiérarchique, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

Lors du recrutement, la part respective des hommes et des femmes parmi les candidats retenus pour l'entretien doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats. Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Pour les emplois où une surreprésentation masculine ou féminine est constatée, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des actions de rééquilibrage, à compétences professionnelles équivalentes.

4.2) S'agissant de la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur primordial de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les différentes actions de formation bénéficient sans distinction aux femmes et aux hommes, que ce soit en termes de nombre, de nature et de durée de stages.

Par la formation professionnelle, les entreprises veillent à maintenir et développer les compétences permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de fonctions, notamment dans les fonctions évolutives et celles à responsabilité. A ce titre, les entreprises facilitent l'accès à des formations qualifiantes pour les femmes, leur permettant ainsi d'accéder à des responsabilités d'encadrement, y compris au sein des équipes dirigeantes.

Les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental sont prises en compte pour l'acquisition du droit individuel à la formation.

Il est rappelé que les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

4.3) S'agissant de la rémunération

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, en tant qu'il constitue un élément déterminant de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires et sur la base des données statistiques relatives à la situation comparée des hommes et des femmes, la Commission Paritaire Plénière établit un diagnostic en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération. A titre d'exemple, ces axes de progrès pourront concerner certains métiers ou certaines populations.

Les axes de progrès ainsi identifiés font l'objet d'une analyse particulière lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Les entreprises prennent les mesures spécifiques et les moyens appropriés en vue de supprimer d'ici au 31 décembre 2010 les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes, qui ne peuvent être expliqués par des raisons objectives, en tenant compte notamment des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

Les entreprises qui s'engagent, en cas d'écarts injustifiés, dans la négociation d'un plan pour l'égalité professionnelle, conformément à l'article L 1143-1 du code du travail, définissent lors de la négociation annuelle obligatoire une enveloppe spécifique annuelle ou pluriannuelle permettant de répondre aux objectifs dudit plan.

4.4) Commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est constituée au sein du comité d'entreprise.

Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport d'égalité professionnelle.

Elle reçoit toutes les informations relatives à son champ de compétences pour pouvoir exercer pleinement sa mission.

Elle se réunit au moins une fois par an.

CHAPITRE 2 : EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 5 : Constats

Les parties signataires notent qu'en 2007 le secteur professionnel a contribué à hauteur de plus de 2,5 millions d'euros à l'AGEFIPH.

Elles rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de prendre en compte la situation particulière des personnes en situation de handicap.

Ainsi :

- L'indemnité conventionnelle de départ en retraite est due aux salariés handicapés partant avant 60 ans dans le cadre de l'article L 351.1.3 du code de la sécurité sociale (article 17- alinéa 3 de la CCN du 9/12/1993).
- Les salariés handicapés bénéficient d'une réduction du temps de travail de 5 heures par semaine (article 30 alinéa 6 de la CCN du 9/12/1993).
- Les salariés handicapés disposent d'une priorité d'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B à la CCN du 9/12/1993).

Article 6 : Dispositions nouvelles

Les parties signataires soulignent leur volonté de voir le secteur professionnel prendre les mesures à même de contribuer positivement et de manière exemplaire à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, dans le cadre d'une démarche de fond. C'est avec cet objectif qu'elles arrêtent les dispositions ci-après :

6.1) Développement des actions de sensibilisation au handicap.

Afin de changer le regard porté sur le handicap, la branche organise régulièrement des campagnes d'information et de sensibilisation, en mettant à disposition des entreprises des supports de communication et en proposant des actions spécifiques de formation.

Les entreprises s'engagent à :

- développer les séances d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement,
- promouvoir toutes actions de communication afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap,
- faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général.

Le correspondant diversité de l'entreprise visé à l'article 2.2 du présent accord coordonne ces actions.

6.2) Accroissement significatif du taux d'emploi de travailleurs handicapés au niveau de la branche

Toutes choses égales par ailleurs (notamment à législation constante), les parties signataires fixent comme objectif d'accroître le nombre d'unités bénéficiaires, essentiellement par l'emploi direct ou par le recours à la sous-traitance, l'indicateur de réalisation dudit objectif étant qu'à la fin :

- de la 1^{ère} année d'application du présent accord, la contribution à l'AGEFIPH ait diminué de 5% par rapport au niveau constaté au titre de l'exercice 2007
- de la 2^{ème} année d'application du présent accord, la contribution à l'AGEFIPH ait diminué de 10% par rapport au niveau constaté au titre de l'exercice 2007
- de la 3^{ème} année d'application du présent accord, la contribution à l'AGEFIPH ait diminué de 15% par rapport au niveau constaté au titre de l'exercice 2007.

La Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation sera tenue informée chaque année de la réalisation de cet objectif.

Afin de faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap, il est institué au niveau de la bourse de l'emploi, en liaison avec le coordinateur diversité de la branche visé à l'article 2.2 du présent accord, une section spécifique travailleur handicapé. Les offres d'emploi sont présentées non seulement à la bourse de l'emploi mais aussi à un organisme spécialisé dans l'insertion des travailleurs handicapés, notamment auprès du réseau « Cap Emploi ».

Les entreprises s'engagent à faire un bilan annuel sur l'emploi des salariés en situation de handicap, communiqué aux instances représentatives du personnel.

6.3) Actions pour l'intégration par l'emploi du personnel en situation de handicap

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, notamment par l'aménagement des locaux, sachant que des financements peuvent être accordés par l'AGEFIPH.

Pour les salariés en situation de handicap dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, il est accordé une réduction de deux jours par mois en lieu et place des réductions horaires. L'article 30 de la convention collective est complété en ce sens.

Les entreprises encouragent la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises. A cet effet, elles mènent des actions de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser auprès des salariés et apportent leur assistance et soutien aux personnes qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus.

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises veillent à réaliser annuellement un suivi statistique particulier des augmentations individuelles et des promotions, et prennent toutes mesures correctives en cas d'éventuels décalages non justifiés en défaveur des salariés en situation de handicap.

Le personnel en situation de handicap a accès à la formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les autres salariés. Les entreprises veillent à ce que les formations soient organisées dans des conditions adaptées à la situation des salariés en situation de handicap, telles que l'aménagement de leurs déplacements, ou la nécessité d'intervenants spécialisés.

Afin d'accompagner les salariés en situation de handicap qui le souhaitent dans leur parcours d'intégration ou de retour à l'emploi, les entreprises forment, sur la base du volontariat, des salariés accompagnateurs, se trouvant dans l'environnement de travail proche, pour exercer cette mission durant leur temps de travail.

6.4) Maintien dans l'emploi en cas de survenance du handicap

En vue d'optimiser le maintien dans l'emploi lors de la survenance d'un handicap durant la vie professionnelle, les entreprises prennent, dans toute la mesure du possible, les dispositions en vue de conserver les salariés concernés dans leur emploi, par la mise en place notamment d'aménagements matériels ou organisationnels.

Les entreprises veillent à ce que l'accessibilité aux outils informatiques soit garantie et encouragent l'expérimentation de technologies innovantes au bénéfice des salariés en situation de handicap.

6.5) Implication en faveur des personnes en situation de handicap non salariées de l'entreprise

Afin de s'impliquer en faveur des personnes en situation de handicap non salariées et de les aider à développer leur niveau de formation et leurs perspectives d'emploi, les entreprises sont incitées à développer des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises veillent à promouvoir l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et à proposer à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à développer le recours aux établissements ou services d'aide au travail et aux entreprises adaptées, notamment en favorisant ces structures dans leurs appels d'offres.

6.6) Mesures en faveur des parents d'enfants handicapés

Des autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 5 journées par an sont accordées aux parents qui perçoivent l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Ce droit est également accordé aux parents dont les enfants, de 20 ans ou plus, qui demeurent à leur charge, sont atteints d'une incapacité permanente, d'au moins 80%, reconnue par la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées (CDAPH). En cas de disparition des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée.

Cette disposition est insérée à l'article 22 de la convention collective nationale de travail.

CHAPITRE 3 : CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE – ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Article 7 : Constats

Les parties signataires notent qu'en 2007, 20% des femmes et 3% des hommes ont opté pour un travail à temps partiel.

Elles rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, notamment :

- l'accord cadre sur le travail à temps partiel ;
- l'existence de congés pour la garde d'enfant malade (article 22 de la CCN du 9/12/1993) ;
- le bénéfice pour les femmes enceintes d'une réduction de leur temps de travail (article 27) ;
- une réduction du temps de travail d'une heure par jour pour les salariés à temps plein, pendant 3 mois, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (article 27).

Article 8 : Dispositions nouvelles

Les parties signataires réaffirment que les absences liées au congé de maternité, d'adoption, de paternité ou du fait d'une longue maladie ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Dans cette perspective, le salaire net est maintenu en cas de congé de paternité pour les salariés ayant plus d'un an de présence à la date de la naissance. Cette disposition est inscrite dans un article 27 bis créé dans la convention collective.

Il est accordé aux femmes enceintes et aux salariés au retour de congé de maternité ou d'adoption, dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, une réduction de deux jours par mois en lieu et place des réductions horaires. L'article 27 de la convention collective est complété en ce sens.

Pour les salariés liés par un pacte civil de solidarité, l'article 22 de la convention collective est modifié afin d'accorder 5 jours ouvrés de congés lors de la signature d'un pacte civil de solidarité et 5 jours ouvrés en cas de décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Des congés peuvent être accordés en cas de maladie du partenaire lié par un pacte civil de solidarité dans les mêmes conditions que pour le conjoint.

Le contrat type de prévoyance est complété pour permettre au partenaire lié par un pacte civil de solidarité de bénéficier du capital décès, et les garanties complémentaires facultatives prévues pour le conjoint sont étendues au partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Afin de faciliter le retour dans l'emploi des salariés qui s'absentent pour exercer leur responsabilité parentale, ou du fait d'une affection reconnue par le code de la sécurité sociale comme comportant un traitement prolongé, les entreprises recherchent les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Au retour du congé, lors d'un entretien avec l'employeur, sont déterminées les modalités de reprise du travail et notamment les actions de formation pouvant être suivies, en particulier dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Pour l'organisation des actions de formation continue, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques, et privilégient les formules de formation à distance.

