

**CFTC
SIEGE CONFEDERAL**

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL
DU PERSONNEL DE LA CFTC**

TABLE DES MATIERES**CHAPITRE I****Champ d'application – Durée – Dénonciation – Révision**

Préambule (art. 1)	3
Champ d'application (art. 2)	3
Durée, dénonciation, révision (art. 3)	3
Commission paritaire (art. 4)	4

CHAPITRE II**Embauche**

Conditions d'engagement (art. 5)	4
Période d'essai (art. 6)	5
Entretien individuel annuel (art. 7)	5
Affectation – Mutation – Remplacement (art. 8)	5
Devoir de réserve (art. 9)	6
Egalité professionnelle (art. 10)	6
Incidence de la maladie sur le contrat (art. 11)	6

CHAPITRE III**Durée du travail – Congés – Absences**

Durée du travail (art. 12)	6
Heures supplémentaires (art. 13)	7
Repos spéciaux (art. 14)	7
Jours fériés (art. 15)	7
Congés payés (art. 16)	7
Congés pour événements personnels et familiaux (art. 17)	8
Maternité, adoption, congé parental (art. 18)	8
Service national (art. 19)	11

CHAPITRE IV**Classifications – Rémunérations – Primes et Indemnités**

Classifications des emplois (art. 20)	11
Négociation annuelle des salaires (art. 21)	11
Promotion individuelle (art. 22)	12
Prime d'ancienneté et de fidélité (art. 23)	12
Prime d'anniversaire (art. 24)	12
Primes de vacances, de rentrée, 13e mois (art. 25)	12
Indemnité de départ en retraite (art. 26)	13
Indemnité de licenciement (art. 27)	13

CHAPITRE V**Formation professionnelle**

Formation professionnelle (art. 28)	13
-------------------------------------	----

CHAPITRE VI**Rupture du contrat de travail**

Préavis – Licenciement (art. 29)	13
Reclassement (art. 30)	14

CHAPITRE VII
Prévoyance et Retraite

Indemnisation, maladie, accident (art. 31)	14
Régime complémentaire de prévoyance (art. 32)	14
Régimes de retraite (art. 33)	15

CHAPITRE VIII
Représentation du personnel et activité syndicale

Activités syndicales (art. 34)	15
Elections des représentants du personnel (art. 35)	16

CHAPITRE I
Champ d'application
Durée – Dénonciation – Révision – Commission Paritaire
Article 1^{er}
Préambule

La présente convention, conclue entre le Bureau Confédéral de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens. et le Syndicat CFTC du personnel confédéral, a pour objectif d'établir et de maintenir un équilibre des droits et des devoirs entre employeurs et salariés dans les relations du travail.

Par cet accord collectif, les parties signataires manifestent leur volonté de chercher à garantir et développer le respect des personnes, de leur liberté et de leur responsabilité, ainsi qu'une organisation et une vie sociale fondées sur la justice et la paix sociale.

La présente convention annule et remplace, dans son intégralité, la précédente convention du 19 octobre 1984.

Les parties signataires souhaitent voir élargir le bénéfice de cette convention à l'ensemble des salariés des organisations affiliées à la CFTC. A cet effet, elles invitent les responsables de ces organisations à y adhérer. L'adhésion comporte l'acceptation de tous les éléments de la convention y compris les annexes sur les classifications et la grille indiciaire.

Article 2
Champ d'application

La présente convention s'applique au personnel du siège confédéral de la CFTC, y compris celui des associations liées au Bureau confédéral. Elle s'applique également au personnel des organisations affiliées. Celles-ci doivent manifester leur adhésion par écrit.

Les salariés travaillant comme "personnels détachés" au secrétariat confédéral ou dans les organisations adhérant à la convention bénéficient de dispositions au moins équivalentes à celles de la présente convention, compte tenu qu'ils demeurent sous la responsabilité de la Confédération pendant toute la durée de leur détachement.

Article 3
Durée – Dénonciation – Révision

a) Durée :

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de sa signature.

b) Dénonciation :

Chacune des parties signataires a la possibilité de dénoncer la convention collective avec un préavis de trois mois.

La lettre de dénonciation adressée par courrier recommandé avec accusé de réception ou remise directement contre récépissé à chacune des parties signataires devra être accompagnée d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouveau texte par les parties.

c) Révision :

Chacune des parties signataires peut demander à tout moment après un préavis de trois mois la révision d'un ou de plusieurs articles de la présente convention.

La demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression d'un ou plusieurs articles.

Les dispositions soumises à révision resteront en vigueur jusqu'à l'adoption des dispositions destinées à les remplacer.

Article 4 *Commission paritaire*

Il est constitué une commission paritaire composée de deux collèges :

- un collège salarié comprenant le délégué syndical, un cadre et un employé.
- un collège employeur comprenant également trois représentants.

La commission est compétente pour débattre :

- de tout problème concernant la présente convention ;
- de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation du texte précité.

La saisine est faite par la partie la plus diligente auprès du secrétariat de la Commission.

Les modalités de fonctionnement de la Commission sont déterminées ainsi qu'il suit :

- le secrétariat de la commission est assuré par la partie employeur,
- saisie d'un différend, la commission se réunit dans le délai de vingt et un jours à compter de la réception de la requête. Elle entend les parties et se prononce dans un délai maximum de huit jours ouvrés.

