

**Confédération Générale du Travail
– FORCE OUVRIERE**

-CGT-FO-

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

Entre

Le Bureau Confédéral CGT-FO,
représenté par
Jean Claude MAILLY, *Secrétaire Général*, CGT-FO
et **Rose BOUTARIC**, *Trésorière Confédérale*, CGT-FO

Et

Le **Syndicat FO du Personnel** de la Confédération
représenté par

Pierre DULMET, *Secrétaire Général, Délégué syndical*

Il est convenu ce qui suit

La présente convention s'applique à l'ensemble du personnel salarié de la CGT-FO ainsi qu'à celui de l'association AFOC et de la SCI Maine FO, à l'exclusion de celui relevant d'une autre convention collective.

PARTIE I : RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

TITRE 1 : L'EMBAUCHE

ART. 1 – Embauche

L'embauche se fait au gré de la CGT-FO, dans le respect des dispositions ci-après exposées, par contrat de travail signé par les deux parties, précisant :

- la fonction,
- la qualification professionnelle,
- le coefficient,
- le salaire,
- la durée du travail.

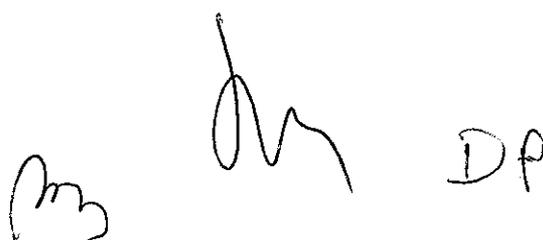
Un exemplaire du présent accord collectif est remis à chaque salarié nouvellement embauché.

L'embauche est définitive après une période d'essai d'un mois jusqu'au coefficient 160 et de trois mois à partir de ce coefficient, à compter de l'entrée en service. Pendant cette période d'essai, le contrat de travail peut cesser à la volonté de l'une ou l'autre des deux parties, à l'issue d'un préavis d'une semaine à partir du coefficient 160.

Dans le cadre de la promotion du personnel, avant toute embauche, et en cas de vacance de poste, il sera fait appel à candidature interne au personnel de la Confédération. Le Secrétaire Confédéral du secteur concerné recevra les candidats et donnera son avis, par délégation du Secrétaire Général, au Trésorier Confédéral pour approbation.

Si, à titre exceptionnel, la Confédération CGT-FO fait appel à du personnel sous contrat à durée déterminée, ce dernier bénéficiera des mêmes droits que les salariés sous contrat à durée indéterminée.

Lorsqu'un salarié est embauché immédiatement en CDI à l'issue de son CDD sans rupture de contrat, l'ancienneté acquise pendant le CDD est prise en compte pour le calcul de la prime prévue aux articles 8 à 11, et pour l'attribution du coefficient découlant de la grille de classification figurant en annexe du présent accord collectif.

Handwritten signatures and initials, including a stylized signature, a signature that looks like 'M', and the initials 'DA'.

TITRE 2 : L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1 : La durée du travail

ART. 2 – Durée du travail

A compter du 1er Janvier 2000 la durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures à la CGT-FO.

Le temps partiel peut être accordé sur demande du salarié et après accord du Secrétaire Confédéral du secteur. Le Trésorier Confédéral en sera informé. Le salaire sera calculé au prorata du temps de travail sur tous les éléments de la rémunération.

ART. 3 – Horaires variables

Art. 3-1 - Préambule

Les horaires variables sont applicables à tous les salariés (en CDD ou CDI), à l'exception des agents de sécurité, des chauffeurs, et des personnes affectées exclusivement au standard, pour qui des mesures particulières sont précisées à l'article 3-2 ci-après.

Les conditions de fonctionnement des horaires variables à la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière sont définies dans le cadre de la mise en application des 35 heures et sans préjudice des droits acquis du personnel.

Sur le plan général, les horaires variables devront assurer le maintien dans de bonnes conditions du fonctionnement de la CGT-FO et donner aux salariés la possibilité d'aménager leurs horaires au regard de leurs motivations et besoins personnels.

Art. 3-2 - Champ d'application

Le régime des horaires variables s'applique à l'ensemble du personnel exerçant ses fonctions au siège de la CGT-FO (à l'exception des journalistes détenteurs d'une carte de presse, des formateurs du CFMS, des chauffeurs).

Des dispositions particulières sont appliquées en raison des contraintes de certains postes (standard – sécurité).

AS JM DP

Art. 3-3 - Durée hebdomadaire

Pour l'application du présent accord, la durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures.

Cependant compte tenu des spécificités des différents contrats de travail, l'horaire hebdomadaire peut être porté jusqu'à 37 heures, si sur une moyenne de 4 semaines, et en raison de la récupération des crédits de temps de travail effectué, la durée moyenne est ramenée à 35 heures.