D'une manière générale, les entreprises s'efforcent de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale. Ainsi, elles veillent à ce que les réunions de travail soient programmées, sauf cas exceptionnels, en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés.

CHAPITRE 4 : GESTION DE LA DIVERSITE DES AGES – DISPOSITIONS INTERGENERATIONNELLES

Article 9 : Constats

Les parties signataires notent que, sur la période 1996 – 2007, la part des salariés âgés de moins de 35 ans est demeurée stable alors que celle des salariés âgés de 55 ans et plus doublait.

Elles rappellent que des dispositions conventionnelles spécifiques liées à l'âge existent.

Ainsi :

- les salariés âgés de plus de 60 ans bénéficient d'une réduction d'horaire de 2 heures 30 par semaine, portée à 5 heures pour ceux de plus de 63 ans (article 30 de la CCN du 9/12/1993) ;
- la durée de préavis et l'indemnité de licenciement sont majorées lorsque le salarié est âgé de plus de 45 ans (article 15 de la CCN du 9/12/1993 et article 2 de l'avenant relatif aux cadres et AM) ;
- la possibilité de travailler au-delà de 65 ans est prévue (article 17 de la CCN du 9/12/1993) ;
- la formation professionnelle a pour objectif de faciliter la prise en compte des spécificités des salariés de plus de 45 ans (annexe II B à la CCN du 9/12/1993) ;
- les employeurs sont incités à utiliser les modalités d'embauche par contrat de professionnalisation afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus et la réinsertion des demandeurs d'emploi, notamment ceux âgés d'au moins 45 ans (annexe II B) ;
- les salariés engagés sous contrat de professionnalisation reçoivent le pourcentage de rémunération fixé par les dispositions légales et réglementaires compte tenu de leur âge et de leur niveau de diplôme, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer ;
- les actions de formation liées au droit individuel à la formation se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail lorsque le salarié, âgé d'au moins 45 ans, en fait la demande pour suivre une formation lui permettant d'anticiper la seconde partie de sa carrière. (annexe II B) ;
- les salariés d'au moins 45 ans sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B) ;
- afin de valoriser la transmission des savoirs et savoir-faire, notamment par les salariés de 45 ans et plus, l'exercice du rôle de tuteur doit être facilité (annexe II B) ;

- en complément de l'entretien professionnel, les salariés âgés de 45 ans et plus comptant au moins deux ans d'ancienneté bénéficient, au minimum tous les cinq ans, d'un entretien de seconde partie de carrière, en relation avec les possibilités de l'entreprise, éventuellement de la branche (annexe II B) ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'un bilan de compétences effectué sur le temps de travail (annexe II B).

Article 10 : Dispositions nouvelles

Dans le cadre des accords de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, les entreprises mettent en œuvre une politique de promotion de la synergie des âges.

La mixité des âges dans les équipes de travail est en effet bénéfique en termes d'expérience, de compétences et de complémentarité, de sorte que les entreprises sont invitées à envisager la gestion de carrière dans sa globalité, permettant un aménagement des parcours et des mobilités tout au long de la vie professionnelle.

Aussi, à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 3.6 de l'Annexe II B à la Convention Collective, les groupes paritaires de protection sociale veillent à examiner avec les salariés les perspectives d'évolution de carrière à l'intérieur de l'entreprise ou de la branche.

Pour les nouveaux embauchés, une action de formation sur la connaissance de l'environnement du secteur de la retraite et de la prévoyance est prévue.

10.1) Mesures particulières en faveur des jeunes de moins de 26 ans

Afin de permettre aux élèves et étudiants de parfaire leur formation initiale, l'accession à des stages leur est proposée, étant précisé que ces stages s'inscrivent dans un projet pédagogique et n'ont pas pour but de pourvoir un emploi permanent de l'entreprise. Lorsque la durée du stage est supérieure à trois mois consécutifs, il est versé une gratification égale à 35% de la RMMG de la classe 1 niveau A.

Les entreprises sont incitées à recourir à la formule du contrat de professionnalisation pour favoriser l'accroissement des compétences de jeunes ayant un faible niveau de qualification.

En vue de valoriser les métiers de la protection sociale complémentaire, la branche organise des partenariats avec les systèmes éducatif et universitaire, en recherchant, notamment, à développer des filières de formation adaptées à la branche retraite et prévoyance.

10.2) Mesures particulières en faveur de la seconde partie de carrière

Les groupes paritaires de protection sociale s'efforcent de maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus.

Dans cette perspective, ils veillent à ce que les actions de formation dispensées soient pleinement adaptées, notamment en termes de pédagogie utilisée, et développent les formes d'organisation du travail à même d'entretenir en permanence pour les salariés une dynamique d'apprentissage, propre à favoriser, dans une logique préventive, les adaptations au contenu d'activités.

A titre expérimental, pendant la durée du présent accord, il est institué dans le cadre de l'entretien professionnel périodique prévu à l'article 3.6.2 de l'Annexe II B à la Convention Collective un point particulier destiné à faire le bilan sur la mise en œuvre de la formation entreprise, suite à l'entretien de seconde partie de carrière.

Les entreprises agissent sur les conditions et l'environnement de travail afin que les salariés puissent rester plus longtemps en activité. A cette fin, elles veillent à l'adaptation des postes de travail.

Il est rappelé qu'existe actuellement un dispositif de retraite progressive permettant à un salarié de bénéficier d'une partie de sa pension de retraite tout en continuant à travailler à mi-temps et à acquérir des droits à la retraite. Les entreprises sont incitées à accepter, dans ce cadre, les demandes de passage à temps partiel.

Pour les salariés âgés de plus de 60 ans, dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, il est accordé une réduction d'une journée par mois en lieu et place des réductions horaires. La réduction est portée à deux jours par mois lorsque les intéressés atteignent l'âge de 63 ans.

Cette disposition est insérée à l'article 30 de la convention collective nationale de travail.

Les parties signataires s'engagent à négocier un accord spécifique relatif à l'emploi des salariés visés à l'article L.138-25 du code de la sécurité sociale.

TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 11 :

Le présent accord s'impose aux entreprises appliquant la convention collective nationale de travail du 9 décembre 1993, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

Article 12 : Suivi de l'accord

Les indicateurs chiffrés annexés sont présentés annuellement à la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation, qui suit la mise en œuvre du présent accord.

Article 13 : Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services du Ministère du Travail et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2011.

Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, l'Association d'employeurs et les organisations syndicales nationales se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

ANNEXE RELATIVE AUX INDICATEURS RETENUS EN MATIERE DE DIVERSITE

Toutes les données statistiques suivantes font l'objet d'une présentation hommes/femmes et par tranches d'âge.

EFFECTIFS

- évolution par catégories professionnelles et par classes d'emplois
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles
- structure par métiers
- structure par types de contrats (CDI, CDD)
- structure des effectifs en contrat de professionnalisation par métiers

TEMPS PARTIEL

- structure des effectifs par catégories professionnelles
- structure des effectifs par métiers

RECRUTEMENTS

- évolution du taux de recrutement
- structure des recrutements par métiers

DEPARTS

- structure par type (démission, retraite, licenciement,...)

EVOLUTIONS PROMOTIONNELLES

- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de niveau
- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de classe d'emploi

FORMATION PROFESSIONNELLE

- pourcentage de salariés ayant bénéficié de la formation professionnelle continue
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation (plan de formation)
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF rémunéré
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un DIF
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences

REMUNERATIONS

- salaires annuels par catégorie professionnelle et par classe d'emploi avec et hors ancienneté

EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

- montant de la contribution AGEFIPH
- structure par catégories professionnelles
- structure par ancienneté et par catégorie professionnelle
- structure par type de contrat (CDI/CDD)
- nombre d'unités bénéficiaires au titre de la sous-traitance
- bilan des actions de partenariat

**ACCORD DU 23 SEPTEMBRE 2009 RELATIF À LA PRISE EN COMPTE
DE LA SITUATION PARTICULIÈRE DES SALARIÉS SENIORS
DANS LES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
(Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993)**

Entre d'une part :

- l'Association d'Employeurs pour la gestion du personnel des Institutions de retraite complémentaire, représentée par son Président, Jean Jacques Marette, dûment mandaté à cet effet,

et, d'autre part

- les organisations syndicales nationales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche des Institutions de retraite complémentaire et des Institutions de prévoyance a prévu, notamment au chapitre 4 de l'accord du 27 mars 2009 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, un certain nombre de mesures (1) tendant à prendre en compte les spécificités des salariés considérés comme des seniors au sens des dispositions légales et réglementaires, notamment par l'aménagement de leurs conditions de travail et la mise en œuvre de dispositifs visant à préparer la seconde partie de leur carrière professionnelle, en vue de développer leurs compétences et leurs qualifications.

(1) Ainsi :

- les salariés âgés de plus de 60 ans bénéficient d'une réduction d'horaire de 2 heures 30 par semaine (pour les salariés au forfait/jours, réduction d'un jour par mois) ; pour les salariés de plus de 63 ans, la réduction est de 5 h par semaine (ou 2 jours par mois pour les salariés au forfait/jour) (article 30 de la CCN du 9/12/1993) ;
- la durée de préavis et l'indemnité de licenciement sont majorées lorsque le salarié est âgé de plus de 45 ans (article 15 de la CCN du 9/12/1993 et article 2 de l'avenant relatif aux cadres et AM) ;
- la possibilité de travailler au-delà de 65 ans est prévue (article 17 de la CCN du 9/12/1993) ;
- la formation professionnelle a pour objectif de faciliter la prise en compte des spécificités des salariés de plus de 45 ans (annexe II B à la CCN du 9/12/1993) ;
- les employeurs sont incités à utiliser les modalités d'embauche par contrat de professionnalisation afin de favoriser la réinsertion des demandeurs d'emploi, notamment ceux âgés d'au moins 45 ans (annexe II B) ;
- les salariés engagés sous contrat de professionnalisation reçoivent le pourcentage de rémunération fixé par les dispositions légales et réglementaires compte tenu de leur âge et de leur niveau de diplôme, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer ;
- les actions de formation liées au droit individuel à la formation se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail lorsque le salarié, âgé d'au moins 45 ans, en fait la demande pour suivre une formation lui permettant d'anticiper la seconde partie de sa carrière. (annexe II B) ;
- les salariés d'au moins 45 ans sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B) ;
- afin de valoriser la transmission des savoirs et savoir-faire, notamment par les salariés de 45 ans et plus, l'exercice du rôle de tuteur doit être facilité (annexe II B) ;
- en complément de l'entretien professionnel, les salariés âgés de 45 ans et plus comptant au moins deux ans d'ancienneté bénéficient, au minimum tous les cinq ans, d'un entretien de seconde partie de carrière, en relation avec les possibilités de l'entreprise, éventuellement de la branche (annexe II B) ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'un bilan de compétences effectué sur le temps de travail (annexe II B).