- la Commission prend ses décisions à la majorité simple des membres qui la constituent.

CHAPITRE II **Embauche** **Article 5** *Conditions d'engagement*

Les conditions d'engagement sont fixées par écrit. Une proposition de contrat de travail établie en double exemplaires est adressée au candidat.

Elle doit préciser :

- la date d'engagement,
- le lieu de travail,
- la durée de la période d'essai,
- l'horaire de travail hebdomadaire,
- l'emploi, la classification et le coefficient,
- les éléments de rémunération,
- les modalités de calcul du salaire mensuel
- le régime de retraite et de prévoyance,
- les astreintes éventuelles liées au poste ou à la fonction,
- éventuellement, les conditions particulières du contrat.

Un double de cette proposition, revêtu de la signature de l'intéressé précédée de la mention "Bon pour accord", sera remis à l'employeur avant la prise de fonction.

Toute personne engagée est tenue de présenter les pièces justificatives de son identité et de ses diplômes ou toutes pièces équivalentes. Les salariés ressortissants d'Etats étrangers à la Communauté Européenne devront présenter leur carte de résident.

Lors de son engagement, tout salarié fait l'objet d'un examen médical devant le médecin du travail conformément à l'article R 241 - 48 du Code du travail et ce au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

L'employeur s'efforcera de faciliter l'intégration des nouveaux embauchés en prévoyant des mesures d'accueil : informations sur la CFTC (Histoire, structures, principes), remise de la Convention Collective, du règlement intérieur et des règles déontologiques, des accords d'entreprise et de l'organigramme. Tout changement intervenant dans ces textes doit être communiqué aux salariés.

Article 6 *Période d'essai*

La durée de la période d'essai est fixée :

- à 1 mois pour les ouvriers
- à 2 mois pour les employés
- à 3 mois pour les agents de maîtrise et cadres

La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord conclu entre le salarié et l'employeur au moins 15 jours avant le terme de la première période.

Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu à tout moment par chacune des parties. Toutefois, un délai de prévenance réciproque devra être respecté. Ce délai est fixé à une semaine pour les ouvriers, à deux semaines pour les employés et cadres.

La période d'essai interrompue par la maladie est prolongée d'une durée équivalente à l'interruption.

Article 7 *Entretien individuel annuel*

Il pourra être institué dans les entreprises relevant de la présente convention une procédure d'entretien annuel.

Cet entretien a pour vocation d'établir un bilan par rapport à des objectifs définis préalablement, de fixer de nouveaux objectifs pour l'avenir et de faire des projets en matière de formation, de développement et de mobilité professionnels.

Il doit permettre une meilleure compréhension entre le salarié concerné et son responsable direct et doit contribuer à inscrire chaque salarié dans une logique de progrès.

Les conclusions de cet entretien seront consignées dans des documents standardisés et soumises aux observations et à la signature du salarié concerné. Dans l'hypothèse où celui-ci manifesterait un désaccord avec son responsable, il pourra alors bénéficier d'un nouvel entretien avec le responsable du personnel.

Une synthèse des résultats de ces entretiens portant sur les souhaits exprimés en matière de formation fera l'objet d'une communication au comité d'entreprise lors de l'élaboration du plan de formation annuel.

Article 8 *Affectation – Mutation – Remplacement*

a) Affectation :

L'affectation du personnel est déterminée par l'employeur en fonction des besoins du service.

En cas de vacance ou de création de poste susceptible d'être pourvu par affectation interne, l'employeur en informe le personnel par note de service et examine en priorité les candidatures des personnes travaillant dans l'entreprise.

b) Mutation :

Tout changement de niveau professionnel ou d'emploi fait l'objet d'une notification écrite de l'employeur.

Aucune mutation à l'initiative de l'employeur ne peut entraîner de réduction de rémunération hormis les éléments particuliers de rémunération liés à la nature spécifique du poste de travail tenu précédemment.

c) Remplacement :

Lorsqu'un membre du personnel est affecté, à titre temporaire, pendant plus d'un mois à un emploi d'un coefficient supérieur au sien, son salaire effectif mensuel est provisoirement ajusté pour qu'il puisse percevoir une rémunération équivalente à celle effectivement perçue par le salarié remplacé, déduction faite des éléments personnels de la rémunération de ce dernier.

Article 9
Devoir de réserve

Tous les membres du personnel, y compris le personnel détaché, sont tenus à une obligation générale de réserve concernant toute activité, tous documents ou informations venus à leur connaissance dans le cadre de leur activité professionnelle et dont la diffusion, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, serait susceptible de porter atteinte au respect du caractère propre de l'organisation ou de lui porter préjudice.

Article 10
Egalité professionnelle

L'employeur s'engage à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le respect de leur différence et de leur complémentarité. Il s'interdit, en conséquence, d'arrêter des décisions portant sur les relations de travail comme l'embauche, l'emploi, la rémunération, la promotion, l'exécution du contrat, en considération du sexe ou de la situation de famille.

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égal, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation familiale, de son appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion.

Article 11
Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les absences résultant de maladie ou d'accident y compris les accidents du travail, justifiées par certificat médical, n'entraînent pas la rupture immédiate du contrat de travail.

Le salarié empêché d'assurer son travail pour raison de maladie ou d'accident ou pour tout autre motif, est tenu, sauf absolue impossibilité, d'informer le responsable du personnel le plus tôt possible et au plus tard dans les 48 heures faisant suite à la première heure d'absence constatée.

