

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

PRÉAMBULE

La présente convention signée le 4 juin 1983, prenant immédiatement effet en lieu et place des textes conventionnels du 27 janvier 1973, du 2 mars 1974, de l'accord collectif de salaire du 28 mai 1975 applicable au 1^{er} janvier 1976, et des textes qui leur font suite.

Article 1^{er} Champ d'application

Article 1.1 Principe

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national, y compris les Départements et Régions d'Outre-Mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des associations et organismes de droit privé sans but lucratif *ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1 et 2 de la loi du 31 juillet 2014 n°2014-856¹*, quelle qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :

- D'accueil et d'animation de la vie sociale et/ou
- D'interventions sociales et/ou culturelles concertées et novatrices et/ou
- D'accueil de jeunes enfants².

Ces activités peuvent se caractériser par :

- Leur finalité de développement social participatif
- Leur caractère social et global
- Leur ouverture à l'ensemble de la population
- Leur vocation familiale et pluri générationnelle
- L'implication de la population à l'élaboration et à la conduite des projets
- Leur organisation dans le cadre de l'animation globale.

Entrent notamment dans le champ d'application :

- Les organismes de type centre social et socioculturel agréés ou pouvant être agréés au titre de la prestation de service « animation globale et coordination » par les Caisses d'Allocations Familiales, ainsi que leurs

fédérations, regroupements, centres de gestion et de ressources.

- *Les organismes de type espace de vie sociale agréés ou pouvant être agréés au titre de la prestation de service « animation locale » versée par les Caisses d'Allocations Familiales³.*
- Les organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de six ans visés aux articles R 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources¹

Les activités de ces organismes sont en général, répertoriées à la nomenclature d'activités et produits sous les codes 88.99A, 88.99B, 88.91A, 94.99Z, 79.90Z, 90.04Z, 94.12Z, 93.29Z ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources.

Article 1.2 Exclusions

Sont exclus du champ d'application visé ci-dessus :

- les centres sociaux et socio culturels directement gérés par les caisses d'allocation familiale et ceux gérés par les caisses de la mutualité sociale agricole
- les organismes dont l'activité principale est visée par la Convention Collective Nationale des foyers de jeunes travailleurs
- les organismes dont l'activité principale est visée par la Convention Collective Nationale de l'animation
- les organismes gérant des établissements et services visés par :
 - a) La loi du 24 juillet 1889 sur la protection des enfants maltraités ou moralement abandonnés
 - b) L'arrêté modifié du 25 avril 1942 pour l'éducation et l'enseignement spécialisé des mineurs déficients auditifs ou visuels
 - c) La loi du 5 juillet 1944, article 1er, visant les établissements ou services habilités à

^{1 3} L'avenant 04-18 relatif à l'ouverture du champ d'application de la convention collective n'a pas encore été étendu par le Ministère du Travail, il ne s'applique donc qu'aux structures adhérentes au Snaecso

² A l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants (arrêté du 16 septembre 2009, art.1)

- recevoir des mineurs délinquants ou en danger, placés par décision du juge
- d) L'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante
 - e) Le décret modifié du 9 mars 1956 relatif aux établissements privés de cure et de prévention pour les soins aux assurés sociaux en ce qui concerne les annexes 24, 24 bis, 24 ter, 24 quater, 32 et 32 bis.
 - f) Le code de la famille, titre III, chapitre VI, et l'arrêté modifié du 7 juillet 1957 visant les établissements et services pour l'enfance inadaptée ayant passé convention pour recevoir des mineurs au titre de l'aide sociale aux infirmes, aveugles et grands infirmes.
 - g) L'ordonnance du 23 décembre 1958 et le décret du 7 janvier 1959 relatif à la protection de l'enfance en danger.
 - h) Les articles 375 à 382 du code civil, en application du décret du 21 septembre 1959 et de l'arrêté du 13 août 1960 visant les organismes privés appelés à concourir à l'exécution des mesures d'assistance éducative et habilités.
 - i) L'arrêté du 4 juillet 1972 relatif aux clubs et équipes de prévention pris pour l'application du décret du 7 janvier 1959 relatif à la protection de l'enfance en danger.

Les associations et organismes employeurs dont l'activité principale est celle d'une crèche halte garderie adhérents à l'un de syndicat professionnel de l'UNIFED.

Article 1.3 **Clause d'option**

Les associations et organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de six ans visés aux articles R 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources relèvent de la 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 (du 4 juin 1983) à l'exception :

- des associations et organismes accueillant des enfants de moins de six ans dont l'activité principale relève des articles R 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique qui appliquaient au 31 décembre 2004 la Convention Collective Nationale de l'animation. Ces associations et organismes peuvent continuer à appliquer la Convention Collective Nationale de l'animation.
- des associations et organismes accueillant des enfants de moins de six ans conformément aux

articles R 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique dont l'activité principale est l'organisation des accueils collectifs de mineurs qui relèvent de la Convention Collective Nationale de l'animation.