Par ailleurs, les travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications ont permis de constater que la cessation d'activité professionnelle n'a généralement pas lieu dans la branche professionnelle avant 60 ans. On remarque de surcroît que la population des salariés âgés de 55 ans et plus par rapport à l'ensemble des salariés, qui était de 7% en 1996, s'est établit à 14% en 2007.

Par le présent accord, les parties signataires entendent mettre en application, pour la branche professionnelle, les impératifs fixés à l'article L138-25 du code de la sécurité sociale - issu de l'article 87 de la loi de financement de sécurité sociale pour 2009 - en tant qu'il est requis d'assortir les domaines d'action en faveur du maintien dans l'emploi des seniors d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs préétablis.

Les engagements pris au niveau de la branche peuvent être appliqués directement par les entreprises de moins de 300 salariés qui n'auraient pas adopté de dispositions spécifiques en leur sein soit par accord, soit au moyen d'un plan d'action élaboré après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 1 : Maintien du niveau d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

La branche professionnelle s'engage à ce que le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus par rapport à l'effectif total de la branche, tel que constaté en 2007, progresse pendant la durée de l'accord, avec comme objectif d'atteindre 15% au 31 décembre 2012.

Dans cette perspective, il est rappelé qu'existe actuellement un dispositif de retraite progressive permettant à un salarié de bénéficier d'une partie de sa pension de retraite tout en continuant à travailler à temps partiel et à acquérir des droits à la retraite. Les entreprises sont incitées à accepter, dans ce cadre, les demandes de passage à temps partiel ; le temps partiel peut, le cas échéant, prendre la forme d'alternance de rythmes de travail différents.

Par ailleurs, les entreprises agissent sur les conditions et l'environnement de travail afin que les salariés puissent rester plus longtemps en activité. A cette fin, elles veillent à l'adaptation notamment ergonomique des postes de travail.

En outre, tout salarié âgé d'au moins 55 ans peut bénéficier à sa demande d'une surveillance médicale renforcée par le biais d'une visite médicale annuelle auprès des services de santé au travail.

Pour parvenir à la réalisation de l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi défini au 1^{er} alinéa, les Groupes Paritaires de Protection Sociale sont incités à prendre, par voie d'accords collectifs, toutes dispositions utiles, afin de mettre en place les actions définies aux articles ci-après.

Article 2 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les parties signataires rappellent le principe de non discrimination par l'âge, aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation. De plus, afin de leur permettre de préparer dans de bonnes conditions la seconde partie de leur carrière, les salariés âgés de 45 ans et plus comptant au moins deux ans d'ancienneté bénéficient d'un entretien de seconde partie de carrière, conduit par un salarié formé à cet effet et avec la participation d'un représentant de la direction des ressources humaines de l'entreprise.

Tous les salariés définis ci-dessus doivent avoir bénéficié de cet entretien à l'expiration du présent accord.

Article 3 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les entreprises veillent à ce que les actions de formation dispensées soient pleinement adaptées aux salariés en seconde partie de carrière, notamment en termes de pédagogie utilisée, et développent les formes d'organisation du travail à même d'entretenir en permanence pour les salariés une dynamique d'apprentissage, propre à favoriser, dans une logique préventive, les adaptations aux évolutions d'activités et les parcours professionnels.

Elles font en sorte que le taux d'accès des salariés âgés de 45 ans et plus aux actions de formation progresse pour atteindre globalement, au niveau de la branche, le taux de 60% au 31 décembre 2012.

Suite aux souhaits exprimés par le salarié lors de l'entretien de seconde partie de carrière visé à l'article précédent, et en fonction des perspectives d'emploi et des compétences des salariés, en sus des actions inscrites dans le cadre du plan de formation, peuvent être mises en œuvre les actions suivantes :

3.1) Bilan de compétences

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel, les salariés âgés d'au moins 45 ans et qui en ont exprimé le souhait lors de l'entretien de seconde partie de carrière bénéficient d'un bilan de compétences, effectué sur le temps de travail et dont le coût est pris en charge par l'employeur en cas de refus de financement par l'OPCA.

3.2) Professionnalisation

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, la mise en œuvre d'une période de professionnalisation doit contribuer au maintien dans l'emploi par la valorisation des compétences et l'acquisition d'un supplément de qualification professionnelle notamment pour accéder aux différentes évolutions technologiques. Il s'agit donc d'un dispositif particulièrement adapté aux besoins des seniors, qui bénéficient en la matière d'une priorité d'accès.

Pour favoriser l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, les entreprises sont incitées à recourir prioritairement au contrat de professionnalisation.

3.3) Droit Individuel à la formation (DIF)

Le DIF permet au salarié de développer ses compétences en adéquation avec son projet professionnel. Lorsqu'une action de formation a été déterminée en accord avec l'employeur, lors de l'entretien de seconde partie de carrière, cette action fait partie de celles définies comme prioritaires. Si le salarié le demande, la formation est suivie pendant le temps de travail

3.4) Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires incitent les entreprises à faciliter les démarches d'accès à la VAE présentées par des seniors pour faciliter leur évolution professionnelle sur la base d'un projet identifié, en les faisant bénéficier d'une priorité en matière d'accompagnement et de prise en charge.

Article 4 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les parties signataires considèrent que la transmission des compétences acquises par les seniors, tout au long de leur vie professionnelle, constitue un axe à privilégier, compte tenu de leur expérience, de leur savoir faire, et de leur connaissance de l'entreprise.

Ainsi, les entreprises sont incitées à favoriser l'exercice de fonctions de tuteur par des seniors volontaires possédant les compétences nécessaires dans le cadre du dispositif de professionnalisation, ou d'accompagnateur pour l'accueil des salariés embauchés ou des salariés en reconversion professionnelle.

Par ailleurs, les entreprises sont incitées à favoriser la participation des salariés considérés comme seniors au sens de la loi à des jurys de concours ou d'examen, ou à des actions de partenariats auprès d'organismes extérieurs, notamment des universités. Les modalités de ces interventions sont définies entre l'intéressé, l'employeur et l'organisme extérieur.

En prenant comme référence le nombre de salariés ayant occupé en 2009 les fonctions de tuteur ou d'accompagnateur, les parties signataires se donnent pour objectif une augmentation d'au moins 1% par an de salariés âgés de 55 ans et plus transmettant leur savoir dans le cadre d'actions telles que définies ci-dessus.

Article 5 : Modalités de suivi

L'Observatoire des métiers et des qualifications est chargé de collecter les informations permettant de faire le point sur les indicateurs définis en annexe.

La Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation examinera chaque année leur évolution, au cours d'une réunion spécifique si nécessaire.

Article 6 : Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord fera l'objet, en même temps que son dépôt, d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après avoir reçu un avis favorable, il fera l'objet d'une demande d'extension pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du 9 décembre 1993, puis d'élargissement aux institutions de prévoyance telles que visées par l'arrêté du 31 janvier 1995 portant élargissement de ladite convention.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010 pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2012, sous réserve de l'avis favorable de l'autorité administrative compétente.

Au cours du second semestre 2012, les parties se rencontreront pour faire le point de l'application du présent accord et examiner l'opportunité de le reconduire.

Liste des indicateurs

Tous les indicateurs au 31 décembre de chaque année sont présentés en distinguant les salariés par genre

- 1) Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus par rapport au nombre total de salariés
- 2) Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant bénéficié à leur initiative d'une visite médicale annuelle
- 3) Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière par rapport au nombre de salariés âgés de 45 ans et plus
- 4) Tous domaines confondus (plan, DIF, professionnalisation, bilan de compétences), le nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant suivi une action de formation (à rapporter à l'effectif total des salariés âgés de 45 ans et plus)
- 5) Nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant initié ou obtenu une VAE
- 6) Par rapport au nombre de salariés âgés de 55 ans et plus, nombre de ceux ayant transmis leur savoir par l'exercice de fonctions de tuteur, d'accompagnateur ou de formateur

**ACCORD DU 23 SEPTEMBRE 2009 RELATIF À LA PORTABILITÉ DES
COUVERTURES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ ET PRÉVOYANCE
DANS LES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**
(Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993)

Entre d'une part :

- l'Association d'Employeurs pour la gestion du personnel des Institutions de retraite complémentaire, représentée par son Président, Jean Jacques Marette, dûment mandaté à cet effet,

et d'autre part :

- les organisations syndicales signataires soussignées,
il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : Objet

Le présent accord a pour objet l'application dans la branche des institutions de retraite complémentaire du maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance dès la date de cessation du contrat de travail, dans les conditions visées ci-après.

ARTICLE 2 : Salariés concernés

Le présent accord concerne tous les salariés, totalisant une présence d'au moins un mois chez leur dernier employeur, dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, à l'exclusion des salariés licenciés pour faute lourde.

Les intéressés doivent avoir été éligibles au bénéfice des garanties santé et prévoyance (préexistence des droits maintenus).

ARTICLE 3 : Durée de la portabilité

Le bénéfice de la portabilité des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance a une durée limitée à la durée correspondant à celle du dernier contrat de travail (appréciée en mois entiers), dans la limite de neuf mois de couverture.

ARTICLE 4 : Financement du maintien des garanties

Le financement de ces garanties se fera conjointement entre l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et les conditions applicables aux salariés de l'entreprise.

En vue de faciliter la gestion, les cotisations salariales peuvent être appelées en totalité par l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail, ce qui peut impliquer un remboursement du trop-perçu, en cas de reprise d'une activité professionnelle pendant la période de couverture.