Si l'employeur se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent pour cause de maladie ou d'accident, il devra respecter la procédure de licenciement car la rupture constitue dans ces conditions un licenciement de fait.

Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification avant l'expiration d'une période d'absence d'un an.

Dans ce cas, l'employeur devra verser à l'intéressé une indemnité de préavis et, éventuellement, une indemnité de licenciement. Ces indemnités ne sont pas dues lorsque le salarié ayant omis de produire les justifications prévues ci-dessus, la rupture lui étant imputable.

Lorsque le contrat aura été rompu dans les conditions ci-dessus, l'intéressé bénéficiera d'un droit préférentiel au réengagement.

Le salarié réintégré conserve le bénéfice des avantages liés à l'ancienneté qu'il avait acquis lors de la rupture du contrat, y compris en matière d'électorat et d'éligibilité, sauf en cas de nouveau licenciement.

CHAPITRE III
Durée du travail – Congés – Absences

Article 12
Durée du travail

L'horaire hebdomadaire de référence pour la durée du travail fait l'objet d'un affichage.

Sauf dispositions particulières liées à l'activité de la CFTC ou au poste de travail (congrès, réunions statutaires, élections nationales, par exemple), chaque salarié bénéficie d'un repos de deux jours consécutifs par semaine : le samedi et le dimanche.

L'horaire individuel journalier est fixé par accord entre le salarié et son responsable hiérarchique. Toute modification d'horaire doit faire l'objet d'un accord préalable. L'horaire

individuel de chaque salarié doit être communiqué au responsable du personnel.

Le droit au travail à temps partiel est institué dans le cadre de la législation en vigueur.

Article 13

Heures supplémentaires et repos compensateur

Les heures supplémentaires sont effectuées et payées dans la limite des dispositions législatives et réglementaires. Elles donnent droit à un repos compensateur suivant les mêmes dispositions. La récupération doit être effective dans un délai de trois mois.

Article 14

Repos spéciaux

Le salarié, amené à se déplacer pour des missions à l'extérieur impliquant un découcher, pourra prétendre à 2 heures de repos spécial par découcher. Ces heures pourront faire l'objet d'un regroupement. Elles devront être utilisées dans les trois mois qui suivent le découcher.

Article 15

Jours fériés

Les fêtes légales ou périodes ci-après désignées sont fériées et chômées. Elles ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération.

1er janvier	14 juillet
Vendredi Saint après-midi	Assomption
Lundi de Pâques	Toussaint
1er mai	11 novembre
8 mai	Veille de Noël après-midi
Ascension	Jour de Noël
Lundi de Pentecôte	

La journée de travail sera abrégée de une heure trente minutes la veille ou l'avant-veille calendaire de certains jours fériés : 1er janvier, Pentecôte, 14 juillet, 15 août et 1er novembre. Cette disposition ne s'applique pas au personnel qui, quel qu'en soit le motif serait absent ces jours-là. Ce temps ne sera pas récupérable.

Article 16

Congés Payés

a) Ouverture des droits :

La période de référence pour l'ouverture du droit aux congés payés s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Chaque mois complet de travail effectif durant cette période ouvre droit à deux jours et demi de congés payés, soit 30 jours maximum.

Les jours de congés payés sont des jours ouvrés.

Lorsque la période de travail est incomplète, le droit aux congés est calculé au prorata en prenant en compte les périodes de travail effectif égales à quatre semaines ou vingt-quatre jours.

Lorsque le nombre de jours de congés ainsi déterminé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

En cas de travail à temps partiel, l'ouverture du droit se fait suivant les mêmes dispositions.

Après un an de présence, l'absence pour maladie, sera assimilée à un temps de travail effectif pour l'ouverture du droit aux congés payés dans la limite de trois mois maximum, même discontinus.

b) Prise des congés payés :

La période légale pour la prise des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre. Durant cette période, la prise des congés payés devra être de deux semaines minimum et

quatre semaines maximum consécutives.

La limite maximale pour prendre les congés payés d'une année est fixée au 30 avril de l'année suivante. Au-delà les congés non pris ne seront plus indemnisés sauf dérogation particulière justifiée et acceptée.

Seuls, les salariés ayant leur famille à l'extérieur de la Communauté Européenne pourront cumuler deux périodes consécutives de congés sur une même année.

c) Prévision des départs en congé

Le calendrier prévisionnel des départs en congé est fixé au plus tard le 28 février après concertation entre les intéressés et le responsable du service. Il est établi en tenant compte des souhaits individuels et des nécessités du service. Il est communiqué aux délégués du personnel et publié par le responsable du personnel.

En cas de désaccord, la décision est prise par le responsable du personnel après consultation des délégués du personnel.