Les équipements socio éducatifs tels que les Maisons de Jeunes et de la Culture ou les Maisons Pour Tous appliquant la Convention Collective Nationale de l'animation, qui ont obtenu ou qui obtiennent postérieurement au 1^{er} janvier 2005, pour la conduite de leur activité, un agrément de la Caisse d'Allocations Familiales au titre de prestation de service « animation globale et coordination » peuvent continuer à relever de la Convention Collective Nationale de l'animation sauf si la structure décide d'appliquer la 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 (du 4 juin 1983).

Article 1.4 **Durée - Dénonciation**

La convention est conclue pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de trois mois de date à date. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties.

Dans ce cas, la convention précédente continue à être appliquée jusqu'à conclusion d'un nouvel accord, ou, à défaut, pendant 3 ans.

Article 1.5 **Conditions de révision et de dénonciation**

La partie qui dénonce la convention doit accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective, afin que les pourparlers puissent commencer sans tarder dès la dénonciation.

En respectant la même procédure, chacune des parties contractantes peut formuler une demande de révision partielle de la convention. Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un examen dans un délai de deux mois au maximum.

Article 2 **Le dialogue social de branche**

Les partenaires sociaux de la branche des acteurs du lien social et familial promeuvent le dialogue social. C'est pourquoi, ils réaffirment leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement dans le cadre des Commissions Paritaires Nationales, et 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 validé paritairement en

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Article 2.1

Les instances paritaires de négociation

Les modalités d'organisation et de fonctionnement des instances paritaires de négociation visées au présent article font l'objet d'un règlement intérieur commun reprenant pour chacune des commissions ou groupes de travail paritaires, ses spécificités ou particularités d'organisation et/ou fonctionnement. Ce règlement intérieur est discuté au sein de chacune des commissions concernées et est validé en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

2.1.1 - Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

2.1.1.1 Composition-Fonctionnement

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) est constituée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle, et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Elle est présidée par un représentant du collège Employeur et une vice-présidence est assurée par un représentant du collège Salarié.

La CPPNI peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires.

Chaque réunion de CPPNI fera l'objet d'un compte-rendu formalisant les discussions et décisions paritaires.

La signature des accords à la convention collective respecte les dispositions légales en vigueur. Pour les autres décisions, elles sont prises à la majorité des membres présents. Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche représente une voix et l' (ou les) organisation(s) syndicale(s) patronale(s) représentative(s) en représente(nt) le nombre équivalent.

Un règlement intérieur fixe les autres modalités d'organisation et de fonctionnement.

Dans les conditions qui y sont indiquées, la CPPNI se réunit à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, et au minimum trois fois par an en vue des négociations légales obligatoires, ainsi qu'à la

demande de toute organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle signataire de la convention collective ou y ayant adhéré.

2.1.1.2 Objectifs

Par la négociation, la CPPNI définit les garanties applicables aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective. Elle fixe la politique générale de la Branche qui est mise en œuvre au sein des différentes instances paritaires, notamment en matière d'emploi et formation, santé et prévoyance ou observation de la branche Alisfa.

La CPPNI détermine également les thèmes sur lesquels les conventions et accords signés au niveau de l'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la Branche professionnelle conformément à l'article L. 2253-2 du Code du travail.

2.1.1.3 Missions

a) Négociation

Dans le cadre de ses missions permanentes de négociation, la CPPNI :

- valide et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires,
- met en place l'Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme,
- veille à l'application de la convention collective nationale,
- négocie tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale,
- est une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social entre salariés et employeurs, et du droit syndical,
- met en œuvre les négociations périodiques et veille à l'établissement des rapports obligatoires,
- définit la politique générale de la Branche qui est ensuite mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales,
- étudie toute demande d'évolution du système de classification ou rémunération,
- représente la branche professionnelle.

Dans les conditions légales et réglementaires, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation définit son calendrier des négociations, exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, établit un rapport annuel d'activité, et formule le cas échéant, des recommandations destinées aux acteurs de la branche.

Elle est destinataire des accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective et s'appuiera dans ses missions sur les travaux du ou

des observatoires emploi formation et/ou de la négociation collective.

Les accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements qui relèvent du champ d'application de la convention collective sont adressés à la présidence de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation à l'adresse numérique et postale transmise au ministère chargé du travail.

b) Interprétation

Dans le cadre de ses missions permanentes d'interprétation, la CPPNI a pour objet :

- 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 donner un avis d'ordre général ou individuel relatif à l'application de la convention collective et de ses annexes.