ARTICLE 5 : Renonciation au bénéfice de la portabilité / Perte du bénéfice de la portabilité

- Renonciation

Le bénéfice de la portabilité des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance est de droit mais les salariés concernés peuvent y renoncer.

La renonciation aux couvertures complémentaires santé et prévoyance est en principe indivisible, notamment lorsque ces couvertures sont visées par un contrat unique.

Elle est définitive.

Par une notice, l'employeur informera chaque salarié concerné par le présent accord, 10 jours avant la date de cessation du contrat de travail, de la faculté de bénéficier de la portabilité.

L'ancien salarié qui entend renoncer à ses droits doit notifier par écrit sa décision de renonciation dès que son contrat de travail a pris fin.

- Perte du bénéfice de la portabilité

✓ Non paiement

Le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part libère l'ancien employeur de toute obligation, et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir.

✓ Retour à une activité professionnelle

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures santé et prévoyance.

Le maintien des garanties cesse quand le participant reprend un autre emploi ou s'il ne peut plus justifier de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 6 : Champ d'application et portée

Le présent accord s'impose aux entreprises appliquant la Convention Collective Nationale du personnel des Institutions de retraite complémentaire, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

Article 7 : Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2010 pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Au cours du second semestre 2012, les parties se rencontreront pour faire le point de l'application du présent accord et examiner l'opportunité de le reconduire.

**ACCORD COLLECTIF DU 15 DÉCEMBRE 2010 RELATIF AU DROIT
SYNDICAL, PORTANT AVENANT N°13 À LA CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DU 9 DÉCEMBRE 1993**

PREAMBULE

Le présent avenant a pour objectif d'améliorer l'exercice du droit syndical afin de renforcer le dialogue social au niveau de la Branche et au sein des entreprises qui la composent.

Les parties signataires réaffirment leur profond attachement à un dialogue social de qualité et l'utilité, tant au niveau de la branche que des entreprises, de disposer d'interlocuteurs formés aux problématiques multiples et complexes auxquelles le secteur doit faire face. Elles soulignent l'importance du fait syndical, facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux au sein de la Branche. Dans cette perspective, les entreprises sont encouragées, afin de développer leur propre dialogue social, à négocier un accord d'entreprise relatif en particulier à l'accès et l'utilisation des technologies d'information, par les organisations syndicales qui y sont implantées.

Les parties signataires rappellent que la branche professionnelle, tout en préservant le champ de la négociation d'entreprise, doit demeurer un lieu d'élection de la politique contractuelle, les accords conclus par la branche ayant une fonction d'impulsion et de régulation, à travers l'existence de règles constituant le socle commun de la profession.

La négociation d'entreprise permet pour sa part de trouver et de mettre en œuvre des solutions prenant directement en compte les caractéristiques et les besoins de chaque entreprise et de ses salariés.

Les parties signataires réaffirment le principe d'ordre légal mais aussi d'ordre conventionnel (article 20 de l'avenant n°9 du 18 juillet 2007), selon lequel l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non discrimination et d'égalité de traitement. Dans ce cadre, elles souhaitent favoriser l'articulation de l'exercice d'un mandat syndical avec l'activité professionnelle.

C'est sur ces bases, et aussi afin de prendre en compte les dispositions de la loi du 20 août 2008, que les parties signataires entendent rénover les dispositions conventionnelles relatives au droit syndical, contenues au Chapitre II de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993 auquel le présent accord collectif se substitue.

Article 1^{er} de l'accord :

- ⇒ Le Chapitre II de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993, intitulé « Droit syndical », est modifié comme suit :
- ⇒ **L'article 6 est rédigé comme suit :**

« Article 6 – Liberté d'opinion, liberté syndicale et non discrimination syndicale

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non discrimination et d'égalité de traitement ».

⇒ **L'article 7 est rédigé comme suit :**

« Article 7 - Exercice des activités syndicales

A) Au plan national

1 - Le rôle et la composition des principales instances paritaires dont est dotée la Branche professionnelle sont précisés comme suit :

Commission paritaire plénière (CPP)

La Commission paritaire plénière est l'organe de négociation collective de Branche et d'interprétation de la présente Convention ; elle intervient à ce titre sur les thèmes prévus par le législateur.

La Commission paritaire plénière est composée de six membres par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

Il est accordé aux membres de la CPP une demi-journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

Observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC)

L'OPNC a pour mission d'enregistrer et de conserver les accords d'entreprise ou d'établissement conclus au niveau des entreprises de la Branche, à compter du 1^{er} janvier 2011.

Il comporte une instance paritaire composée de 2 membres par organisation syndicale signataire de la présente Convention, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

Cette instance se réunit une fois par an ; elle est administrée et animée par l'Association d'employeurs, à laquelle les entreprises doivent adresser les accords collectifs visés ci-dessus. Ceux-ci sont transmis aux membres de l'Observatoire.

Commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF)

La composition et les attributions de la CPEF sont celles prévues à l'annexe II-A de la présente Convention.

Comité paritaire de gestion de l'Observatoire des métiers et des qualifications

La composition et les attributions de l'Observatoire sont celles prévues à l'annexe II-A de la présente Convention.

Comité paritaire de gestion du Centre de formation

Le CPG du Centre de formation met en œuvre les orientations en matière de formation définies par la Commission paritaire de l'emploi et de la formation de la présente Convention ; il pilote l'activité du Centre de formation.

Il est composé de 3 membres par organisation syndicale signataire, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

2 - Au cas où des salariés participent sur mandat de l'organisation syndicale à des réunions paritaires décidées par les signataires de la présente Convention et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre lesdits signataires, il n'est effectué aucune retenue de salaire pour les heures prises sur le temps de travail à ce titre.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de la participation aux réunions paritaires visées au point ci-dessus.

Il en est de même des salariés désignés dans les mêmes conditions pour faire partie des Commissions créées par la présente Convention, son avenant et ses annexes.

3 - Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche effectue annuellement le choix entre les 2 formules suivantes :

a- Fonctions syndicales temporaires : l'organisation syndicale représentative désigne parmi les salariés relevant de la Branche de 2 à 6 délégués exerçant leurs fonctions dans la limite globale de 510 demi-journées ouvrées par an, par organisation syndicale représentative, et dans la limite de 255 demi-journées pour chaque délégué syndical.

Ces fonctions syndicales temporaires, en dehors de l'entreprise à laquelle ces délégués appartiennent, sont exercées sans retenue de salaire pour les heures prises sur le temps de travail à ce titre.

Les rémunérations et charges sociales correspondant au crédit d'heures ci-dessus visé sont remboursées aux entreprises dans lesquelles sont employés les délégués, pour moitié par l'AGIRC et pour moitié par l'ARRCO.

En outre, ces Fédérations versent, chacune pour moitié, aux organisations ayant opté pour la formule ci-dessus décrite, une dotation annuelle de 15 000 € (valeur au 1^{er} janvier 2011 indexée sur l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV de la présente Convention).

b- Fonctions syndicales permanentes : l'organisation syndicale représentative reçoit une dotation annuelle de 70 000 € (valeur au 1^{er} janvier 2011 indexée sur l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV de la présente convention), permettant à un délégué d'exercer des fonctions syndicales permanentes. Cette dotation est versée par l'AGIRC et l'ARRCO, chacune pour moitié.

Si ce délégué provient d'une entreprise relevant de la présente convention, il est repris, à sa demande, par l'entreprise qu'il a quittée, dans un emploi au moins équivalent à celui occupé avant son départ.

Quelle que soit l'option adoptée, chaque organisation syndicale représentative reçoit une dotation annuelle pour frais liés aux déplacements de 8 000 € versée par l'AGIRC et l'ARRCO, chacune pour moitié (valeur au 1^{er} janvier 2011 indexée sur l'évolution du tarif des transports ferroviaires de voyageurs - source INSEE).

L'option qui prend effet au 1^{er} janvier de chaque année ainsi que les noms des délégués, sont communiqués au mois de septembre N-1 par chaque organisation syndicale au Secrétariat des Commissions paritaires, qui informe les entreprises auxquelles appartiennent les intéressés.

4 - Des autorisations d'absence peuvent être accordées sans retenue de salaire pour le temps de travail pris pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant la branche des IRC - au plus deux fois par an et dans la limite d'une personne par organisation syndicale et par entreprise, d'une deuxième lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 100 personnes, d'une troisième si l'entreprise compte plus de 1 000 personnes, d'une quatrième lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 3 000 salariés, et d'une cinquième lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 4 000 salariés - sur justification et sous réserve que les absences n'apportent pas de gêne sensible au travail.

B) Au plan local

1 - Dans chaque entreprise ou établissement, quel qu'en soit l'effectif, il peut être constitué une section syndicale et désigné un délégué syndical par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement.

Ce délégué syndical, désigné conformément aux dispositions légales en vigueur, bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois pour l'exercice de sa mission.

Un représentant de la section syndicale peut être désigné par tout syndicat non représentatif ayant créé une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement quel qu'en soit l'effectif.

Conformément à l'article L.2142-1-1 du Code du travail, il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le représentant de la section syndicale bénéficie d'un crédit de 6 heures par mois. Le délégué syndical et le représentant de la section syndicale bénéficient des protections et prérogatives prévues par la loi.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 000 et 2 000 salariés et qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise, bénéficiant à ce titre d'un crédit de 10 heures par mois. Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, les dispositions légales s'appliquent.

2 - Dans chaque entreprise, la distribution des publications syndicales et l'affichage des communications syndicales se font conformément à la loi. En particulier, un accord collectif d'entreprise peut prévoir la mise à disposition des tracts syndicaux sur l'espace intranet de l'entreprise, dans les conditions qu'il détermine.

3 - La collecte des cotisations syndicales doit se faire, soit par déplacement du salarié au local prévu au paragraphe 4, soit dans les locaux de travail, sans apporter de perturbation au travail.

4 - Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 200 et 1000 salariés, un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués, est mis à la disposition de l'ensemble des sections syndicales. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, cette mesure dépend des possibilités de chaque entreprise. Ce local comporte les aménagements nécessaires. Les modalités d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises où il s'avère impossible de mettre à la disposition de l'ensemble des sections syndicales un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise, les modalités d'accès au matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des délégués syndicaux sont déterminées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises de 1000 salariés et plus, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative doit avoir un local indépendant, convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, selon des modalités qu'un accord collectif d'entreprise peut définir.