Sauf cas de force majeure, il ne sera pas possible de modifier le calendrier convenu moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Article 17

Congés pour événements personnels et familiaux

Après la période d'essai, le personnel a droit, sur justificatif, à des congés pour événements personnels ou familiaux sans réduction de rémunération dans les cas suivants :

- mariage du salarié : cinq jours ouvrés
- mariage d'un ascendant, d'un frère, d'une soeur : deux jours ouvrés
- mariage d'un enfant : trois jours ouvrés
- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ouvrés
- décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère : cinq jours ouvrés
- décès d'un frère, d'une soeur, des grands-parents, des beaux-parents : deux jours ouvrés (hors délai de route)
- baptême d'un enfant : un jour ouvré
- profession de foi chrétienne d'un enfant ou cérémonie religieuse similaire d'une autre confession : un jour ouvré
- déménagement du salarié : trois jours ouvrés
- garde d'un enfant ou d'un ascendant à charge, malade ou handicapé : douze jours ouvrés par année civile et par famille sur présentation d'un certificat médical.

Ces congés ne sont pas déductibles des congés payés annuels. Ils sont assimilés à un temps de travail effectif pour déterminer les droits aux congés payés et à l'ancienneté.

Les congés pour événements personnels et familiaux doivent être pris au moment des événements qui les justifient. Sauf accord, ils ne peuvent pas être reportés à une date ultérieure.

Article 18

Maternité – Adoption – Congé parental

a) Maternité :

Les salariées en état de grossesse bénéficient des dispositions légales et réglementaires prévues par la législation en vigueur.

La salariée doit remettre au responsable du personnel, ou lui envoyer par lettre recommandée avec accusé de réception, un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de l'accouchement.

A partir du début du cinquième mois de grossesse, la salariée bénéficiera d'une réduction du temps de travail d'une demi-heure par demi-journée (soit une heure par jour) sans réduction de rémunération.

La femme enceinte peut suspendre le contrat de travail six semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après la date de celui-ci.

La période de suspension est prolongée à partir du 3^e enfant et en cas de naissance multiples comme l'indique le tableau ci-dessous :

	Situation de famille de la salariée	Périodes de suspension du contrat de travail (en semaines)		
		avant l'accouchement	après l'accouchement	totale
Naissance simple	moins de 2 enfants à charge ou nés viables avant l'accouchement	6	10	16
	au moins 2 enfants à charge ou nés viables avant l'accouchement	8 ou 10	18 ou 16	26
Naissances multiples	moins de 2 enfants à charge ou nés viables avant l'accouchement ; moins de 3 enfants à charge ou nés viables après l'accouchement	6	12	18
	au moins 2 enfants à charge ou nés viables avant l'accouchement	8 ou 10	20 ou 18	28
	moins de 2 enfants à charge ou nés viables avant l'accouchement ; 3 enfants, ou plus, à charge ou nés viables après l'accouchement	6	22	28
Prolongations	<p>Accouchement avant la date présumée La période de suspension peut être prolongée jusqu'au terme de la période totale.</p> <p>Etat pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches Les périodes de suspension sont augmentées de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant l'accouchement et quatre semaines après l'accouchement.</p> <p>Enfant hospitalisé Si l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de fin d'hospitalisation, tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.</p>			

Nota – Enfant né viable : enfant, même s'il n'est pas vivant, né à partir du 181^e jour de grossesse et inscrit à l'état civil.

S'il y a lieu, la salariée doit produire un certificat médical indiquant l'existence et la durée prévisible de son état pathologique, si celui-ci rend nécessaire une prolongation de la période de suspension de son contrat de travail.

La période de suspension est assimilée à un temps de travail effectif pour déterminer la durée du congé annuel et l'ancienneté.

Pour élever son enfant, la mère peut résilier son contrat de travail à l'expiration de son congé de maternité sans être tenue de respecter le délai de préavis. L'employeur doit être informé, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé au moins quinze jours avant le terme du congé de maternité.

Le père, si la mère y renonce, peut résilier son contrat de travail deux mois après la naissance de l'enfant. L'employeur doit être informé, quinze jours à l'avance, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. A l'issue de la période de résiliation, limitée à une année, l'intéressé bénéficie pendant un an d'une priorité d'engagement. La réintégration doit être sollicitée par lettre recommandée avec avis de réception, huit semaines avant la date prévue de la reprise. L'employeur n'est tenu de satisfaire cette demande que s'il y a vacance d'emploi. Le salarié réintégré retrouve les droits acquis avant la résiliation. Le salarié qui n'est pas réembauché bénéficie d'une priorité d'accès aux cycles et stages de formation professionnelle.

b) Congé d'adoption :

La femme à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, peut suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines à dater de l'arrivée de l'enfant à son foyer, douze semaines en cas d'adoptions multiples.

Cette période est portée à 18 semaines ou à 20 semaines en cas d'adoptions multiples, si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants à charge.

La salariée doit avertir son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

La période de suspension est assimilée à un temps de travail effectif pour déterminer la durée du congé annuel et l'ancienneté. Le droit au congé d'adoption est ouvert au père adoptif si la mère y renonce. Ce congé d'adoption est rémunéré.

c) Congé parental d'éducation ou travail à mi-temps :

Un congé parental est ouvert au père, à la mère, aux parents adoptifs qui justifient d'une ancienneté d'au moins une année.

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout bénéficiaire peut prendre un congé parental ou travailler à mi-temps.

Le congé parental ou la période d'activité à mi-temps ont une durée initiale d'un an. Ils peuvent être prorogés deux fois jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Le congé parental n'est pas rémunéré.

