

Avenant n° 06-10 « Droit syndical »

Convention collective Nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local

TITRE 1 :

MODIFICATION DES ARTICLES 2, 3, 4 ET 5 DU PREAMBULE

Afin que le dialogue social au niveau de la branche puisse se dérouler dans les meilleures conditions possibles au sein des instances paritaires nationales, les présentes modifications apportées au Préambule ont pour objet de clarifier, d'apporter de la cohérence et d'actualiser les dispositions conventionnelles sur le fonctionnement général de la branche professionnelle.

De même, les dispositions ci-dessous viennent préciser les conditions d'autorisations d'absence pour représentation dans les commissions paritaires.

ARTICLE 1 :

Modification de l'article 2 du Préambule

L'article 2 du Préambule de la Convention Collective Nationale est ainsi rédigé. Il annule et remplace l'article 2 précédent.

« Article 2 **Le dialogue social de branche**

Les partenaires sociaux de la branche des acteurs du lien social et familial doivent promouvoir le dialogue social, tout en prenant en compte la réalité de cette branche principalement composée d'associations qui comptent moins de 10 salariés.

C'est pourquoi, ces partenaires sociaux réaffirment leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement dans le cadre des Commissions Paritaires Nationales, groupes de travail paritaires et des instances de l' Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche (ACGFP) selon les modalités ci-dessous prévues et complétées par un règlement intérieur de ces commissions, groupes de travail et instances signé paritairement.

Article 2.1 : Les instances paritaires de négociation

2.1.1 - Commission Paritaire Nationale de Négociation

2.1.1.1 Composition

La Commission Paritaire Nationale de Négociation (CPNN) est constituée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle et /ou signataires de la convention collective et par un nombre égal de représentants désignés par le SNAECSO.

Les membres de la CPNN sont révocables à tout moment par leur organisation.

2.1.1.2 Missions

La Commission paritaire nationale de négociation a pour objet de :



- garantir l'application de la convention collective nationale,
- négocier tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale,
- être une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social entre salariés et employeurs, et du droit syndical
- mettre en œuvre les négociations périodiques obligatoires conformément au Code du travail, et veiller à l'établissement des rapports prévus par le code du travail,
- définir la politique de l'emploi et de la formation de la branche à partir des éléments fournis par la CPNEF qui est ensuite chargée de leur mise en œuvre.

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

2.1.1.3 Fonctionnement

La CPNN est présidée par un représentant du SNAECSO.

Le président convoque la CPNN, à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, au minimum une fois par année civile, ainsi qu'à la demande de toute organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et /ou signataire de la convention collective, dans un délai qui ne peut dépasser six semaines après réception d'une demande motivée.

Sans un quorum fixé à trois représentants du SNAECSO et à trois représentants des différents syndicats représentatifs de salariés, aucune décision ne peut être prise. Dans ce cas, la CPNN se réunit à nouveau avec le même ordre du jour, dans un délai maximum d'un mois, sans condition de quorum.

2.1.2 - Commission Paritaire Nationale d'interprétation, de Conciliation et de Validation

2.1.2.1 Composition

La Commission Paritaire Nationale d'interprétation, de Conciliation et de Validation est constituée d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et /ou signataires de la convention collective et d'un nombre égal de représentants désignés par le SNAECSO, sous réserve de ce qui est indiqué à l'alinéa 2 du présent article.

Sans un quorum fixé au moins à trois représentants du SNAECSO et à trois représentants des organisations syndicales de salariés, aucune décision ne peut être prise. Dans ce cas, la commission se réunit de nouveau avec le même ordre du jour, impérativement sous quinzaine. Lors de cette réunion, les décisions sont prises à la majorité simple des présents.

Ses membres sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent avoir leur mandat prorogé.

2.1.2.2 Attributions

La Commission a pour attributions :

- a) de veiller au respect de la convention collective et de ses annexes par les parties en cause ;
- b) de donner toute interprétation des textes de la convention collective et de ses annexes ;
- c) de régler les conflits d'ordre général relatif à l'application de la convention collective et de ses annexes.
- d) d'étudier toute demande de modification, de création ou de suppression d'emploi repère au niveau de la branche.

- e) de vérifier la conformité des accords collectifs signés entre l'employeur et les instances représentatives du personnel avec les dispositions conventionnelles, réglementaires et la loi en vigueur.

2.1.2.3 Assistance technique

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

2.1.2.4 Avis d'interprétation et de conciliation

a) Délais et procédure de saisine

Les requêtes aux fins de conciliation doivent être introduites par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et /ou signataires de la convention collective (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

La Commission Paritaire Nationale d'interprétation, de Conciliation et de Validation se réunit à la demande de l'une des parties dans les 2 mois suivant la réception de la demande par le Président de la Commission Paritaire Nationale d'interprétation, de Conciliation et de Validation.