5 - Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant des modalités fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

6 – Dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale ayant au moins deux élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le représentant syndical assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

7 - Les délégués du personnel peuvent se faire assister, soit par le délégué syndical visé au paragraphe 1 ci-dessus, soit par le représentant de la section syndicale, soit par un représentant syndical extérieur à l'entreprise, dans les réunions qu'ils ont avec la direction.

8 - Les salariés appelés à participer à des stages ou sessions dans le cadre des dispositions légales relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficient du maintien intégral de leur rémunération.

9 - Dans tous les cas où il est prévu par la présente Convention une intervention du comité d'entreprise, et où celui-ci n'existe pas, les délégués du personnel interviennent à sa place, sauf stipulation expresse différente.

10 - Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, pour exercer leurs missions, d'un stage de formation économique de 3 jours.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

11 - Les membres suppléants du comité d'entreprise, s'ils ont une tâche spécifique à effectuer, bénéficient d'un crédit de 5 heures par mois. Dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, qui comportent au moins deux établissements d'au minimum 50 salariés chacun, ce crédit, accordé selon les mêmes conditions, est porté à 10 heures par mois.

Article 2 de l'accord :

Il est créé dans le chapitre II de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993, intitulé « Droit syndical », un article 7 bis rédigé comme suit :

« Article 7 bis – Mesures visant l'amélioration du dialogue social

A) Au plan national

Prise de mandat :

Lors de leur désignation (prise de mandat), les salariés amenés à exercer des fonctions liées à des activités syndicales de Branche, dans le cadre des instances paritaires mentionnées à l'article 7, bénéficient d'une formation générale, dont le contenu est validé par le comité paritaire de gestion du Centre de formation professionnelle AGIRC-ARRCO, dispensée par ledit Centre et axée sur les caractéristiques historiques et contemporaines de la Branche des Institutions de retraite complémentaire, sur le paritarisme, ainsi que sur le rappel des enjeux économiques et sociaux auxquels la Branche est confrontée.

Une telle formation, qui s'exerce sans préjudice de celle dispensée par les organisations syndicales elles-mêmes à leurs adhérents, permet au salarié nouvellement désigné de disposer des moyens d'analyse nécessaires à la compréhension de l'environnement paritaire et de ses enjeux.

B) Au plan local

1 - Egalité de traitement quant à l'accès aux actions de formation

En vertu du principe de non discrimination et d'égalité de traitement, les salariés mandatés bénéficient d'un accès aux actions de formation, dans le cadre des outils existants (plan de formation, DIF, CIF, professionnalisation, bilan de compétences notamment), au même titre et dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés de leur entreprise.

2 - Organisation des conditions d'exercice du mandat favorisant un parcours professionnel

▪ Entretien de début de mandat

Est visé par le présent paragraphe tout salarié titulaire d'un mandat désignatif ou électif au sein de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Dès lors qu'un salarié informe son employeur de l'exercice d'un mandat au niveau de la Branche ou au niveau de l'entreprise (prise de mandat ou renouvellement), le salarié mandaté bénéficie, s'il le souhaite, d'un entretien dans les conditions déterminées par l'entreprise.

L'entretien a pour objet d'examiner les incidences éventuelles de l'exercice du mandat sur l'activité professionnelle des intéressés, en particulier s'agissant de la recherche de la meilleure conciliation possible entre ladite activité professionnelle (disponibilité, charge de travail, objectifs contractuels) et l'exercice du mandat.

Au cours de cet entretien, sont rappelées les obligations liées à la confidentialité au regard de l'activité professionnelle.

▪ Formation durant l'exercice du mandat (maintien ou acquisition des compétences)

Durant l'exercice de leur mandat, les intéressés peuvent, à des fins de maintien, de renforcement ou d'acquisition de compétences, en lien avec leur mandat, bénéficier, en accord avec leur employeur, d'une action de formation, selon des modalités déterminées par l'entreprise.

- Evolution salariale

Les salariés élus et mandatés bénéficient d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique.

A cette fin, une comparaison est effectuée tous les 5 ans avec les évolutions de la rémunération des salariés de l'entreprise se trouvant dans la même classe d'emploi lors du début du mandat.

Les intéressés, y compris ceux dont le mandat a pris fin durant cette période, bénéficient, outre des augmentations prévues par la Convention collective au cours des 5 années sur lesquelles porte la comparaison, de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison.

- Reprise d'activité / valorisation des acquis de l'expérience syndicale

Les entreprises favorisent, dans toute la mesure du possible, la prise en compte des compétences qui ont pu être acquises dans l'exercice du mandat.

A cet égard, les entreprises sont incitées à développer des mesures d'accompagnement des démarches de validation des acquis de l'expérience (aide à la constitution du dossier par exemple), engagées par les salariés qui ont exercé, pendant au moins quatre ans au sein de l'entreprise, un mandat électif ou désignatif.

Ces mesures se traduisent par une prise en charge financière des frais pédagogiques ainsi que du maintien de salaire durant l'éventuel temps d'absence lié à la réalisation de la VAE ».

Article 3 de l'accord :

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2011, sans préjudice des dispositions plus favorables contenues dans les accords collectifs d'entreprise. Il fera l'objet d'une demande d'extension pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du 9 décembre 1993, puis d'élargissement aux institutions de prévoyance telles que visées par l'arrêté du 31 janvier 1995 portant élargissement de ladite convention.

**RECUEIL DES DÉLIBÉRATIONS
PRISES POUR L'APPLICATION DE LA
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU 9 DÉCEMBRE 1993**

(Les références qui sont faites dans ces délibérations aux articles de la Convention du 28 décembre 1972 sont réputées être les références aux mêmes articles de la Convention signée le 9 décembre 1993)

Liste des délibérations prises pour l'application de la Convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraites complémentaires du 28 décembre 1972 et de ses annexes

Délibération n° 1 :

Composition, fonctionnement et attribution des Commissions d'interprétation et de conciliation instituées par la Convention du 28 décembre 1972 (Articles 35 et 36 de la Convention).

Délibération n° 2 :

Champ d'application de la Convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraites complémentaires et de prévoyance (Article 1er de la Convention - annexe I).

Délibération n° 3

Avantages acquis (Article 4 de la Convention).

Délibération n° 4 :

Ancienneté (Article 5 de la Convention).

Délibération n° 5 (*supprimée*)

Prime d'ancienneté (Article 5 de l'annexe IV).

Délibération n° 6 :

Exercice des activités syndicales (Article 7 de la Convention).

Délibération n° 7 :

Œuvres sociales (Article 8 de la Convention).

Délibération n° 8 :

Statut des scolaires et étudiants employés par des institutions de retraites complémentaires à l'époque des vacances scolaires et universitaires (Article 11 de la Convention).

Délibération n° 9 :

Conditions à respecter en cas de création ou de vacance de poste dans une institution (Article 12 de la Convention).

Délibération n° 10 :

Application de l'annexe II-A : Sécurité de l'emploi.

Délibération n° 11 :

Durée du préavis en cas de licenciement (Article 14 de la Convention et Article 2 de l'avenant réglant certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et agents de maîtrise).

Délibération n° 12 (*supprimée*)

Conditions d'application de l'Article 17 de la Convention.

Délibération n° 13 :

Congés payés (Article 18 de la Convention).

Délibération n° 14 :

Allocation de départ en vacances (Article 21 de la Convention).

Délibération n° 15 :

Congés exceptionnels (Article 22 de la Convention).

Délibération n° 16 :

Calcul du 13e mois pour des intéressés en arrêt de travail pour maladie ou en congé de maternité (Articles 23 et 27 de la Convention).

Délibération n° 17 :

Annexe III relative aux régimes de retraites et de prévoyance.

Délibération n° 18 :

Prime de transport (Article 6 de l'annexe IV).

Délibération n° 19 (*supprimée*)

Annexe IV : Classifications et salaires.

Délibération n° 20 :

Situation des personnels visés par une mesure de décentralisation.

Délibération n° 21:

Application du régime de prévoyance prévu par l'annexe III.

Délibération n° 22:

Application de l'annexe VI : Remboursement des frais de déplacement aux agents itinérants.

Délibération n° 23 (*supprimée*)

Application de l'annexe IV : Classification du personnel des CICAS

Délibération n° 24 :

Personnel travaillant à temps partiel.

Délibération n° 25:

Local mis à la disposition des sections syndicales (Article 7 § 4 de la Convention).

Délibération n° 26 :

Modalités de calcul de l'allocation de départ en retraite prévue par l'article 17 de la Convention.

Délibération n° 27 (*supprimée*)

Conditions de mise en œuvre des contrats de qualification et des contrats d'adaptation.

DELIBERATION N° 1**COMPOSITION, FONCTIONNEMENT ET ATTRIBUTION
DES COMMISSIONS PARITAIRES D'INTERPRETATION
ET DE CONCILIATION INSTITUTEES PAR LA
CONVENTION DU 28 DECEMBRE 1972****(Articles 35 et 36 de la Convention)**

1° Commission d'interprétation

La Convention du 28 décembre 1972 dispose dans son article 36 que : "Les parties signataires se réuniront à l'initiative de l'une d'entre elles et dans les délais les plus rapides, pour examiner les problèmes posés par l'interprétation de la Convention collective".

Une Commission d'interprétation a été créée en application de cet article, qui est constituée par les représentants des parties signataires de la Convention collective nationale du 28 décembre 1972.

La Commission d'interprétation ne peut être saisie que par

- l'AGIRC ou l'ARRCO, d'une part,
- les organisations syndicales de salariés signataires de la Convention, d'autre part.

La Commission d'interprétation a compétence pour connaître

- des difficultés relatives à l'interprétation ou à l'application de la Convention lorsque ces difficultés soulèvent une question de portée générale,
- des dispositions de caractère général à prendre pour la mise en oeuvre de la Convention sur les points non précisés par celle-ci.

Elle peut, en outre, à l'occasion des cas individuels qui ne sont pas en principe de sa compétence, apporter, sur un plan général, des précisions sur le texte de la Convention susceptibles de s'appliquer à l'ensemble des salariés.