Les plages mobiles correspondent aux heures d'entrée et de sortie des personnels, pouvant varier librement, elles sont fixées à l'article 3-6.

Les plages fixes évoquées à l'article 3-6 correspondent aux heures durant lesquelles les salariés sont tenus d'être à leur poste de travail (sauf autorisations d'absences, missions, congés).

La durée du travail d'un salarié à temps complet est répartie du lundi au vendredi.

Pour un salarié à temps partiel, elle est déterminée par référence à celle des salariés à temps plein, en fonction du régime accordé aux intéressés.

Régime	Durée hebdomadaire
100 %	35 h
90 %	31 h 30
80 %	28 h
70 %	24 h 30
60 %	21 h
50 %	17 h 30

La durée maximale de la journée de travail d'un salarié à temps plein, plages variables comprises, ne peut excéder 9 heures (hors missions extérieures et surcharges temporaires d'activité), non comprise l'interruption méridienne qui est obligatoire et dont la durée ne peut être inférieure à 45 minutes, ni excéder 2 heures 30. Elle n'est pas comprise dans le temps de travail, sauf exception et après accord du secrétaire confédéral.

L'organisation du travail des salariés à temps partiel peut être répartie sur moins de cinq jours, après accord du secrétaire confédéral et dans la limite de 9 heures par jour.

Art. 3-4 -

La continuité du fonctionnement des secteurs confédéraux est assurée en tenant compte des éventuelles particularités et des sujétions qui leur sont propres. En cas de désaccord, chaque secrétaire confédéral s'assurera des bonnes conditions d'application de cet accord en veillant à préserver la faculté pour chaque salarié de faire valoir son droit au bénéfice des horaires variables.

ART. 3-5 - Organisation de la journée de travail

L'ouverture de la Confédération est assurée de 9h00 à 18h00 du lundi au jeudi et de 9h00 à 17h30 le vendredi.

Lors des pauses méridiennes, la réception et l'accueil téléphonique seront assurés par le service de sécurité.

DP JM AB

Art. 3-6 -

La journée de travail s'organise dans le cadre suivant :

Plages mobiles : 7h45 à 10h00 - 12h00 à 14h30 – 16h00 à 19h30
Plages fixes : 10h00 à 12h00 – 14h30 à 16h00.

Les salariés bénéficiant d'un horaire aménagé incompatible avec les plages fixées dans cet accord peuvent conserver à titre personnel leurs horaires aménagés sans perdre le bénéfice des plages mobiles dans le respect de l'article 3-4.

Pour un salarié à temps plein, le temps de travail minimal d'une journée est de 3h 30, pour un salarié à temps partiel, le temps de travail minimal est proportionnel à sa durée conventionnelle.

Art. 3-7 - Crédits et débits d'heures

La semaine est la période de référence pour le décompte du temps de travail.

Art. 3-7-1 - Crédits d'heures

Le personnel a la possibilité de se constituer un crédit d'heures dans la limite de 96 heures sur 3 mois.

Un écrêtage sera effectué tous les trois mois (31 mars-30 juin-30 septembre-31 décembre) sur le temps effectué au-delà de 96 heures de crédit (6 quinzaines x 16 heures). Avant la fin de chaque trimestre, un message automatisé informera l'ensemble du personnel de l'écrêtage à J-30 et J-15.

Toute récupération du crédit d'heures sur les plages fixes, nécessite l'information loyale du secrétaire confédéral du secteur où est employé le salarié concerné.

Art. 3-7-2 - Débits d'heures

On entend par débit d'heures toute durée du travail inférieure à 35 heures pour les salariés à temps complet.

Le débit maximum autorisé ne peut être supérieur à 10 heures sur le mois et devra être apuré le mois suivant avant de rouvrir un droit à un nouveau débit.

Sauf cas exceptionnels, (maladie – congé...) ce débit non apuré fera l'objet d'une retenue sur salaire proportionnellement et après information du salarié par le service du personnel.

Les débits opérés sur des plages fixes devront nécessairement faire l'objet d'une récupération ou d'une régularisation.

Les salariés à temps partiel bénéficient des crédits ou débits au prorata de la durée hebdomadaire du temps de travail effectué.

DP

Art. 3-8 -

Pour application de l'article 3-7 toute « anomalie » constatée par le service du personnel sera signalée au salarié concerné, puis au secrétaire confédéral de son secteur.

ART. 3-9 - Salariés en mission

Tous les salariés amenés à se déplacer en mission pour la confédération et ne pouvant justifier de leur présence effective au siège, rempliront une fiche visée par le secrétaire confédéral de leur secteur et adressée pour régulariser leur situation au service du personnel.