Le syndicat demandeur doit obligatoirement adresser un rapport écrit à l'autre partie pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

Le salarié et l'employeur impliqués dans le différend à l'origine de la demande peuvent être invités à fin d'audition. Les frais inhérents à leur audition sont pris en charge par le « fonds d'exercice du syndicalisme/développement du dialogue social » tel que figurant à l'article 6.2 du protocole d'accord instituant un fonds d'aide du paritarisme.

b) Délibération

Quelle que soit l'issue des débats un procès-verbal est établi, signé par les membres présents de la commission.

Lorsqu'un accord est intervenu, le procès-verbal est notifié sans délai aux parties et devient exécutoire.

En cas de désaccord sur tout ou partie du litige, le procès-verbal de non-conciliation doit préciser les points sur lesquels les différends persistent.

2.1.2.5 Validation des accords

a) Délais et procédure de saisine

La saisine doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au président de la commission paritaire Nationale d'interprétation, de Conciliation et de Validation.

Cette lettre de saisine doit être accompagnée :

- d'un exemplaire original de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel. S'il s'agit d'un avenant à un accord, l'accord initial doit être joint.
- d'une copie de l'information préalable prévue par l'article L2232-21 du Code du Travail adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives de la branche au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives.

b) Délibération

Les décisions de la commission sont adoptées par l'accord du SNAECSO et de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et /ou signataires de la convention collective.

La commission émet un procès verbal de validation ou de non validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

L'accord collectif est réputé non écrit si la commission décide de ne pas valider l'accord collectif ou si le SNAECSO et la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et /ou signataires de la convention collective sont en désaccord.

La commission doit se prononcer dans les 4 mois à compter de la réception du dossier complet. A défaut et conformément aux dispositions légales, l'accord est réputé avoir été validé.

2.1.2.6 Présidence

La Commission Paritaire Nationale d'interprétation, de Conciliation et de Validation prévue au présent titre est présidée alternativement tous les deux ans par un membre désigné par le SNAECSO et par un membre désigné par les organisations syndicales de salariés. La commission est convoquée par son Président.

Le secrétariat est assuré par le SNAECSO.

2.1.3 - Commission Paritaire Nationale Emploi Formation

Les commissions paritaires de l'emploi ont été instituées par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi. La réforme de la formation professionnelle de 2004 a renforcé leurs missions dans la mise en œuvre des nouvelles mesures au niveau des branches professionnelles et des territoires.

Dans ce cadre et compte tenu de la volonté des organisations signataires de la convention collective, de développer la qualification de l'emploi et la professionnalisation des acteurs de la branche, notamment dans le but d'assurer une meilleure employabilité des salariés, la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) a été créée par l'avenant du 29 mai 1990.

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

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

2.1.3.1 Composition

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) est composée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salarié représentative au niveau de la branche professionnelle et /ou signataire de la convention collective et par un nombre égal de représentants désignés par le SNAECSO.

Sans un quorum fixé au moins à trois représentants du SNAECSO et trois représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, aucune décision ne peut être prise. En ce cas la commission se réunit à nouveau avec le même ordre du jour dans les quinze jours et les décisions sont prises à la majorité des présents.

Les membres sont révocables à tout instant par leur organisation.

Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent avoir leur mandat prorogé.

15

2.1.3.2 Objectifs

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par les parties signataires du présent accord :

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

2.1.3.3 Missions

a) Formation

En matière de formation, la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation relevant de la présente convention, est plus particulièrement chargée de :

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

b) Emploi

En matière d'emploi, la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation est plus particulièrement chargée de :

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

2.1.3.4 Organisation

Les parties représentatives laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- périodicité et calendrier des réunions ;
- élection d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e), dans le respect du paritarisme ;
- détermination des ressources de la CPNEF et de ses moyens d'action.

Les membres de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation sont habilités à discuter des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à l'application du présent accord.

2.1.3.5 Financement des dispositifs de soutien de l'emploi et de la formation

Dans le but de répondre à la volonté des partenaires sociaux définie en introduction du présent article 4, la CPNEF peut concevoir et mettre en place des dispositifs visant au développement de la formation

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

2.1.3.6 Litiges et contrôle

Toutes les difficultés d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord seront présentées à la Commission Paritaire Nationale de Négociation dans le cadre d'une mission paritaire d'évaluation et de médiation, destinée à rechercher les solutions les plus efficaces tenant compte :

- des possibilités et besoins des associations ;
- des attentes des salariés.

2.1.4- Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente Convention Collective Nationale (ACGFP).

L'Association dénommée « Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente Convention Collective Nationale (ACGFP), placée sous l'autorité de la Commission Paritaire Nationale de Négociation, a pour objet :

- de gérer les contributions, de veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue par l'accord paritaire de branche,
- et, plus généralement, d'assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la Commission Paritaire Nationale de Négociation.

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

Les instances mentionnées ci-dessus sont composées de représentants d'organisations syndicales de salariés et d'employeurs constituées, de part et d'autre, par des permanents, ou des non permanents, salariés exerçant une activité professionnelle par ailleurs, ou, pour certains, bénévoles mandatés par leurs organisations syndicales professionnelles.

La participation à ces instances suppose des absences des salariés mandatés.