Les décisions prises par la Commission d'interprétation ont valeur conventionnelle et font l'objet de délibérations qui sont soumises à l'agrément des parties signataires de la Convention.

2° Commission de conciliation

La Commission de conciliation visée à l'article 35 de la Convention est composée de 20 membres :

- 10 membres représentant l'AGIRC et l'ARRCO,
- 10 membres représentant les organisations syndicales de salariés signataires de la Convention, à raison de deux membres par organisation.

Les membres de cette Commission doivent être désignés nominativement.

La Commission de conciliation ne peut être saisie que par

- une institution relevant de l'AGIRC ou l'ARRCO,
- les organisations syndicales de salariés signataires de la Convention.

La Commission est compétente pour connaître des différends collectifs de toute nature pouvant entraîner conflits.

La Commission de conciliation ne peut formuler que des avis.

DELIBERATION N° 2

CHAMP D'APPLICATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE
TRAVAIL DU PERSONNEL DES INSTITUTIONS DE
RETRAITES COMPLEMENTAIRES
ET DE PREVOYANCE

(Article 1er de la Convention - annexe I)

§ 1er - La date d'effet de la Convention collective nationale du 28 décembre 1972 est le 1er janvier 1973.

§ 2 - Les institutions relevant de l'AGIRC ou de l'ARRCO, qui appliquaient le 28 décembre 1972 une convention collective négociée et conclue entre elles et les organisations syndicales représentatives dans le cadre de la loi du 11 février 1950, ont pu décider de rester en dehors du champ d'application de la Convention collective du 28 décembre 1972.

Cette décision, qui a dû être prise avant le 1er juillet 1973, n'a pu résulter que :

- d'un accord conclu avec l'ensemble des organisations signataires de la Convention collective particulière (1),

- ou, si les organisations syndicales signataires de la convention collective particulière n'étaient pas d'un avis unanime pour le maintien de cette dernière, d'un référendum effectué auprès du personnel de l'institution et pris à la majorité des suffrages exprimés.

Il y a lieu d'ajouter que les institutions ont eu à notifier à l'AGIRC ou à l'ARRCO cette décision et à justifier de sa régularité pour qu'elle soit applicable ; à défaut de cette justification, elles relèvent de la Convention collective nationale du 28 décembre 1972.

La procédure décrite ci-dessus n'a pas été applicable aux institutions visées aux 6e et 7e alinéas de l'article 3 de l'annexe I.

Les institutions visées au 1er alinéa du présent paragraphe ont pu décider d'appliquer la Convention collective nationale du 28 décembre 1972, la date d'effet de cette application étant au plus tard le 1^{er} juillet 1973.

(1) Il est souligné à ce sujet l'importance du dépôt au greffe du Tribunal d'instance de tout accord collectif.

§ 3 - Les nouvelles institutions qui viendront à relever de l'AGIRC ou de l'ARRCO, dans le futur, à l'exception toutefois des institutions d'entreprises,

- seront comprises dans le champ d'application de la Convention collective nationale de travail du 28 décembre 1972 si elles n'appliquent pas déjà une convention collective particulière négociée et conclue entre elles et les organisations syndicales représentatives dans le cadre de la loi du 11 février 1950,

- seront tenues, si elles appliquent déjà une telle convention, dans les 6 mois à compter de la date de leur rattachement à l'AGIRC ou à l'ARRCO, de prendre position, selon la procédure décrite au paragraphe 2 ci-dessus, sur le point de savoir si elles entendent rester en dehors du champ d'application de la Convention collective nationale de travail du 28 décembre 1972.

Les institutions restées en dehors du champ d'application de ladite Convention collective nationale pourront, à tout moment, substituer celle-ci à leur propre convention, par accord conclu avec les organisations syndicales représentatives du personnel.

DELIBERATION N° 3
AVANTAGES ACQUIS
(article 4 de la Convention)

La Commission paritaire d'interprétation précise que les dispositions de l'article 4 : avantages acquis, selon lesquelles "les avantages prévus par la présente convention ne peuvent être en aucun cas la cause d'une réduction des avantages acquis aux membres du personnel qui en bénéficient à la date de la signature de la présente convention", s'appliquent de la manière suivante.

Lorsque, dans une institution, des avantages avaient été accordés aux personnels, il convient, pour déterminer les dispositions applicables, de comparer les avantages résultant de l'application de l'ancien régime dans ladite institution par rapport à ceux qui résulteraient de l'application, au sein de cette même institution, de la Convention collective nationale du 28 décembre 1972, et ceci rubrique par rubrique.

Par rubrique, il convient d'entendre les dispositions figurant dans certains articles ou groupes d'articles de la Convention et qui se réfèrent à une même catégorie d'avantages : par exemple indemnité de transport, prime d'ancienneté, congés (articles 18, 19 et 20)...

Les personnels concernés par le maintien des avantages acquis peuvent alors choisir de conserver le régime le plus avantageux, aucun cumul des deux régimes n'étant possible (sauf accord contraire).

Il convient de préciser que le maintien des avantages acquis ne joue que pour les personnels qui bénéficiaient du régime particulier prévu dans l'institution à la date de la signature de la Convention du 28 décembre 1972, ladite convention s'appliquant seule pour les nouveaux embauchés (sauf accord contraire).

DELIBERATION N° 4**ANCIENNETE****(Article 5 de la Convention)**

- L'ancienneté d'un intéressé dans une institution doit être calculée compte tenu de l'ensemble des périodes pendant lesquelles cet intéressé a été lié par contrat de travail avec ladite institution,

- que les périodes d'emploi aient été continues ou discontinues,

- qu'elles aient été effectuées en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

En conséquence, les périodes effectuées par les personnels occupés par des entreprises de travail temporaire ne peuvent entrer en compte pour le calcul de l'ancienneté.

- Les principes suivants doivent être retenus pour calculer l'ancienneté d'un intéressé qui est conduit à quitter l'institution qui l'occupait (institution abandonnée) pour aller travailler dans une autre institution (nouvelle institution) :

- si la nouvelle institution appartient au groupe dont l'institution abandonnée relève, il doit être tenu compte du temps passé dans les deux institutions appartenant ainsi au même groupe ;

- si la nouvelle institution n'appartient pas au groupe de l'institution abandonnée, il n'est tenu compte du temps passé dans l'institution abandonnée que si une mutation, postérieure au 28 février 1982, est à l'origine du changement d'institution :

- a) soit une mutation considérée comme "subie", c'est-à-dire intervenue dans le cadre des paragraphes III (transformations entraînant des mutations internes), IV (concentrations-fusions) et V (décentralisation) de l'annexe II-A, à condition que l'intéressé occupe son nouvel emploi au plus tard dans le délai d'un an à compter de son départ de l'institution abandonnée,

- b) soit une mutation à l'initiative du salarié, portée à la connaissance de l'employeur de la nouvelle institution, et entraînant un changement de caisse sans interruption.

La délibération n° 5 est supprimée

DELIBERATION N° 6

**EXERCICE DES ACTIVITES SYNDICALES
(Article 7 de la Convention)**

Les précisions suivantes sont données concernant l'article 7 de la Convention qui traite de l'exercice des activités syndicales.

- La question portant sur le point de savoir si un ensemble de locaux constitue effectivement un établissement dans lequel peut être constituée une section syndicale et désigné un délégué syndical est à régler en se référant aux décisions jurisprudentielles; toutefois il n'est pas nécessaire qu'un établissement comporte 50 salariés pour que les dispositions dont il s'agit soient applicables.

- Les autorisations d'absence visées au paragraphe 4 du A de l'article 7 de la Convention collective nationale, sous réserve qu'elles n'apportent pas de gêne sensible au travail, ne peuvent être refusées par les institutions sans motif valable.

DELIBERATION N° 7**OEUVRES SOCIALES****(Article 8 de la Convention)**

Le Comité d'entreprise a le droit d'exiger la gestion de la dotation annuelle minimum de 2,50 % destinée aux oeuvres sociales, mais dans le cas où celui-ci demande à l'employeur de gérer une oeuvre sociale quelconque, il est procédé à l'imputation de la charge résultant de la couverture de cette oeuvre sociale sur la dotation de 2,50 %.

Les modalités de versement, comme le calcul, de la dotation annuelle minimum de 2,50 % sont, dans la limite du respect des obligations prévues par la Convention collective du 28 décembre 1972, du ressort des institutions. La Commission paritaire ne voit pas d'objection à ce que la dotation annuelle minimum de 2,50 % fasse l'objet de versements trimestriels, sous réserve de dépenses budgétaires supérieures au trimestre et qu'il faudrait couvrir.

DELIBERATION N° 8**STATUT DES SCOLAIRES ET ETUDIANTS
EMPLOYES PAR DES INSTITUTIONS DE RETRAITES
COMPLEMENTAIRES A L'EPOQUE DES VACANCES
SCOLAIRES ET UNIVERSITAIRES
(Article 11 de la Convention)**

L'article 11 de la Convention disposant que ce texte est applicable au personnel embauché à titre temporaire pour les clauses compatibles avec sa situation, la Commission paritaire d'interprétation a été conduite à préciser quelles étaient les dispositions dudit texte dont pouvait bénéficier le personnel en cause.

Ces dispositions sont les suivantes :

1° Convention collective nationale du 28 décembre 1972

- articles 9, 10 et 11 du chapitre IV relatif à l'embauchage,
- article 15 bis relatif à l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée,
- articles 18, 20, 21 et 22 du chapitre VI sur les congés payés, congés exceptionnels,
- chapitre VII pour les dispositions de ce chapitre relatives à l'indemnisation du risque accident du travail, ceci dans la limite de la durée stipulée du contrat de travail,
- chapitre IX relatif à la durée et à l'horaire de travail.

2° Annexes à la Convention

a) Annexe III

Les salaires versés aux scolaires ou étudiants pendant les périodes de vacances doivent donner lieu à versement des cotisations prévues par l'annexe III.

Toutefois,

- les adolescents âgés de moins de 16 ans ne sont pas visés par les dispositions de ladite annexe,

- les scolaires et étudiants employés à titre temporaire ne bénéficient, parmi les prestations du régime de prévoyance, que de l'indemnisation du risque "accident du travail", cette indemnisation étant limitée à la durée stipulée du contrat de travail.

b) Annexe IV relative aux classifications et salaires.