Le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec A.R. ou remise contre récépissé :

- un mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption lorsque le congé parental ou le travail à mi-temps suivent immédiatement cette période ;
- deux mois au moins avant le début du congé parental ou travail à mi-temps dans les autres cas ;
- un mois avant le terme de la période initiale lorsque le salarié entend prolonger son congé ou transformer le congé parental en activité à mi-temps et réciproquement.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié peut reprendre son activité totale ou à mi-temps.

La demande motivée est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec A.R. ou remise contre récépissé un mois au moins avant la date à laquelle le salarié entend bénéficier de ces dispositions.

Pendant toute la durée du congé parental le contrat de travail est suspendu dans tous ses effets

A l'issue du congé parental ou de la période de réduction d'activité, le bénéficiaire retrouve normalement son précédent emploi ou un emploi similaire avec les avantages acquis antérieurement dans l'entreprise. La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié qui reprend son activité bénéficie d'une formation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Article 19 *Service National*

L'absence pour les tests préparatoires au service national, le service national, les périodes de réserve non provoquées par l'intéressé, le rappel sous les drapeaux, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également au personnel féminin concerné par le service national.

Cependant, dans le cas où, pendant l'absence du salarié pour une de ces causes, son emploi viendrait à être supprimé, il bénéficiera, s'il ne peut être réintégré, de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement auxquelles lui donne droit son ancienneté, ainsi que d'une priorité de réengagement dans un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait avant son absence.

CHAPITRE IV ***Classification - Rémunération - Primes et Indemnités*** **Article 20** ***Classification des Emplois***

Chaque salarié se voit attribuer une classification à laquelle correspond un nombre de points.

Les emplois sont classés en trois catégories :

- ouvriers, employés
- maîtrise
- cadres

en fonction de critères objectifs et qualitatifs des postes qui sont :

- contenu et activité
- autonomie et initiative
- technicité
- formation, adaptation et expérience
- niveau de responsabilité

La grille des classifications est annexée à la présente convention.

Article 21 ***Négociation annuelle des salaires***

La rémunération de base est calculée d'après :

- la valeur du point
- le nombre de points correspondant à la classification (coefficient).

Chaque année, courant janvier, la commission paritaire prévue à l'article 4 négocie l'évolution générale du pouvoir d'achat, détermine le pourcentage d'augmentation de la valeur du point ainsi que les échéances d'application pour l'année.

Une clause de sauvegarde et de renégociation en cas d'écart constaté entre les prévisions et les réalisations devra être prévue.

Article 22
Promotion individuelle

Une fois par an, chaque responsable de service examine la situation de chacun de ses collaborateurs. Il formule par écrit les propositions éventuelles d'augmentation, de promotion ou de formation qu'il justifie.

Ces propositions sont regroupées par le service du personnel qui vérifie que le cas de chaque salarié a bien été étudié et les soumet à la Commission exécutive pour décision.

Toute promotion ou augmentation individuelle est notifiée par écrit à chaque intéressé.

Tout salarié n'ayant pas bénéficié d'une augmentation individuelle ou d'une promotion pendant trois années consécutives devra être reçu par le responsable du personnel pour que son cas soit reconsidéré ou que lui soient communiqués les motifs de cette situation.

Article 23
Prime d'ancienneté et de fidélité

Une prime d'ancienneté de 1% par année de présence est versée au salarié dans la limite de 20%.

A cette prime d'ancienneté vient s'ajouter une prime de fidélité de un pour cent tous les cinq ans de présence sans limitation de durée.

Par ancienneté, il faut entendre toutes les périodes au cours desquelles le salarié a figuré sur le registre du personnel. Les périodes de suspension autorisée du contrat de travail, par exemple : maternité, maladie, accident, congés, congé individuel de formation, sont assimilés à un temps de présence. Il en est de même pour les périodes de service national ou de rappel sous les drapeaux.

Article 24
Prime anniversaire

Tout salarié atteignant 10 ans dans une organisation CFTC perçoit une prime anniversaire égale à un mois de salaire.

Article 25
Prime de vacances – Prime de rentrée – 13^e mois

a) Prime de vacances

Chaque année, il est versé avec la paie de juin une prime de vacances. Son montant est égal à un demi-mois de salaire brut. Cette prime est majorée d'un supplément familial en fonction du nombre d'enfants à charge. Ce supplément familial est versé au prorata du nombre de mois de présence au cours de la période de référence retenue pour l'ouverture des droits aux congés payés.

b) Prime de rentrée

Fin août, à l'occasion de la rentrée scolaire, il est versé au personnel ayant plus de trois mois de présence, une prime de rentrée à laquelle s'ajoute également un supplément familial.

Sont considérés comme enfants à charge pour les suppléments familiaux ci-dessus :

- 16 ans jusqu'à fin de l'obligation scolaire
- 17 ans si demandeur d'emploi

- 20 ans si étudiant ou handicapé dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle.

Le montant de la prime de rentrée ainsi que les suppléments familiaux à la prime de vacances et à la prime de rentrée sont négociés annuellement par la Commission paritaire.

c) Treizième mois

Il est versé, avec la paie de décembre, un treizième mois de salaire brut, au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année.

Article 26
Indemnité de départ en retraite

Une indemnité de départ équivalant à 50% de l'indemnité prévue à l'article 27 à laquelle aurait eu droit l'intéressé, en fonction de son ancienneté, est versée au moment du départ en retraite.

Elle n'est pas cumulable avec l'indemnité de licenciement.

