

CNER & UCCAR

219 Boulevard Saint-Germain 75007 PARIS - Tél. 01 42 22 35 29 - Fax 01 45 49 91 49

STATUT DES PERSONNELS DES ORGANISMES DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Adopté le 9 mars 1999

Révisé le 5 novembre 2003

Révisé le 12 décembre 2007

Chapitre 1^{er} - Dispositions générales

Article 1 : Champ d'application

A- Les organismes concernés sont :

- a) les comités d'expansion, les agences de développement et, de façon plus générale, les associations de la loi de 1901, et de droit local, loi de 1908, pour les départements de Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, bénéficiant de financement des collectivités territoriales, ayant du personnel permanent qui leur soit propre, en charge du développement économique.
- b) le CNER, fédération des Comités d'expansion et des agences de développement.

B - Les personnes concernées sont :

- le personnel des organismes visés aux alinéas précédents.

Article 2 : Adoption, durée, dénonciation, révision

- a) Le présent statut, adopté par le CNER et l'UCCAR le 09 mars 1999, est conclu pour une durée indéterminée.
- b) Sa mise en vigueur intervient à la date de son adoption par le Conseil d'administration de l'organisme concerné, après information du personnel et, selon la législation en vigueur, des instances représentatives du personnel.
- c) Il peut être dénoncé une fois par an, à la date anniversaire de sa signature, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parties signataires, sous préavis de trois mois. La partie qui en prend l'initiative doit en aviser les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et déposer la dénonciation auprès des services du ministre chargé du travail, conformément au code du travail.
- d) Sa révision peut être demandée par chacune des parties signataires. Elle doit être accompagnée d'un projet sur les points dont la révision est envisagée. La Commission Paritaire Nationale se réunit sous les quarante cinq jours qui suivent.
- e) Sauf décision contraire des organismes ayant adopté le présent statut selon les modalités prévues à l'alinéa b, tout avenant d'ordre technique adopté par la Commission Paritaire Nationale s'applique de plein droit aux dits organismes.

Article 3 : Statuts antérieurs et avantages acquis ou contractuels.

Le présent statut et ses annexes remplacent, à la date de sa mise en vigueur, les dispositions en application dans les organismes définis au champ d'application de l'article 1^{er}.

Toutefois, il ne peut, en aucun cas, être la cause de la suppression des avantages individuels acquis antérieurement à sa date de signature, étant entendu que les avantages reconnus par le présent statut ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux existants, de même nature ou ayant le même objet.

Sont considérés comme avantages individuels acquis, au sens du présent statut, les indemnités de licenciement, ainsi que celles de départ à la retraite prévues par l'article 11 du statut des secrétaires généraux et des cadres des organismes d'expansion économique du 1^{er} décembre 1965, pour le personnel recruté explicitement sous le régime de ce statut.

Article 4 : obligations professionnelles.

L'ensemble des personnels est tenu au respect du secret professionnel, de l'impartialité et de l'intégrité, eu égard à la spécificité de leurs fonctions, qui requièrent l'application d'une éthique exigeante, compte tenu du caractère économique et financier du traitement des dossiers.

Chapitre II - Droit syndical et liberté d'opinion

Article 5

Conformément à la loi, les parties contractantes reconnaissent à chacun sa liberté d'opinion, celle d'adhérer ou non à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix. Elles reconnaissent également aux syndicats la liberté d'exercer leur action.

Notamment :

Les employeurs et les salariés ne doivent en aucun cas prendre en considération envers quiconque, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les origines, le sexe, les croyances, les opinions, non plus que le fait d'appartenir ou non à un syndicat.

Les employeurs ne doivent pas non plus en tenir compte pour arrêter leurs décisions concernant le recrutement, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et le licenciement, la rémunération, l'avancement et la promotion.

Le temps passé par les délégués, dûment mandatés dans la limite de deux représentants par organisation syndicale représentative, ainsi que par les membres salariés de la Commission Paritaire Nationale visée à l'article 35, pour participer aux réunions paritaires nationales, est considéré comme temps d'absence légale et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire. L'indemnisation des frais de déplacement de ces salariés est assurée par l'organisme employeur, dans les conditions prévues à l'article 19.

Article 5 bis : Panneaux d'affichage

Les panneaux d'affichage sont installés conformément aux dispositions du code du travail.

Chapitre III - Représentation du personnel

Article 6 : Délégués du personnel

Conformément au code du travail, la mise en place des délégués du personnel ou de leurs suppléants est obligatoire dans les organismes dont l'effectif atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois ans précédents, onze salariés.

Article 6^{bis} : Comité d'entreprise

La procédure électorale, le fonctionnement et le financement des comités d'entreprise ou d'établissement sont réglés par la législation en vigueur.

Chapitre IV - Recrutement - Contrat de travail

Article 7 : Recrutement

a) Directeur (Directeur, Directeur général, Délégué général, Secrétaire général) :

Le recrutement d'un Directeur est effectué par le Président de l'organisme intéressé, en accord avec le Conseil d'administration.

Est considéré comme Directeur (Directeur, Directeur général, Délégué général, Secrétaire général), tout salarié, cadre, quelle que soit sa dénomination, non membre du Conseil d'administration, assurant l'organisation de l'ensemble des activités de l'organisme et veillant à la bonne exécution des diverses tâches administratives, financières et de gestion du personnel liées à la bonne marche de l'institution, conformément à la définition présentée en annexe 1 du présent statut.

b) Personnels cadres et non cadres :

Les personnels cadres et non cadres sont recrutés par le Président du Conseil d'administration sur proposition du Directeur, ou par le Directeur agissant par délégation.