Dans ce cas, une journée de déplacement sera comptabilisée :

- ⇒ 8 heures de travail effectif pour un déplacement d'une journée sur Paris et région parisienne ;
- ⇒ 10 heures de travail effectif pour un déplacement en province ou à l'étranger ;
- ⇒ un samedi donnera lieu à une récupération d'une demi-journée ;
- ⇒ un dimanche ou jour férié donnera lieu à une récupération de deux jours.

Ces heures sont divisées par deux dans le cas de demi-journée.

Art. 3-10 -

Lors de réunions exceptionnelles, les salariés dont la présence sera jugée nécessaire se verront octroyer un crédit supplémentaire de deux jours pour un CCN porté à 3 jours pour un congrès confédéral.

Art. 3-11 -

Les jours habituellement ouvrés (du lundi au vendredi) qui sont fériés, les congés et autorisations d'absences seront comptabilisés sur la base d'une journée de travail contractuelle proportionnellement à la durée de l'absence.

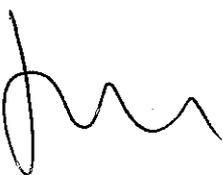
Art. 3-12 -

A l'occasion de tout départ anticipé accordé selon l'usage, une veille de pont ou de week-end prolongé, chaque compte de salarié présent ce jour là se verra crédité d'une durée équivalente.

Les agents de la sécurité conservent les deux jours de compensation des sorties anticipées qu'ils ne peuvent pas prendre dans le cadre de leur activité.

Art. 3-13-

La réduction d'horaires journaliers prévue par l'article 5 de l'accord d'entreprise FO au bénéfice des femmes enceintes, n'entraînera aucun débit. Par conséquent les heures débitées du fait de l'utilisation de cette faculté par la femme enceinte, seront créditées à due concurrence.

AB  DP

Art. 3-14 – Postes particuliers

Les salariés affectés à l'accueil téléphonique et à la sécurité se verront annuellement octroyer un crédit de 2 journées de travail contractuel s'ils sont à temps plein ou proportionnellement à la durée de travail qui leur est contractuellement appliquée.

Art. 3-15 – Modalités de mise en oeuvre du compteur

Chaque salarié reçoit une notice sur le fonctionnement et l'utilisation du compteur individuel.

Le salarié cessant son activité au sein de la CGT-FO doit rendre son badge au service du personnel.

Le salarié met en marche son compteur individuel en utilisant le badge dont il est détenteur. L'utilisation d'un badge par toute autre personne que le détenteur n'est pas autorisée.

Art. 3-16 –

Les salariés sont tenus de présenter leur badge dans les lecteurs mis à leur disposition :

- le matin
- au début et à la fin de la pause méridienne
- en fin de journée.

Ces badgeages déterminent la durée effective du travail dans la journée.

Art. 3-17 – Passage des 37h aux 35h et mise en application des horaires variables

Depuis la mise en application de l'horaire variable à la Confédération, les salariés qui bénéficiaient auparavant de journées de RTT (réduction de 37h à 35h par semaine) se voyaient octroyer un crédit de 24 minutes par journée d'absence pour les salariés à temps complet et proratisé pour les salariés à temps partiel.

Dans le but d'une simplification de la gestion et dans le respect du protocole d'accord, ces salariés se verront octroyer 4,5 jours par an en remplacement des 24 minutes journalières.

Pour distinguer et permettre aux salariés de suivre la gestion de ces 4 journées et demie, un compteur appelé « 37h » est créé à partir du 31 mai 2006. La période de référence sera identique à celle des congés payés, à savoir du 1^{er} juin au 31 mai.

Ces jours ont la nature de récupération d'heures effectuées et ouvriront droit à attribution de chèques déjeuner.

Pour l'ensemble de ces dispositions, les crédits des salariés à temps partiel seront proratisés selon le tableau suivant :

Temps de travail	Nombre de jours alloués
100 %	4,5 j
90 %	4,5 j
80 %	4 j
70 %	3,5 j
60 %	3 j
50 %	2,5 j

Handwritten signatures and initials:
AS JM DP

Art. 3-18 – Suivi des dispositions « BADGEUSE »

Une commission de suivi composée de membres du syndicat signataire et de représentants du service du personnel se réunira en fin de chaque année, dans le but de suivre l'application des dispositions « badgeuse ».

ART. 4 – Heures supplémentaires

La pratique des heures supplémentaires constitue l'exception et dans le cas d'absolue nécessité. Sont qualifiées d'heures supplémentaires, les heures de travail, effectuées en sus de la durée légale de 35 heures.

Les heures supplémentaires sont payées conformément au taux légal.

Elles ouvrent en outre droit à un repos compensateur conformément aux dispositions contenues dans l'article L 212-5-1 du Code du travail.

Le taux de rémunération de l'heure supplémentaire effectuée un dimanche ou un jour férié s'obtient en majorant de 100 % le taux de l'heure normale.