Article 27
Indemnité de licenciement

Tout salarié licencié ayant plus d'un an d'ancienneté a droit, sauf faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté.

Cette ancienneté s'apprécie au sein des services fédéraux de la CFTC, sauf stipulation autre dans le contrat d'engagement.

L'indemnité, calculée sur la base du salaire moyen des trois derniers mois normaux, est égale à :

- un dixième de mois après un an d'ancienneté
- un demi-mois après deux ans d'ancienneté
- un mois après trois ans d'ancienneté
- un mois et demi après quatre ans d'ancienneté
- un demi mois par année de présence au-delà de cinq ans d'ancienneté.

CHAPITRE V
Formation professionnelle
Article 28

La formation professionnelle continue est organisée dans le cadre de la législation en vigueur.

Le plan ainsi que le bilan annuel sont soumis, pour consultation, au comité d'entreprise et porté à la connaissance du personnel.

Les salariés poursuivant une formation de plus d'une année seront inscrits en priorité dans le plan de formation de l'année suivante ou des années suivantes.

Cette priorité ne sera pas maintenue à partir du second redoublement au cours du programme de formation.

CHAPITRE VI
Rupture du contrat de travail
Article 29
Préavis – Licenciement

Le préavis est un temps effectivement travaillé. En cas de démission après la période d'essai, notifiée par écrit, la durée du préavis réciproque est égale à celle de la période d'essai initiale.

En cas de licenciement, hors cas de faute grave ou lourde, le délai de préavis est fixé à :

- un mois pour les salariés ayant moins de deux ans de présence ;
- deux mois pour les salariés ayant plus de deux ans de présence ;
- trois mois pour les cadres.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter deux heures par jour, en vue de la recherche d'un nouvel emploi, sans retenue de salaire.

La détermination de ces heures et leur regroupement éventuel seront précisés par arrangement amiable.

En cas de désaccord, les deux heures seront choisies un jour par le salarié, un jour par le responsable de service.

Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

A l'exception des licenciements pour faute grave ou lourde, comme le prévoit la réglementation en matière de licenciement pour motif économique, le salarié aura la faculté de réduire la durée de son préavis ; il ne sera alors payé que jusqu'à la date de son départ effectif.

Article 30 *Reclassement*

Tout projet de licenciement sera immédiatement communiqué aux représentants du personnel.

En cas de suppression d'emploi, le maximum devra être fait en liaison avec les représentants du personnel, pour assurer le reclassement des salariés concernés, soit dans une organisation affiliée à la CFTC, soit dans un organisme extérieur, soit en proposant une convention de conversion.

CHAPITRE VII *Prévoyance et Retraite*

Article 31 *Indemnisation Maladie – Accident*

En cas d'indisponibilité justifiée pour maladie ou accident, le salarié ayant plus d'un an de présence bénéficie, sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociale, et du régime de prévoyance, du maintien par l'employeur de la rémunération mensuelle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

La durée du maintien de la rémunération complète ainsi déterminée est égale à :

- deux mois pour un temps de présence compris entre un et deux ans ;
- quatre mois pour un temps de présence compris entre deux et trois ans ;
- six mois pour un temps de présence compris entre trois et cinq ans ;
- un an après cinq ans de présence.

Ces durées d'indemnisation ne peuvent pas être dépassées au cours d'une année civile, car tous les arrêts seront cumulés.

Article 32 *Régime complémentaire de prévoyance*

En matière de prévoyance complémentaire au régime de la sécurité sociale, la Confédération adhère au moment de la signature de la présente convention, pour le personnel salarié de son secrétariat national, à :

- 1° l'IGPM (Institution de prévoyance du groupe Mornay) pour les non cadres ;
- 2° la CIPC (Caisse interprofessionnelle de prévoyance des cadres) pour le personnel cadre et assimilé.

La CFTC adhère pour les employés et les cadres aux garanties Capital/décès.

Les organisations qui adhèrent à la présente convention sont tenues de s'affilier à un régime complémentaire de prévoyance pour les personnes qu'elles emploient.

Cependant, elles demeurent libres du choix de l'organisme complémentaire, des prestations, des taux de cotisation et de leur répartition employeur-salarié.

Article 33 *Régimes de retraite*

En matière de retraite complémentaire au régime de la sécurité sociale, la Confédération est affiliée, pour le personnel salarié du secrétariat national, à :

1° la CGIS (Caisse générale interprofessionnelle de retraite pour les salariés) pour le personnel non cadre sur la totalité du salaire et pour le personnel cadre uniquement sur la tranche A (inférieur au plafond de la sécurité sociale).

2° la CIPC (Caisse interprofessionnelle de prévoyance des cadres) pour le personnel cadre uniquement sur la tranche B (au-dessus du plafond de la sécurité sociale).

Les organisations qui adhèrent à la présente convention sont tenues de s'affilier à une caisse de retraite complémentaire pour leur personnel.

Cependant, elles demeurent libres du choix de l'organisme, des taux de cotisations et de leur répartition employeur-salarié.

CHAPITRE VIII **Représentation du personnel et activité syndicale** **Article 34** *Activités syndicales*

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tout membre du personnel, d'adhérer librement et d'appartenir au syndicat professionnel constitué en application du code du travail.

En aucun cas l'employeur ne peut prendre en considération l'appartenance au syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, les mutations, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

a) Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage distincts sont mis à disposition : du délégué syndical, des délégués du personnel, du Comité d'entreprise et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), pour l'affichage sous leur seule responsabilité.