DELIBERATION N° 9**CONDITIONS A RESPECTER EN CAS DE CREATION
OU DE VACANCE DE POSTE DANS UNE INSTITUTION
(Article 12 de la Convention)**

L'article 12 a posé le principe que les employeurs procèdent, sous leur responsabilité, aux nominations nécessaires pour pourvoir aux postes vacants ou créés ; toutefois il ressort des dispositions de cet article que les principes suivants doivent être respectés en cas de création ou de vacance de postes dans une institution :

- obligation de faire appel, par priorité, pour pourvoir un poste vacant ou créé, au personnel de l'institution,

- obligation d'informer le personnel de l'institution dans laquelle un poste est vacant ou créé, ainsi que le personnel du groupe d'institutions dont celle-ci relève,

- communication à la Commission paritaire de l'emploi et de la formation des vacances ou des créations de postes d'encadrement non pourvus par une promotion dans l'institution susvisée ou dans le groupe d'institutions dont celle-ci relève.

La Commission paritaire de l'emploi et de la formation a en outre recommandé qu'un poste créé ou vacant dans une institution soit pourvu par une promotion, non seulement dans l'institution, mais dans le groupe d'institutions dont relève celle-ci, même si le poste à pourvoir n'est pas un poste d'encadrement.

*
* *

Par ailleurs une Bourse de l'emploi a été créée par la Commission de l'emploi et de la formation.

Cette Bourse de l'emploi permet de centraliser dans un fichier :

- les offres d'emploi émanant d'institutions,

- les demandes d'emploi formulées par des salariés des institutions,

que les mutations de personnel qui motivent la présentation de ces offres ou de ces demandes résultent de mesures collectives affectant le volume de l'emploi d'une institution (fusion, décentralisation...), ou résultent de besoins particuliers des institutions ou des salariés.

Toutefois, les institutions ne pourront recourir à la Bourse de l'emploi pour pourvoir un poste vacant ou créé qu'après avoir satisfait aux dispositions de l'article 12 ci-dessus rappelées.

DELIBERATION N° 10**APPLICATION DE L'ANNEXE II -A : Sécurité de l'emploi**

La Commission paritaire, considérant que les dispositions introduites dans l'annexe II sur la décentralisation d'institutions, ont eu pour but de permettre que des mesures utiles soient prises, ceci dans les délais nécessaires, pour reclasser le personnel, précise que :

- le Secrétariat de la Commission paritaire de l'emploi et de la formation instituée par le I de l'annexe II - A doit être tenu informé des mesures envisagées par une institution de se décentraliser (ou de déplacer son lieu d'activité), au minimum dans le courant du mois qui suit celui au cours duquel le Comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel), et les délégués syndicaux auront été avertis des mesures ainsi envisagées (1).

Une fois cette information communiquée audit Secrétariat, il y a lieu de réunir la Commission nationale de l'emploi et de la formation dans les meilleurs délais, afin que les mesures à prendre pour régler le cas du personnel visé par la mesure de décentralisation puissent être étudiées, les suggestions faites par la Commission en cause devant être portées à la connaissance du Comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) et des délégués syndicaux de l'institution.

*

**

Il est précisé que les mesures prises à la suite d'opérations de décentralisation doivent être effectuées conformément aux dispositions prévues par l'annexe II, même si la décision de décentralisation a été adoptée avant la date d'effet de la Convention du 28 décembre 1972.

*

**

Pour assurer par ailleurs l'application des dispositions de l'annexe II qui ont prévu notamment en cas de : transformation entraînant des mutations internes, concentration ou fusion, et décentralisation d'institutions que des moyens devraient être mis en oeuvre pour que les institutions et les personnels intéressés soient informés des postes vacants existant dans les autres institutions, la Commission paritaire de l'emploi et de la formation est convenu de mettre en place une Bourse de l'emploi dont le fonctionnement est précisé dans la délibération n° 9.

(1) Il est rappelé à ce propos que la Convention collective nationale du 28 décembre 1972 a prévu que lorsqu'une institution envisage de se décentraliser, il doit en être fait part au Comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux, de telle sorte qu'un délai de 6 mois au moins s'écoule entre le moment où cette information leur est donnée et la décision définitive de la Direction.

Il a été convenu que les demandes d'emploi communiquées à cette Bourse, qui seraient présentées par des intéressés visés par des mesures collectives affectant le volume de l'emploi (décentralisation d'institutions, fusion, concentration, transformation entraînant des mutations internes), seront satisfaites par priorité, conformément aux dispositions de l'annexe II-A à la Convention du 28 décembre 1972.

DELIBERATION N° 11

DUREE DU PREAVIS EN CAS DE LICENCIEMENT

**(Article 14 de la Convention et article 2 de l'avenant
réglant certaines conditions particulières de travail
applicables aux cadres et agents de maîtrise)**

La durée du préavis en cas de licenciement de personnels est, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde,

1° pour un employé :

- d'un mois,
- de 2 mois si l'employé a plus de 2 ans d'ancienneté,
- de 4 mois s'il a 3 ans d'ancienneté et si son âge est compris entre 45 ans et 55 ans,
- de 6 mois si l'intéressé a 3 ans d'ancienneté et es âgé de 55 ans ou plus,

2° pour un agent de maîtrise ou un cadre :

- de 3 mois,
 - de 6 mois s'il a 3 ans d'ancienneté et 45 ans d'âge ou plus.
-

La délibération n°12 est supprimée

DELIBERATION N° 13

CONGES PAYES

(Article 18 de la Convention)

§ 1 - Jours de congés supplémentaires accordés avant la signature de la Convention.

Les jours de congés supplémentaires qui pouvaient être accordés par des institutions, avant la signature de la Convention du 28 décembre 1972, sont maintenus dans les conditions suivantes :

- s'il s'agit de jours de congés supplémentaires accordés en raison d'usages locaux, il convient de se référer au droit commun,

- s'il s'agit de jours de congés supplémentaires accordés pour des motifs divers (fêtes de fin d'année...), il convient de suivre les règles de la délibération n° 3 à propos de l'article 4 de la Convention sur les avantages acquis (la rubrique comprend dans ce cas les dispositions visées aux articles 18, 19 et 20).

§ 2 - Fractionnement des congés

Si le fractionnement des congés

- est effectué en dehors de la période normale des vacances (1er mai - 31 octobre d'une année) ;

- et est d'au moins 3 jours ouvrés,

les deux jours supplémentaires prévus par l'article 18, paragraphe 2, 3e alinéa sont dus, l'employeur ne pouvant demander à un employé de renoncer à ces 2 jours.

DELIBERATION N° 14
ALLOCATION DE DEPART EN VACANCES
(Article 21 de la Convention)

Les conditions de versement de l'allocation de départ en vacances prévue à l'article 21 sont identiques aux conditions de versement de l'indemnité compensatrice de congés payés non pris ou de l'indemnité normale de congés payés ; ainsi cette allocation est due prorata temporis, même quand il s'agit d'un départ à la retraite sans départ en vacances.

Pour le calcul de l'allocation de vacances, il convient de tenir compte des précisions suivantes :

- cette allocation est fonction de l'ancienneté dans l'institution, l'ancienneté étant calculée en fonction de l'entrée dans ladite institution ;
- si l'ancienneté est inférieure à un an, appréciée au 31 octobre d'une année en cours, l'allocation est accordée prorata temporis.

Il convient en outre de tenir compte, pour le calcul de ladite allocation due à un membre du personnel malade ou en arrêt de travail pour cause de maternité, tant des indemnités de Sécurité sociale que des compléments versés par l'employeur en application de la Convention du 28 décembre 1972 : articles 23 et 27 paragraphe 2, 2^e alinéa ; en d'autres termes, lorsque le plein salaire est garanti par la Convention, l'allocation de vacances versée doit être complète.

DELIBERATION N° 15
CONGES EXCEPTIONNELS
(Article 22 de la Convention)

Les précisions suivantes ont été données par la Commission paritaire au sujet des conditions d'application de l'article 22 sur les congés exceptionnels.

1° Des congés exceptionnels pour événements familiaux

Dans chaque cas particulier, il appartient à l'institution d'examiner si un jour supplémentaire à ceux prévus en application du paragraphe 1er de l'article 22, pour "déplacement important", doit être accordé, l'institution ayant toutefois, pour arrêter sa position en la matière, à respecter le principe suivant : est un déplacement important, et susceptible de donner lieu à attribution d'un jour supplémentaire, un déplacement tel que si l'intéressé ne bénéficiait pas de ce jour supplémentaire, il ne bénéficierait pas totalement du nombre de jours auxquels il a droit en application de la Convention.

2° Jours de congés supplémentaires en cas de maladie des enfants ou du conjoint

- Les congés qui peuvent être accordés en cas de maladie du conjoint ne sont pas des congés rémunérés au sens de la Convention collective nationale du 28 décembre 1972.

- Les jours de congés pour la garde d'enfant malade visés au § 2 de l'article 22, s'entendent comme un crédit global, accordé quel que soit le nombre d'enfants malades dans l'année. L'hospitalisation d'un enfant n'est pas incompatible avec l'octroi de jours de congés rémunérés.

- Lorsqu'un couple est employé dans la même institution, chacun des parents peut bénéficier des jours prévus pour la garde d'un enfant malade, mais sans que ces congés soient pris simultanément.

**DELIBERATION N° 16
CALCUL DU 13^{ème} MOIS POUR DES INTERESSES
EN ARRET DE TRAVAIL POUR MALADIE OU EN
CONGE DE MATERNITE**

(Articles 23 et 27 de la Convention)

Le plein salaire étant dû

- à un intéressé en arrêt de travail pour maladie (ou accident du travail) pendant les trois premiers mois de son indisponibilité, en application de l'article 23 de la Convention,

- à une intéressée qui bénéficie du congé de maternité prévu par le paragraphe 2 de l'article 27 de la Convention,

il n'y a pas lieu de neutraliser les périodes dont il s'agit pour le calcul du 13e mois, lorsque ceux-ci en bénéficient.