Le taux de l'heure normale s'obtient en divisant par 151,67 le salaire mensuel.

Toute journée continue de travail supplémentaire donne lieu à une indemnité de repas égale à celle payée aux délégués de la région parisienne dans les assises confédérales.

Le personnel amené à participer aux assises confédérales : Congrès, CCN, percevra une indemnité journalière égale à celle attribuée aux membres du CCN, sauf si les frais sont pris en charge par la Confédération.

ART. 5 – Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes

Toute salariée a droit, dès le début du troisième mois de grossesse à une réduction de son temps de travail quotidien. Un crédit maximal d'une heure est accordé dans la limite d'une durée journalière de 7 heures. Ce crédit n'est ni cumulable, ni récupérable.

Chapitre 2 : La rémunération

ART. 6 – Salaires

Les taux de salaires des diverses catégories de personnel font l'objet du tableau annexé au présent accord collectif.

La revalorisation collective des salaires s'effectue deux fois par an à la fin du premier et du troisième trimestre. Elle est calculée à chaque fois en pourcentage de la valeur du point correspondant au coefficient de la fonction occupée.

A travail égal, les rémunérations des salariés masculins et féminins sont égales.

hs JM DP

ART. 7 – Majoration d'ancienneté

A l'issue d'une période de 3 ans d'ancienneté, les salaires bruts de base sont majorés de 3 %, puis augmentés de 1% tous les ans, dans la limite de 30%.

L'ancienneté s'entend des années passées en qualité de salarié dans tout organisme syndical CGT-FO, à charge pour l'intéressé d'en administrer la preuve.

LES PRIMES

ART. 8 - Prime transport

Une prime transport forfaitaire est attribuée aux salariés n'utilisant pas les transports en commun. Les modalités sont définies par une note, après concertation avec les Délégués du personnel.

ART. 9 – Treizième mois

Tous les ans, les salariés de la Confédération CGT-FO reçoivent avec leur salaire du mois de novembre, un 13^{ème} mois. Ce 13^{ème} mois correspond à un salaire brut de base (plus l'ancienneté), calculé à partir de la rémunération de décembre de l'année en cours et majoré d'un montant égal aux charges salariales mensuelles.

ART. 10 – Prime vacances

Tous les ans, au mois de mai, les salariés de la Confédération CGT-FO perçoivent une prime de vacances.

Le montant de la prime fait l'objet d'une réunion annuelle de négociation qui a lieu au cours du premier trimestre.

ART. 11 – Prime d'activités culturelles et sportives

Tous les ans au mois de janvier, les salariés de la Confédération CGT-FO bénéficient d'une prime dite d'activités culturelles et sportives, d'un montant renégocié chaque année dès lors que ces salariés justifient d'une année d'ancienneté à la Confédération CGT-FO au 31 décembre de l'année précédente.

13 JM DP

ART.12 – Médaille Force Ouvrière

La médaille Force Ouvrière qui se substitue à la médaille conventionnelle du travail est attribuée aux salariés de la Confédération CGT-FO ayant au sein d'une organisation Force Ouvrière:

- 20 ans d'activité, la médaille d'argent. Ils recevront une prime correspondant à 1/2 mois de salaire brut;
- 30 ans d'activité, la médaille vermeil. Ils recevront une prime correspondant à un mois de salaire brut;
- 35 ans d'activité, la médaille d'or. Ils recevront une prime correspondant à un mois et demi de salaire brut;
- 40 ans d'activité, la grande médaille d'or, Ils recevront une prime correspondant à 2 mois de salaire brut.

ART. 13 – Chèques restaurant

Le personnel bénéficie du chèque restaurant. Son montant est fixé annuellement après concertation avec les délégués du personnel.

ART. 14 – Chèques vacances

Le personnel répondant aux conditions légales, bénéficie du chèque-vacances à un taux fixé annuellement après concertation avec les délégués du personnel.

ART. 15 - Prêts au personnel

Des prêts pourront être consentis à titre exceptionnel au personnel ayant plus de deux ans d'ancienneté, pour une durée maximum de 2 ans.

Le montant, la périodicité, et le délai de carence entre deux prêts sont définis par une note, après concertation avec les Délégués du Personnel.

AS DM DP

Chapitre 3: Evénements affectant l'exécution du contrat de travail

ART. 16 – Maladie

Tout salarié doit adresser à l'employeur un certificat médical dans les 48 heures, en cas d'arrêt de travail pour maladie.

La victime d'un accident du travail doit en informer son employeur dans la journée ou au plus tard dans les 24 heures, sauf en cas de force majeure, motif légitime ou impossibilité absolue.

La Confédération CGT-FO assure l'intégralité du salaire dans les conditions suivantes:

- 4 mois après 1 an de présence,
- 5 mois après 2 ans de présence,
- 6 mois après 10 ans de présence.