Un exemplaire des communications doit être transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

b) Délégué syndical

La désignation d'un délégué syndical doit être portée à la connaissance du responsable du personnel, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise contre récépissé. Une copie de cette communication est adressée simultanément à l'Inspection du travail.

Le nom du délégué syndical doit être affiché sur le panneau réservé aux communications syndicales.

Le délégué syndical est, de plein droit, représentant syndical au Comité d'entreprise.

c) Local syndical

Un local et des moyens sont mis à la disposition de la section syndicale.

Ce local est commun aux délégués du personnel, aux membres du Comité d'entreprise et du CHSCT.

d) Réunions syndicales

Les membres de la section syndicale peuvent bénéficier de douze heures rémunérées par an pour participer à des réunions syndicales. Ce temps peut faire l'objet d'un accord de dépassement en cas de nécessité particulière reconnue paritairement.

e) Réunions d'information du personnel

Tous les membres du personnel peuvent bénéficier, sur le temps de travail, de six heures rémunérées par an pour participer à des réunions syndicales d'information.

f) Collecte des cotisations

La collecte des cotisations syndicales s'effectuent librement sur le lieu et pendant le temps de travail.

g) Crédits d'heures

Les crédits d'heures attribués au délégué syndical et aux représentants du personnel peuvent être répartis entre eux selon les besoins.

Cette répartition fait l'objet d'une déclaration préalable au responsable du personnel. Cette déclaration est trimestrielle et peut être reconduite par tacite reconduction.

En cas de nécessité, la répartition des heures peut faire l'objet d'une déclaration mensuelle.

Faute de déclaration, les crédits d'heures demeurent affectés aux titulaires de fonctions.

Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause le principe d'une justification a posteriori de l'utilisation des crédits d'heures.

Article 35

Elections des représentants du personnel

Un protocole d'accord entre le délégué syndical et l'employeur fixe les modalités des scrutins.

a) Elections des Délégués du personnel

Pour être électeur, il faut être salarié ou mis à disposition de la structure CFTC depuis trois mois au moins et avoir seize ans accomplis.

Pour être éligible, il faut être salarié de la CFTC depuis six mois au moins et avoir dix-huit ans accomplis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles lorsqu'ils remplissent les conditions requises.

Les salariés qui occupent un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises sont électeurs dans chaque entreprise mais ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises, ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise de travail temporaire ne sont ni électeurs ni éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Les cadres dirigeants appartenant au Bureau Confédéral ou ceux ayant une fonction équivalente dans une Fédération, une union géographique ou un syndicat national de la CFTC ne sont ni électeurs, ni éligibles.

Les délégués du personnel sont élus pour un an.

b) Elections du Comité d'entreprise :

Pour être électeur, il faut être salarié de l'organisation depuis trois mois au moins et avoir seize ans accomplis.

Pour être éligible, il faut être salarié de l'organisation depuis six mois au moins et avoir 18 ans accomplis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles lorsqu'ils remplissent les conditions requises.

Les salariés qui occupent un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises sont électeurs dans chaque entreprise mais ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises, ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise de travail temporaire ne sont ni électeurs ni éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Les cadres dirigeants appartenant au Bureau Confédéral ou ceux ayant une fonction équivalente dans une Fédération, une union géographique ou un syndicat national de la CFTC ne sont ni électeurs ni éligibles.

Les membres du Comité d'entreprise sont élus pour deux ans.

c) Mise en place du CHSCT

Le CHSCT comprend le responsable du personnel, et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres titulaires du comité d'entreprise et des délégués du personnel. En l'absence d'accord, la désignation des représentants du personnel au CHSCT doit se faire au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour.

La délégation du personnel est ainsi fixée :

- pour le collège employés : 3 représentants.
- pour le collège cadres : 1 représentant.

Le délégué syndical est membre de droit à titre consultatif.

Le médecin du travail, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail, le représentant de la Société Civile Immobilière assistant, aux réunions du comité à titre consultatif.

Les représentants du personnel et l'employeur ont voix délibératives.

Le CHSCT est présidé par le responsable du personnel. Le secrétaire est pris parmi les représentants du personnel.

La liste nominative des membres du comité doit être affichée dans les locaux affectés au travail. Elle doit comporter, en outre, les indications relatives à l'emplacement de travail habituel des membres du comité.

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable. Si pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période de mandat restant à courir, sauf si cette période est inférieure à trois mois.

CHAPITRE VII
Dispositions particulières
Article 36
Application de l'article 23

Il est convenu que pour les bénéficiaires concernés, la prime de fidélité prévue à l'article 23, alinéa 2, entrera en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 1993.

Article 37
Entrée en vigueur et dépôt de la convention

La présente convention collective entrera en vigueur à dater du 1er juillet 1993. Son dépôt sera effectué à la diligence de l'employeur auprès de l'Inspection du Travail de Paris 19e.

Fait à Paris, le 18 juin 1993

Pour le syndicat CFTC
du personnel confédéral



La déléguée syndicale
Alice Marquier

Pour le Bureau confédéral,



Le Président
Guy Drilleaud

AVENANT N° 1
A LA CONVENTION COLLECTIVE
DU PERSONNEL CONFEDERAL
DU 18 JUIN 1993

Conformément à l'article 4 de la Convention Collective du Personnel confédéral du 18 juin 1993, la Commission paritaire s'est réunie le 8 février 1994 en vue de préciser les dispositions des articles 25 et 31 de ladite convention.