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

Saisine

La commission est saisie par un organisme employeur ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Elle peut être aussi saisie par l'autorité judiciaire pour avis.

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la (ou des) question(s) soumise(s).

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximums.

Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission quinze jours avant la date de la réunion.

Délibération – Avis

Les avis d'interprétation sont pris à l'unanimité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la Branche professionnelle. Chaque avis est rédigé et remis aux organisations syndicales de salariés et d'employeur représentatives dans la Branche, pour signature.

L'avis est public, il a la valeur d'avenant à la présente convention.

Lorsqu'un accord est intervenu, le procès-verbal est notifié dans un délai d'un mois aux parties.

2.1.2 - Commission Paritaire Nationale Emploi Formation

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) propose à la CPPNI les orientations et les priorités de la branche en matière de formation professionnelle et d'emploi. Elle définit les mesures, et les actions nécessaires à la mise en œuvre de ces orientations et de ces priorités validées par la CPPNI. 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.

2.1.2.1 Composition- Fonctionnement

La CPNEF est composée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle, et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

La présidence de la CPNEF est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

2.1.2.2 Objectifs

La CPNEF est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs suivants :

- 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.

Les membres de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation sont par ailleurs habilités à discuter des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à la réalisation de leurs missions détaillées ci-après, sous réserve de leur validation par la CPPNI.

2.1.2.3 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, 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,
- 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.

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

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 quel que 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 - Commission Paritaire Santé et Prévoyance

2.1.3. Composition- Fonctionnement

La Commission Paritaire Santé et Prévoyance (CPSP) est composée paritément de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle, et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

La présidence de la CPSP est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

2.1.3.2 Objectifs

La Commission Paritaire Santé et Prévoyance est principalement chargée de mettre en place et de suivre les deux régimes conventionnels prévus par la Branche, à savoir le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de proposer toutes les adaptations nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les adaptations proposées sous forme d'avenant à la convention collective doivent être validées par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

2.1.3.3 Missions

La Commission Paritaire Santé et Prévoyance a pour objet de :

- suivre la mise en place des régimes conventionnels,
- contrôler l'application des régimes conventionnels de complémentaire santé et de prévoyance,
- étudier et proposer une solution à la CPPNI aux litiges portant sur l'application des régimes conventionnels,
- contribuer à l'intégration des associations dans les régimes conventionnels,
- examiner les comptes de résultat des régimes conventionnels, et proposer des solutions pour assurer la pérennité des deux régimes conventionnels,
- suivre les évolutions statistiques et démographiques de la Branche,
- informer une fois par an les membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation sur la gestion et la situation des régimes conventionnels,

- valider tous les documents d'information concernant les régimes conventionnels que diffusent les organismes assureurs recommandés,
 - émettre des avis sur le suivi des régimes conventionnels ainsi que la négociation technique de toutes adaptations utiles pour la pérennité des régimes conventionnels (taux de cotisation, niveau de garanties/prestations...),
 - assurer la gestion et l'administration du fonds d'action sociale pour le régime de complémentaire santé et du fonds de solidarité pour le régime de prévoyance,
 - être l'interlocuteur pour les organismes assureurs recommandés des régimes conventionnels,
 - définir les priorités d'interventions de la branche en lien avec la santé au travail,
- mettre en place les actions dédiées à la santé au travail définies paritairement.

2.1.4 Fonds d'aide au paritarisme

2.1.4- 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 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.

2.1.4.1 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 brute 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.

2.1.4.2 Utilisations des fonds et affectation des ressources

Le fonds d'aide au paritarisme est géré selon les dispositions figurant dans les statuts et règlement intérieur de l'Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente Convention Collective Nationale (ACGFP)

2.1.5 - 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 Permanente de Négociation et d'Interprétation, a pour objet :

- de gérer les contributions, de veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue au protocole d'accord 11-05 du 10 novembre 2005, tel que notamment modifié par l'accord de branche du 10 novembre 2005 révisé par l'accord du 30 novembre 2006, et au règlement intérieur de l'ACGFP,
- et, plus généralement, afin de faciliter l'exercice du dialogue social, d'assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

La composition de l'ACGFP ainsi que son fonctionnement sont fixés dans ses statuts et son règlement intérieur.

2.1.6. - Observatoire emploi formation

2.1.6.1 Composition et fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire emploi formation

Le comité de pilotage est composé paritairement de deux représentants employeurs et de deux représentants salariés membres de la CPNEF plénière.