La Confédération CGT-FO pratique la subrogation en matière de prestations en espèces auprès de la sécurité sociale. Les formalités nécessaires à ce reversement sont accomplies par le salarié.

Pendant cette subrogation, la durée des arrêts de travail indemnisés maintient les droits à ancienneté et à congés payés.

Toutefois, si plusieurs congés de maladie et de maternité sont accordés au cours d'une période de 12 mois consécutifs, pour les salariés comptant moins de 5 ans de présence, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser celle de 3 mois.

Sinon, ces dispositions ne pourront jouer en faveur de l'intéressé qu'à la condition qu'il ait repris son travail pendant une durée au moins égale à 6 mois.

En tout état de cause, l'intéressé(e) sera pris(e) en charge aux conditions définies par le régime de prévoyance en vigueur à la Confédération CGT-FO après 59 jours d'arrêt de travail consécutifs ou non et ce à hauteur de 100% du salaire net.

ART. 17 – Maternité

Après 300 jours de présence, un congé de maternité à plein traitement est accordé aux femmes. La durée de ce congé commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine douze semaines après. Dans tous les cas prévus par le code du travail, la durée du congé de maternité est prolongée de 2 semaines dans la période qui suit l'accouchement ou l'adoption.

Ce congé de maternité n'est pas imputable sur les périodes de maladie indemnisées comme telles.

La Confédération CGT-FO pratique la subrogation en matière de prestations en espèces auprès de la sécurité sociale. Les formalités nécessaires à ce reversement sont accomplies par le salarié.

Si après la période de congé légal de maternité, l'absence de l'intéressée se prolonge pour inaptitude pathologique consécutive à la grossesse ou à l'accouchement, constatée par certificat médical et donnant droit aux indemnités journalières de la sécurité sociale, la salariée bénéficiera des dispositions prévues pour la maladie.

L'intéressée qui aura quitté son emploi pour élever son enfant à la suite du congé de maternité, bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant cinq ans.

33  DP

ART. 18 – Remplacement

Art. 18.1

Le salarié qui remplace pour un temps limité, supérieur à cinq jours de travail, de façon continue ou discontinue, un autre salarié absent, percevra, à sa demande, validée par le Secrétaire Confédéral, le salaire correspondant au coefficient de la fonction détenu par le salarié remplacé, dans l'hypothèse où ce coefficient est supérieur au sien.

Les périodes de remplacement discontinues devront être d'une journée de travail au minimum dans une période maximale de 3 mois.

Si plusieurs salariés participent au remplacement du salarié absent, la proratisation du différentiel sera répartie entre eux.

La demande doit être effectuée dans un délai maximum de trente jours suivant le dernier remplacement.

Art. 18.2 - Modalités d'attribution du coefficient en cas de vacance de poste.

En cas de vacance de poste, temporaire ou définitive, l'attribution du coefficient s'exercera désormais selon les modalités suivantes :

Cas n°1 : Remplacement externe d'un salarié temporairement absent (recours à un CDD) :

☞ attribution du coefficient de base de l'emploi occupé par le salarié absent (hors d'ancienneté).

Cas n° 2 : Remplacement interne temporaire :

☞ application de l'article 18.1 de l'accord d'entreprise (application du différentiel de coefficient).

Cas n° 3 : Affectation définitive dans le poste après remplacement temporaire :

Si le salarié absent ne revient pas, et que son remplaçant est affecté dans le poste, ce dernier garde le bénéfice du coefficient du salarié initialement remplacé.

Cas n° 4 : En cas de promotion interne sans remplacement temporaire initial, le salarié promu devra passer par le premier coefficient du poste concerné (débutant).

B3 JM DS

Chapitre 4 : les congés

Art. 19 – Congés payés

Les salariés de la Confédération CGT-FO disposant de douze mois de présence dans la période de référence ont droit à 24 jours ouvrés payés.

La période de référence des congés payés d'été à la Confédération CGT-FO s'étend du 1er juin au 31 mai (ex: rentrée le 1er octobre = 8/12ème d'un mois après le 31 mai).

La durée du congé est réduite de deux jours ouvrés par mois de service manquant dans l'année de référence pour le personnel n'ayant pas une année de présence.

Un congé supplémentaire de six jours ouvrés est accordé en hiver, à prendre obligatoirement pendant la période de novembre à mars.

Le congé principal peut être fractionné en plusieurs fois. Toutefois, à partir du troisième fractionnement, l'autorisation du Secrétaire Confédéral concerné sera nécessaire.

Les demandes de congés sont adressées au Secrétaire Confédéral qui les transmet par voie informatique au service du personnel à la Trésorerie. Pour la période d'été, elles doivent être déposées avant le 15 mai de chaque année ; et pour la période hivernale avant le 15 décembre.