ARTICLE 25 : Prime de vacances – Prime de rentrée – 13e mois.

a) Prime de vacances : les termes "Ce supplément familial est versé au prorata ..." sont remplacés par "Cette prime et son supplément familial sont versés au prorata ...".

b) Prime de rentrée : Il est précisé que "la prime de rentrée est versée exclusivement fin août de chaque année et qu'elle n'est pas payée en dehors de cette période. Pour la première année, elle sera versée au prorata du temps de présence au 31 août. Il n'est versé qu'un supplément familial par famille".

c) 13e mois : Ajouter à la fin du paragraphe la précision suivante : "dans l'année civile".

En outre, il est précisé que le 13e mois est versé au prorata en cas d'embauche ou de départ en cours d'année y compris aux salariés sous contrat à durée déterminée.

ARTICLE 31 : Indemnisation maladie – accident.

Il est précisé que la prime de vacances et le 13e mois – prévus à l'article 25 a et c – étant inclus dans le calcul des indemnités journalières maladie ou accident n'ont pas à être versés ultérieurement par l'entreprise.

Exemple de maintien du salaire brut en cas de longue maladie d'un salarié ayant plus de cinq ans de présence :

- Pendant 45 jours : 50 % versés par la sécurité sociale et 50 % versés par l'employeur ;

- Du 46e au 365e jour : 50 % versés par la sécurité sociale + 30 % versés par la Caisse de prévoyance + complément versé par l'employeur pour atteindre les 100 % ;

- A compter du 366e jour : 50 % versés par la sécurité sociale + 30 % versés par la caisse de prévoyance. Pas de complément par l'employeur (60% des 30% versés par la caisse de prévoyance sont soumis aux cotisations sociales employeurs/salariés jusqu'à la période d'invalidité reconnue).

Cet avenant n° 1 entrera en vigueur au 1er mars 1994 Il sera considéré comme partie intégrante de la convention collective et publié dans les mêmes conditions.

Fait à PARIS, le 8 février 1994

Pour le syndicat CFTC
du personnel confédéral

Alice MARQUIER, DS
Brigitte DROZD, Employés
Michèle POUPON, Cadres

Pour le Bureau confédéral,

Guy FAZILLEAU
Jean MOREL

**AVENANT N° 2
à la convention collective
du personnel confédéral
du 18 juin 1993**

Conformément à l'article 4 de la Convention Collective du Personnel confédéral du 18 juin 1993, la Commission paritaire s'est réunie le 31 mai 1994 en vue de revoir l'article 27 de ladite convention.

Cet article est annulé et remplacé comme suit :

ARTICLE 27 : Indemnité de licenciement.

Tout salarié licencié ayant plus d'un an d'ancienneté a droit, sauf faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté au sein des services confédéraux de la CFTC sauf stipulation autre dans le contrat individuel d'engagement.

L'indemnité, calculée sur la base du salaire moyen des douze derniers mois, est égale à :

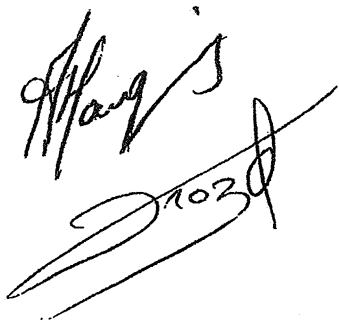
- un dixième de mois après un an d'ancienneté ;
- un demi mois après deux ans d'ancienneté ;
- un mois après trois ans d'ancienneté ;
- un mois et demi après quatre ans d'ancienneté.

Au-delà de cinq ans d'ancienneté, l'indemnité est calculée sur la base d'un demi mois par année d'ancienneté à compter de la première année.

Fait à PARIS, le 21 juin 1994

Pour le syndicat CFTC
du personnel confédéral

Alice MARQUIER, DS
Brigitte DROZD, Employés



Pour le Bureau confédéral,

Guy FAZILLEAU
Jean MOREL



CFTC
Siège confédéral
PARIS

Convention collective du personnel confédéral

Commission paritaire du 4 octobre 1994

Présents :

Pour le syndicat CFTC du personnel confédéral : Alice Marquier, Michel Charbonnier, Brigitte Drozd

Pour le Bureau Confédéral : Guy Fazilleau

Ordre du jour :

Interprétation de l'avenant n° 1 du 8 février 1994

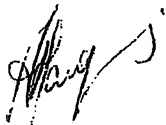
Au sujet de l'attribution du supplément familial de la prime vacances, la Commission se met d'accord sur l'interprétation suivante :

A compter de 1994, le supplément familial à la prime vacances est versé aux deux conjoints salariés dans l'entreprise.

Pour 1994, ce supplément sera versé avec la paie du mois d'octobre.

Pour le supplément familial de la prime de rentrée, on s'en tient au texte b) de l'article 25.

Pour le syndicat CFTC
du personnel confédéral




Alice MARQUIER, DS
Brigitte DROZD, Employés
Michel CHARBONNIER, Cadres

Pour le Bureau confédéral,



Guy FAZILLEAU



Alice Marquier

au

31/5/99