Le fonctionnement de ce comité est fixé par un règlement intérieur qui détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

Ce comité rend un avis sur les résultats des travaux et propose des pistes de réflexion en matière de formation et de qualification.

2.1.6.2 Objectifs et missions de l'observatoire emploi formation

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les partenaires sociaux ont créé en 2003 un Observatoire de l'emploi et de la formation pour assurer une veille prospective sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Cet Observatoire est au service de la branche des Acteurs du lien social et familial.

L'ensemble des travaux de l'Observatoire seront communiqué aux employeurs et aux salariés de la branche sous des formes accessibles à tous.

2.1.6.3 Financement de l'Observatoire emploi formation

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, la CPNEF pourra demander la prise en charge de travaux de l'Observatoire.

2.1.7. Observatoire de la négociation collective

Les modalités d'exercice des missions de l'Observatoire de la négociation collective sont fixées au règlement intérieur par décision de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Article 2.2

Modalités d'exercice et développement du dialogue social de branche

2.2.1 -Autorisations d'absence pour la préparation des commissions nationales ou groupes de travail paritaires

2.2.1.1 Mises en place des bons valant autorisation d'absence

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.2.1 pour la préparation des commissions paritaires nationales prévues par la convention collective, ou celle des 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'absence 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 d'information ci-dessous précisées sont réunies.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche doit remettre à l'employeur un bon paritaire valant autorisation

d'absence d'une journée dans un délai d'au moins deux semaines avant la date prévue pour son absence.

Ces bons d'autorisation d'absence sont établis chaque année par l'Association Chargée de la Gestion des Fonds du Paritarisme (ACGFP) qui en détermine les modalités et conditions d'attribution à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche, et conformément à la convention collective, dans son règlement intérieur.

Dans les conditions fixées au règlement intérieur de l'ACGFP, les employeurs des salariés absents bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour préparation des réunions de négociations paritaires.

2.2.1.2 Nombre de bons valant autorisation d'absence

24 bons d'autorisations d'absence d'une journée sont accordés annuellement à chaque organisation syndicale.

2.2.2 -Autorisations d'absence pour représentation dans les commissions nationales ou groupes de travail paritaires

Des autorisations d'absence sont accordées par leurs employeurs aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.2.1 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'absence 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.

2.2.2.1 Mandat pour représentation dans les commissions paritaires

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et son employeur dûment informé de ce mandat.

À 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 Permanente de Négociation et d'Interprétation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du mandatement

accordé, de la révocation ou de la fin du mandat du salarié concerné dans le mois qui suit.

2.2.2.2 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.

2.2.3 Protection des négociateurs de branche

Les salariés qui, dans les conditions figurant aux articles 2.2.1.1, 2.2.2.1, sont mandatés par leur organisation syndicale de salariés pour siéger dans les commissions nationales ou groupes de travail paritaires, bénéficient de la protection contre les licenciements prévue par les dispositions du livre IV du code du travail relatifs aux salariés protégés. Ces mêmes salariés bénéficient dans les conditions légales, de la couverture prévue contre les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle.

Article 3

Libertés d'opinion et libertés civiles

Article 3.1 Libertés d'opinion et syndicale

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions légales et réglementaires.

Article 3.2 Principe d'égalité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les employeurs et/ou leurs représentants, ainsi que les salariés, s'engagent dans le cadre de leurs missions à ne pas prendre en considération notamment l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou ethniques, l'âge, le sexe et l'orientation sexuelle. De plus les employeurs doivent respecter cet engagement pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures disciplinaires.

Article 3.3 Droit de grève

Le droit de grève s'exerce conformément à la loi. Aucune sanction ne sera prise pour fait de grève exercée à ce titre.

Article 3.4 Droit d'expression

Le droit d'expression directe et collective des salariés s'applique conformément à la loi et quel que soit le nombre de salariés.

Ce droit d'expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement, sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles un accord sur le droit d'expression n'a pas été conclu, l'employeur consulte le comité social et économique, sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés. Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, cette consultation a lieu au moins une fois par an.

Article 3.5. Libertés civiles

Les salariés possèdent pleine liberté d'adhérer personnellement au parti ou groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix.

Tout salarié, sans condition d'ancienneté, peut faire acte de candidature à un mandat politique et demander une autorisation d'absence exceptionnelle en fonction de la campagne électorale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, tout salarié, justifiant de l'ancienneté telle que prévue par la loi, peut demander un congé pour exercer un mandat politique d'une durée égale à celle du mandat quelle que soit la nature de celui-ci, conformément aux dispositions du code du travail et du code général des collectivités territoriales. A son terme, les dispositions légales sont applicables.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et les droits ainsi rappelés sont, conformément à la loi, nulles de plein droit.