La totalité des congés à laquelle a droit un salarié doit être prise, sauf nécessité absolue de service, avant le 31 mai de l'année suivante. Au-delà de cette date, ils sont réputés avoir été pris et ne peuvent être payés.

L'indemnité de congés payés est calculée selon la méthode la plus favorable, en fonction de la rémunération mensuelle de l'intéressée (prime d'ancienneté, prime de fin d'année et autres primes comprises).

L'indemnité compensatrice de congés payés payable en cas de cessation de travail en cours d'année de référence est proportionnelle au temps de service accompli durant cette année. Son règlement ne saurait en aucun cas concerner des périodes antérieures à cette année de référence.

ART. 20 – Ponts et fêtes

Art. 20-1

A l'issue d'une concertation avec les Délégués du Personnel de la Confédération CGT-FO, des jours fériés et des ponts rémunérés supplémentaires peuvent être attribués.

Le pont de l'Ascension et la demi-journée du mardi-gras sont automatiquement accordés. Toutefois, le choix de la date de la demi-journée du mardi-gras ne peut être pris qu'après accord du Secrétaire Confédéral.

Art. 20-2

Conformément à la loi du 30 juin 2004, il est versé une cotisation patronale sur les salaires au titre de la « journée de solidarité ». Mais en vertu de la dénonciation par la Confédération CGT-FO de ce dispositif, et en consécration du principe de faveur, il ne sera pas institué une journée supplémentaire de travail à la Confédération.

ag, dm DP

ART. 21 – Autorisations d'absence

Les autorisations d'absence rémunérées accordées pour événements familiaux sont les suivantes:

- | | |
|--|----------------|
| - mariage de l'intéressé - PACS : | 5 jours ouvrés |
| - naissance d'un ou plusieurs enfants (au père) : | 4 jours ouvrés |
| - mariage d'un enfant : | 2 jours ouvrés |
| - mariage d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère ou d'une sœur,
ou ceux du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin* : | 1 jour ouvré |
| - décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin*
ou d'un enfant: | 5 jours ouvrés |
| - décès d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère ou d'une sœur, ou
ceux du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin*: | 3 jours ouvrés |
| - déménagement : | 3 jours ouvrés |

* concubin : sur présentation d'un justificatif

En cas de maladie d'enfants de moins de 16 ans nécessitant la présence de la mère ou du père, sur production d'un certificat médical, des congés rémunérés sont accordés, dans la limite de 10 jours ouvrés par an. Sur présentation de justificatifs, ces mesures sont étendues aux enfants hospitalisés.

En cas d'hospitalisation d'ascendants ou du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin, nécessitant la présence du salarié, des congés rémunérés sont accordés dans la limite de 10 jours par an, sur production d'un justificatif.

Sur demande, des congés exceptionnels non payés peuvent être accordés par le Secrétaire Confédéral qui en informera le Trésorier Confédéral.

ART. 22- Congé paternité

Un congé de paternité est accordé au père de l'enfant.

Le salarié peut cesser son activité pendant une période de 20 jours ouvrés consécutifs ou 25 jours en cas de naissances multiples.

Ces jours sont cumulables avec les congés accordés par la Confédération CGT-FO à l'occasion d'une naissance (4 jours).

Le congé doit être pris dans un délai de quatre mois suivant la naissance ; la demande écrite du salarié au Secrétaire Confédéral qui informera le Trésorier Confédéral, un mois avant le début du congé doit indiquer les dates souhaitées.

La durée du congé est considérée comme une période d'activité effective et rémunérée.

BY DM DP

ART. 23 – Congé de présence parentale

Un congé de présence parentale est accordé aux salarié(e)s de la Confédération CGT-FO présentant un certificat médical constatant la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant de moins de 20 ans à charge et attestant que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence soutenue d'une personne auprès de lui et des soins contraignants pendant une période déterminée.

La durée de ce congé est équivalente à 310 jours ouvrés de congés dans une période maximale de trois ans. Le (la) salarié (e) informe la Trésorerie au moins 15 jours avant la période au cours de laquelle peuvent être pris les congés et lui transmet le certificat médical.

Si le salarié souhaite fractionner son congé et prendre un ou plusieurs jours de congés, il en informe au préalable la Trésorerie au moins 48 heures à l'avance.

Pendant le congé, le salarié n'est pas rémunéré et perçoit une allocation.

La durée de congé de présence parentale est prise en compte en totalité dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le congé de présence parentale suspend le contrat de travail. A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

ART. 24 – Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Il est institué un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie à tout salarié de la Confédération CGT-FO dont un ascendant, descendant ou une personne partageant le domicile fait l'objet de soins palliatifs.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie est d'une durée maximale de trois mois. Il prend fin, soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours suivant le décès de cette personne accompagnée; avec l'accord du Secrétaire Confédéral après information du Trésorier Confédéral ce congé peut être transformé en période de travail à temps partiel.