Cette absence est susceptible de créer un certain nombre de difficultés pour les salariés comme pour leurs employeurs habituels, spécialement lorsque la structure employeur est toute petite. Par ailleurs, cette situation n'est pas explicitement prévue par le code du travail qui ne fournit donc pas directement l'encadrement et la sécurisation juridique souhaitables.

2.2.1 -Autorisations d'absence pour représentation dans les commissions paritaires

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.1.1 pour la participation aux commissions paritaires nationales prévues par la convention collective et aux commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

Ces autorisations d'absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et de convocation ci-dessous précisées sont réunies, à charge pour le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

2.2.1.1 Mandat pour représentation dans les commissions paritaires

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, le salarié doit être expressément mandaté pour une durée déterminée par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche et /ou signataires de la convention collective, et son employeur dûment informé de ce mandat.

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

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche informent le président de la commission paritaire nationale de négociation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du mandatement d'un salarié prononcé en cours d'année, de la révocation ou de la fin du mandat dans le mois qui suit.

2.2.1.2 Convocation écrite

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est présentée à l'employeur dix jours à l'avance pour chaque absence du salarié mandaté par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche et /ou signataires de la convention collective ayant mandaté le salarié ou par le salarié mandaté.

2.2.2 - Le fonds d'aide au paritarisme

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

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

2.2.2.1 Contribution de l'employeur.

a) Montant.

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente Convention Collective Nationale sont tenus de verser au fonds d'aide au paritarisme une contribution annuelle égale à 0,08% de la masse salariale annuelle brute déclarée dans la DADS1 au 31 décembre de l'année N-1.

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

b) Collecte

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

2.2.2.2 Utilisations des fonds et affectation des ressources

Le fond d'aide au paritarisme est régit selon les dispositions figurant dans le règlement intérieur de l'ACGFP»

ARTICLE 2 :
Suppression d'articles et Modification de numérotation

Les articles 3 « Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation » et 4 « Commission Paritaire Nationale Emploi Formation » du Préambule sont supprimés.

L'article 5 « Libertés d'opinion et libertés civiques » du Préambule devient l'article 3 « Libertés d'opinion et libertés civiques » ; l'article 5.1 devient l'article 3.1 ; l'article 5.2 devient l'article 3.2 ; l'article 5.3 devient l'article 3.3 ; l'article 5.4 devient l'article 3.4.

TITRE 2 :
MODIFICATION DU CHAPITRE I « DROIT SYNDICAL »

Les dispositions ci-dessous viennent préciser les conditions d'autorisations d'absence pour la participation à des congrès ou assemblées statutaires ou pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental au titre de l'exercice du droit syndical au niveau de l'entreprise.

ARTICLE 1:
Modification de l'intitulé de l'article 1

L'article 1 du chapitre I Droit syndical est désormais intitulé « Exercice du droit syndical au niveau de l'entreprise ». Cet intitulé remplace le précédent.

ARTICLE 2 :
Modification de l'article 2 du chapitre I

L'article 2 du chapitre I est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

« Article 2

Absences liées à l'exercice d'activités syndicales pour la participation à des congrès ou assemblées statutaires ou pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental

Des absences sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions précisées ci-dessous :

Article 2.1 Activités syndicales visées

2.1.1- Participation à des congrès ou assemblées statutaires

Des autorisations d'absence sont accordées à concurrence de cinq jours par an, par établissement et par organisation syndicale, pour la participation à des congrès et assemblées statutaires aux salariés dûment mandatés conformément à l'article 2.2 ci-dessous.

2.1.2- Exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental

Sont ici visés les salariés membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional et départemental, désignés conformément aux statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont convoqués dans les conditions figurant à l'article 2.2 ci-dessous.

Des autorisations d'absences de courte durée sont accordées à ces salariés, à concurrence d'un jour et demi par mois.

h
TL

Article 2.2 Conditions d'absence

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

2.2.1 Exigence d'un mandat

2.2.1.1 *Mandat pour participation à des congrès ou assemblées statutaires*

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise. Le mandat doit préciser le congrès ou l'assemblée statutaire pour lesquels le salarié est mandaté. Son employeur doit être dûment informé de ce mandat.

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

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

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise. Le mandat doit être à durée déterminée, à défaut il doit être renouvelé chaque année. Il doit préciser les organes directeurs pour lesquelles le salarié est mandaté. L'employeur du salarié mandaté doit être dûment informé de ce mandat.

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

2.2.2 Convocation écrite

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

Article 2.3 Maintien de la rémunération

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions mentionnées ci-dessus à l'article 2.2 sont réunies. »

TITRE 3 :

EXTENSION ET ENTREE EN VIGUEUR

Les signataires demandent l'extension du présent avenant dans les conditions fixées par les articles L 2261-15 ; L 2261-24 et L 2261-25 du Code du Travail.

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 24 novembre 2010

SNAECSO

CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux


Page 9 sur 10

DL

CFE-CGC Fédération Française de l'Action Sociale et de la Santé

CFTC Fédération Santé et Sociaux

CGT-FO Fédération Nationale de l'Action sociale

USPAOC-CGT Fédération Nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel, et de l'action culturelle