DELIBERATION N° 17**ANNEXE III RELATIVE AUX REGIMES DE
RETRAITE ET DE PREVOYANCE**

§ 1 - La date d'application de l'annexe III est, pour toutes les institutions relevant de l'AGIRC et de l'ARRCO (sauf pour les institutions relevant du régime de l'UCREPPSA), le 1er janvier 1973.

§ 2 - Régime de retraite

Pour la mise en oeuvre du régime T1 applicable à l'ensemble du personnel, il est précisé que le choix de la caisse doit être effectué, conformément au droit commun, par l'employeur, après consultation du personnel (article R 731.8 du Code de la Sécurité sociale).

§ 3 - Régime de prévoyance

1 - L'employeur doit nécessairement faire bénéficier son personnel d'un régime de prévoyance :

- qui comporte des taux de cotisation au moins égaux à ceux prévus au 1er alinéa de l'article 2 de l'annexe III,

- qui assure la couverture des prestations obligatoires prévues par la Convention (indemnisation des risques maladie, invalidité, accidents du travail prévue aux articles 24 et 25 de la Convention, et garantie décès égale au minimum à un an de salaire).

2. Les prestations du régime de prévoyance sont réservées aux personnels titulaires d'un contrat de travail ; toutefois les stagiaires ou étudiants employés temporairement doivent, en cas d'accident du travail, être couverts, dans la limite de la durée stipulée de leur contrat.

3. Les cotisations versées par l'institution au régime de prévoyance en application de l'article 2 de l'annexe III ne peuvent être prélevées sur la dotation prévue à l'article 8 de la Convention, à moins d'un avis contraire du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel de l'institution.

DELIBERATION N° 18
PRIME DE TRANSPORT
(Article 6 de l'annexe IV)

Les personnels occupés dans les institutions de retraites complémentaires visées par la Convention du 28 décembre 1972 doivent bénéficier de la prime de transport de la région parisienne, que ces personnels soient occupés dans des institutions parisiennes, des institutions de province, ou dans des bureaux de province d'institutions parisiennes.

Toutefois, si des institutions avaient accordé à leur personnel, avant la signature de la Convention, des indemnités de transport plus avantageuses que celles prévues par ce texte, il y a lieu, pour statuer sur le point de savoir si ces indemnités doivent être maintenues, de se référer aux règles applicables à propos de l'article 4 de la Convention sur les avantages acquis, figurant dans la délibération n° 3.

La délibération n° 19 est supprimée.

DELIBERATION N° 20**SITUATION DES PERSONNELS VISES PAR UNE
MESURE DE DECENTRALISATION**

En cas de décentralisation totale ou partielle en province d'une institution, ou éventuellement du déplacement du lieu d'activité d'une institution, les dispositions applicables, selon la situation des intéressés au regard de l'institution en cause, sont les suivantes :

1° Cas de l'intéressé qui conserve son emploi dans l'institution "décentralisée" (1) :

- Il garde dans cette institution les avantages liés à l'ancienneté

- Il ne bénéficie pas de ladite institution d'une indemnité de licenciement.

- Toutes mesures utiles doivent être prises après étude par le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) et les délégués syndicaux pour que l'intéressé qui est amené à suivre l'institution dans ses nouveaux locaux dispose du temps et des moyens nécessaires pour faire face aux problèmes que lui pose le déplacement de son lieu de travail et de résidence.

2° Cas de l'intéressé qui, ne conservant pas son emploi dans l'institution décentralisée (1), est reclassé immédiatement dans une "nouvelle institution" :

- Il garde dans la nouvelle institution les avantages liés à l'ancienneté.

- Il ne bénéficie pas d'une indemnité de licenciement de la part de l'institution décentralisée ; toutefois, si le salaire qui doit lui être versé par la nouvelle institution est inférieur à celui perçu dans l'institution décentralisée, il reçoit de cette dernière une indemnité compensatrice calculée sur la base de la différence entre les anciens et les nouveaux appointements et en y appliquant les pourcentages mentionnés à l'article 15 de la Convention collective nationale du 28 décembre 1972 et à l'article 2 de l'avenant réglant certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et agents de maîtrise.

- Si ultérieurement, il est licencié par la nouvelle institution -et sous réserve qu'il remplisse les conditions prévues par la Convention collective nationale du 28 décembre 1972 pour bénéficier d'une indemnité de licenciement- il est tenu compte, pour le calcul de cette indemnité, de la durée des services qu'il a effectués tant dans la nouvelle institution que dans l'institution décentralisée.

- Cependant, dans le cas où il serait licencié par la nouvelle institution avant le terme de la période d'essai ou au terme de cette

(1) Ou qui déplace son lieu d'activité

période, l'indemnité de licenciement serait à la charge de l'institution décentralisée et serait calculée sur la base du salaire le plus avantageux pour l'intéressé.

Le salarié licencié dans ces conditions se retrouverait dans la situation de celui qui vient de perdre son emploi à la suite d'une décentralisation et bénéficierait, à partir de son dernier licenciement et pendant un an, de la priorité de reclassement prévue au chapitre V de l'annexe II ; il en serait à nouveau ainsi, s'il venait ultérieurement à être réembauché et licencié dans les mêmes conditions.

3° Cas de l'intéressé qui, au terme de son contrat de travail avec l'institution décentralisée (1) , n'est pas reclassé immédiatement dans une nouvelle institution, mais qui ne retrouve qu'ultérieurement un emploi dans une telle institution :

- Il reçoit de l'institution décentralisée une indemnité de licenciement.

- S'il retrouve un emploi au plus tard dans le délai d'un an après son départ de l'institution décentralisée :

- il conserve dans la nouvelle institution les avantages liés à l'ancienneté,

- si, ultérieurement, il est licencié par la nouvelle institution -et sous réserve qu'il remplisse les conditions prévues par la Convention collective nationale du 28 décembre 1972 pour bénéficier d'une indemnité de licenciement-, il n'est pas tenu compte, pour le calcul de celle-ci, de la durée des services effectués auprès de l'institution décentralisée qui ont déjà donné lieu à versement d'une telle indemnité.

(1) Ou qui déplace son lieu d'activité.

DELIBERATION N° 21**PRISE POUR L'APPLICATION DU REGIME DE
PREVOYANCE PREVU PAR L'ANNEXE III**

A compter du premier jour du mois suivant la date de signature du contrat type de prévoyance prévu par l'article 2 de l'annexe III à la Convention collective nationale du 28 décembre 1972, les institutions doivent faire bénéficier leur personnel d'un régime de prévoyance comportant les dispositions prévues aux titres I et II de ce contrat type.

Il est précisé que la condition d'un an de présence prévue aux articles 23 et 27 pour le versement d'indemnités complémentaires de celles de la Sécurité sociale en cas de maladie ou de maternité et qui sont à la seule charge de l'employeur, ne s'applique pas dans le cadre du régime de prévoyance pour la mise en oeuvre des garanties obligatoires figurant au titre II du contrat type de prévoyance.

En outre, il est instamment recommandé aux institutions d'étudier avec le personnel et ses représentants les possibilités d'application des garanties complémentaires prévues au titre III du contrat type de prévoyance.

DELIBERATION N° 22**APPLICATION DE L'ANNEXE VI :
REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉPLACEMENT
AUX AGENTS ITINERANTS**

La Commission paritaire adopte la délibération ci-après destinée à préciser les conditions d'application de certaines dispositions de l'annexe VI à la Convention collective nationale du 28 décembre 1972 relative au remboursement des frais de déplacement aux agents itinérants :

Mode de transport - transports automobiles :

- Le texte de l'annexe VI prévoyant que "le remboursement des charges résultant de l'utilisation d'une voiture personnelle doit être déterminé d'un commun accord entre les parties", la Commission paritaire précise qu'il appartient aux délégués du personnel, dans le cadre de leurs compétences normales, de présenter aux Directions des institutions toutes les réclamations non satisfaites des salariés, formulées à propos de l'application de ces dispositions.

- Le texte de ladite annexe contenant des dispositions permettant l'octroi de prêts aux agents qui utilisent leur voiture personnelle, la Commission paritaire précise que :

- ces dispositions visent strictement les agents effectuant habituellement et fréquemment des déplacements.

- par prêt à "intérêt modéré", il convient d'entendre un prêt assorti d'un taux d'intérêt équivalent à celui pratiqué, dans les circonstances actuelles, par les caisses d'épargne par exemple,

- parmi les forfaits utilisés pour opérer les remboursements en tenant compte des dispositions fiscales en vigueur, il peut être fait référence notamment aux barèmes calculés par la presse spécialisée telle que : l'Auto-journal, Europe-auto, Intérêts privés, etc...

La présente délibération prend effet au 1^{er} février 1977.

La délibération n° 23 est supprimée.

DELIBERATION N° 24**PERSONNEL TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL**

La Convention est applicable à tous les salariés quel que soit l'horaire de travail auquel ils sont assujettis (sous réserve, en ce qui concerne le personnel embauché à titre temporaire, des dispositions de l'article 11 et de la délibération n° 8 prise pour son application).

Il convient de rappeler que, s'agissant des personnes travaillant à temps partiel, les rémunérations et avantages prévus par la Convention sont calculés prorata temporis.

DELIBERATION N° 25

**LOCAL MIS A LA DISPOSITION
DES SECTIONS SYNDICALES**

(Article 7 § 4 de la Convention)

En cas de changement géographique de leurs locaux, les institutions devront prévoir de mettre à la disposition de l'ensemble des sections syndicales un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise et convenant à l'exercice de la mission des délégués.

DELIBERATION N° 26**MODALITES DE CALCUL DE L'ALLOCATION DE
DEPART EN RETRAITE PREVUE PAR L'ARTICLE 17
DE LA CONVENTION**

Les appointements annuels servant à calculer l'allocation de départ en retraite comprennent le treizième mois, l'allocation de vacances.

La part fixe de l'allocation de départ en retraite, correspondant à 2 mois d'appointements, est égale à 2/12e des appointements annuels susvisés ; la part variable, calculée sur la base du 1/6e de mois par année de présence (n), est égale aux appointements annuels susvisés x $\frac{1}{12}$ x $\frac{n}{6}$.

La notion d'année de présence correspond à une durée continue de 12 mois de date à date, et non à une année civile.

La délibération n° 27 est supprimée.