Le salarié informe par écrit de la date de son retour prévisible.

La demande de congé est formulée par écrit au moins 15 jours avant le début de celui-ci, accompagnée d'un certificat médical attestant que la personne concernée fait l'objet de soins palliatifs.

La durée de congé est prise en compte en totalité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, elle est assimilée à une activité effective mais non rémunérée.

33 JM DP

ART. 25 – Congés supplémentaires en faveur des salariés disposant de 15 ans d'ancienneté au sein d'un organisme CGT-FO

Les salariés ayant atteint l'âge de 55 ans et comptant au moins 15 ans d'ancienneté au sein d'un organisme CGT-FO ont un droit forfaitaire à congés supplémentaires ainsi déterminés :

- de 55 à 56 ans révolus : 1 semaine
- de 57 à 60 ans et jusqu'à 65 ans, si le ou la salarié(e) ne bénéficie pas des années nécessaires pour avoir un taux plein : 2 semaines

Ces congés supplémentaires obéissent à la même période de référence des congés d'été que celle visée à l'article 15. Ils devront être effectivement pris aussi avant le 31 mai de l'année suivante.

Au-delà de cette date, ils seront réputés être pris et ne pourront être payés.

ART. 26 – La formation

A la Confédération CGT-FO, un accord sur le DIF (droit individuel à la formation) a été conclu.

Art. 26-1 – Formation professionnelle continue

Le personnel désireux de parfaire ses connaissances, d'accéder à un emploi supérieur, d'améliorer sa qualification, aura droit à l'application des dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de formation professionnelle et permanente.

Une information annuelle sera donnée au Comité d'Entreprise sur l'utilisation de la contribution à la formation professionnelle versée au titre de la masse salariale de la Confédération.

TITRE 3 : LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1 : la retraite et la préretraite

ART. 27 – Indemnité de départ en retraite

Tout salarié partant en retraite aura droit à une indemnité égale au 1/5^{ème} de mois par année de présence, avec un maximum de six mois.

Pour le calcul de cette prime, sera prise en compte la rémunération brute perçue par l'intéressé lors de son dernier mois d'activité. Toute année commencée compte pour une année entière.

B3  DP

ART. 28 – Retraite complémentaire

La Confédération adhère à la CPM ainsi qu'à l'AG2R. Les cotisations sont fixées aux taux contractuels en vigueur.

ART. 29 – Retraite des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel qui le désirent peuvent cotiser sur un salaire temps plein (régime général + régimes complémentaires).

La Confédération prendra en charge le supplément de cotisations patronales et restera à la charge des intéressés la part salariale des cotisations.

ART. 30 – Préretraites

Le personnel peut bénéficier de la préretraite dans les conditions prévues par la législation, notamment les accords collectifs en vigueur applicables à la Confédération.

Chapitre 2 : La démission

ART. 31 – Délai congé

En cas de démission du salarié, le préavis est de :

- deux mois au dessus du coefficient 160 ;
- un mois pour les autres salariés.

Chapitre 3 : le licenciement

ART. 32

En cas de licenciement pour motif économique, les institutions représentatives du personnel devront être consultées.

Un préavis est exigible en cas de rupture du contrat de travail sauf cas de faute lourde ou grave. En cas de faute lourde ou grave, le salarié est licencié sans préavis ni indemnité de licenciement.

Durée du préavis en cas de licenciement :

- il est de 3 mois pour le personnel au-dessus du coefficient 160.
- dans tous les autres cas, il est d'un mois pendant les deux premières années de service et de deux mois à l'expiration de ces deux premières années.

Le salarié a droit au versement d'une indemnité égale à 1/4 de mois de salaire brut par année de présence, avec un maximum de 6 mois.



PARTIE II : RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

TITRE 1 : LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Chapitre préliminaire : Dispositions communes

ART. 33 - Durée des mandats :

Les Institutions Représentatives du Personnel élues sont renouvelées tous les deux ans.

ART. 34 - Nouvelles techniques de l'information et de la communication

Elles disposent toutes, dans le cadre de leurs attributions, d'un espace d'affichage virtuel sur le réseau électronique de la Confédération, et peuvent prendre contact auprès des salariés par la voie de la messagerie interne.

Chapitre 1 : le droit syndical

ART. 35 - Nouvelles techniques de l'information et de la communication

Le syndicat du personnel dispose dans le cadre de ses attributions d'un espace d'affichage virtuel sur le réseau de la Confédération.

Il dispose également des adresses électroniques du personnel dans le souci d'une communication rapide et individuelle avec l'ensemble des salariés.

ART. 36 - Heures de délégation

Chaque membre du Bureau syndical dispose d'un crédit d'heures de 2 heures par mois.

Le délégué syndical dispose de 15 heures de délégation personnelles par mois.

Toutes ces heures sont cumulables avec celles détenues dans le cadre d'un autre mandat syndical ou électif. Elles doivent être utilisées conformément à chaque mandat. Elles ne sont pas reportables d'un mois sur l'autre.

BD JM DP

Chapitre 2 : le Comité d'Entreprise

ART. 37 : Institution du Comité d'entreprise

Il est institué à la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, un Comité d'Entreprise (CE) conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

ART. 38 : Communication de documents au Comité d'entreprise

Dans l'exercice de leur mandat, les représentants du personnel au comité d'entreprise peuvent se voir communiquer la teneur des documents utiles à leurs prérogatives que peuvent connaître les membres du CCN de l'Organisation.

ART. 39 : Heures de délégation

Pour mener à bien leur mandat, les représentants du personnel au comité d'entreprise disposent d'heures de délégation :

- 20 heures pour les membres titulaires ;
- 2 heures pour les membres suppléants ;
- 2 heures pour le représentant du syndicat.

Toutes ces heures sont cumulables avec celles détenues dans le cadre d'un autre mandat syndical ou électif. Elles doivent être utilisées conformément à chaque mandat.

Chapitre 3 : les délégués du personnel

ART. 40 : Elections

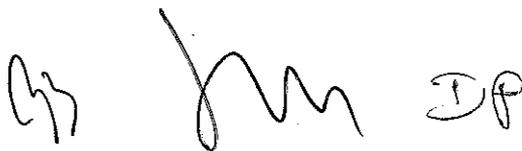
Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière, les élections des délégués du personnel font l'objet d'un protocole préélectoral.

ART. 41 : Heures de délégation

Pour mener à bien leur mandat, les délégués du personnel disposent d'heures de délégation :

- 15 heures pour les titulaires ;
- 2 heures pour les suppléants.

Toutes ces heures sont cumulables avec celles détenues dans le cadre d'un autre mandat syndical ou électif. Elles doivent être utilisées conformément à chaque mandat.



Chapitre 4 : le CHSCT

ART. 42 : Il est institué à la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) conformément aux dispositions de l'accord du 7 mars 2006.

TITRE 2 : DROITS COLLECTIFS

Chapitre 1 : Mutuelle

ART. 43 – Mutuelle

La CGT FO prend à sa charge 50 % de la cotisation incombant aux adhérents du contrat groupe en vigueur à la Confédération CGT-FO, ou à défaut de la mutuelle de leur choix pour les salariés embauchés avant la conclusion du contrat en vigueur à la Confédération et ce dans la limite d'une adhésion dont le coût est au plus équivalent à celui résultant, aux mêmes conditions que ledit contrat groupe applicable à la CGT-FO. Ces dispositions sont applicables aux salariés embauchés en CDD, dès la conclusion de leur contrat de travail.

Chapitre 2 : Plan d'épargne entreprise

ART. 44 – Plan d'épargne entreprise

A l'expiration du troisième mois de service, chaque salarié a droit à l'ouverture d'un compte épargne auprès d'un organisme de gestion dont le choix est effectué d'un commun accord entre la Confédération CGT-FO et les délégués du personnel.

Le compte est alimenté par un versement de 6% du salaire brut à la charge de la Confédération CGT-FO dans la limite de l'abondement légal. La part salariale s'élève à 2% du salaire brut.

Chapitre 3 : Avantages acquis

ART. 45 – Avantages acquis

La présente convention maintient les avantages acquis à titre individuel

(M)  DP

Chapitre 4 : Modalités de révision et de dénonciation du présent accord collectif

ART. 46 - Clause de révision

Les signataires du présent accord collectif ont convenu de se rencontrer au moins une fois par an pour examiner son évolution et procéder éventuellement aux nécessaires adaptations.

ART. 47 – Durée de dénonciation

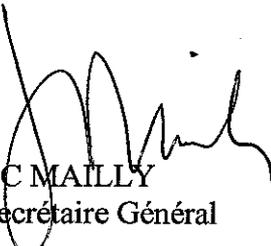
La présente convention est conclue pour une durée indéterminée ; elle pourra être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires avec préavis de deux mois.

Elle est applicable dès la signature des parties contractantes.

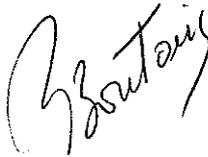
Fait à Paris, le 3 décembre 2007

Pour la CGT-FO,

Pour le syndicat FO des
Personnels de la Confédération



J.C MAILLY
Secrétaire Général



R. BOUTARIC
Trésorière Confédérale



P. DULMET
Secrétaire Général et
Délégué Syndical