Il est mis obligatoirement à la disposition de toute personne recrutée un exemplaire de la présente convention et s'ils existent, un exemplaire du règlement intérieur ou de tout autre document relatif à la vie professionnelle (exemple : accord d'intéressement, charte d'utilisation des technologies de l'information...)

Article 8 : Période d'essai

Tout engagement peut être précédé d'une période d'essai qui doit correspondre à une durée de travail effectif.

a) Directeur (Directeur, Directeur général, Délégué général, Secrétaire général):

La période d'essai pourra être de trois mois renouvelable une fois.

b) Cadres :

La période d'essai pourra être de deux mois, renouvelable une fois.

c) Non-Cadres :

La période d'essai pourra être d'un mois renouvelable une fois.

En cas de renouvellement de la période d'essai d'un Directeur ou d'un Cadre, la durée du préavis sera d'un mois. Quelle que soit la partie prenant l'initiative de la rupture de la période d'essai, les durées de préavis sont réciproques.

Article 9 : Rupture, délai-congé et préavis

Toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur après la période d'essai doit intervenir selon les mêmes modalités que celles prévues par l'article 7 en matière de recrutement.

Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, la durée du délai-congé est :

a) Directeur (Directeur, Directeur général, Délégué général, Secrétaire général)

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, fixée à six mois.

b) Cadres :

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, fixée à trois mois.

c) Non Cadres :

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, fixée à deux mois.

La lettre de licenciement devra rappeler la possibilité offerte aux salariés de demander la réunion de la Commission Paritaire nationale.

Dans le cas d'une résiliation à l'initiative du salarié, la durée du délai-congé est :

a) Directeur (Directeur, Directeur général, Délégué général, Secrétaire général)

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, fixée à trois mois.

b) Cadres :

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, fixée à deux mois.

c) Non Cadres :

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, fixée à un mois

Article 10 : Heures de disponibilité pour recherche d'emploi

Pendant la durée du délai-congé, en cas de licenciement, les salariés sont autorisés à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant deux demi-journées par semaine de délai-congé.

Ces demi-journées sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. En cas de désaccord, elles sont prises, une fois au gré du salarié, une fois au gré de l'employeur.

Elles peuvent être groupées en une ou plusieurs fois, en cours ou en fin de préavis. L'application de ces dispositions ne doit entraîner aucune diminution du traitement des intéressés.

Article 11 : Nouvel emploi

En cas de licenciement, tout salarié sera dispensé d'exécuter le solde de son délai congé, dès lors qu'il justifiera d'une nouvelle embauche.

Il n'aura alors droit, indépendamment de l'indemnité de licenciement, qu'à la rémunération correspondant à son temps effectif de présence à l'organisme.

Article 12 : Indemnités de licenciement

Dès lors qu'un salarié a un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, en cas de licenciement, sauf faute grave, l'indemnité de licenciement sera calculée, au prorata du nombre de mois travaillés et sans préjudice d'éventuels dommages et intérêts, comme suit :

a) Directeur (Directeur, Directeur général, Délégué général, Secrétaire général):

- Pour tenir compte des conditions particulières de l'emploi de Directeur, cette indemnité est fixée à six mois de salaire auxquels s'ajoute un mois de traitement par année d'ancienneté dans l'organisme.

b) Cadres :

- L'indemnité de licenciement est fixée à trois mois de salaire auxquels s'ajoute un demi mois de salaire par année d'ancienneté dans l'organisme.

c) Non Cadres :

- L'indemnité de licenciement est fixée à deux mois de salaire auxquels s'ajoutent 1 quart de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'organisme.

En cas de licenciement abusif ou sans cause réelle ni sérieuse, l'indemnité prévue aux alinéas précédents est doublée.

En cas d'ancienneté du salarié inférieure à un an, l'indemnité de licenciement, sauf faute grave, calculée selon les modalités ci-dessus est divisée par 2.

Article 13 - Congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au 1/10ème de la rémunération perçue au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés pour un horaire normal de travail.

Article 14 : Retraite

a) Mise à la retraite d'un salarié

La mise à la retraite par l'employeur ne peut intervenir que si le salarié concerné a atteint l'âge de 65 ans.

L'employeur doit informer le salarié, par écrit, au moins six mois auparavant, de son intention à son égard, soit qu'il soit mis fin au contrat de travail au moment où les conditions déterminées à l'alinéa précédent sont remplies, soit, au contraire, que le contrat de travail soit prolongé.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévenir l'intéressé six mois avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat.

b) Départ volontaire d'un salarié

Un salarié ayant atteint l'âge de 60 ans peut prendre l'initiative d'un départ volontaire à la retraite afin de bénéficier d'une pension de retraite. Il doit notifier sa décision par écrit en respectant le préavis légal.

Article 15 : Indemnité de fin de carrière

Lors de son départ à la retraite, qu'il s'agisse d'une mise à la retraite ou d'un départ volontaire à la retraite, tout salarié justifiant d'au moins cinq années d'ancienneté, perçoit une indemnité de fin de carrière égale à un demi-mois de traitement par année d'ancienneté, dans la limite d'un plafond de six mois d'indemnité.

Elle sera versée en une seule fois.

A l'alinéa 1, pour le calcul de l'ancienneté on entend la présence continue dans des organismes adhérents ou ayant adhéré au présent statut.

Les éventuelles périodes de chômage intermédiaires n'interrompent pas cette continuité, sans pour autant entrer dans le calcul de l'ancienneté.

Chapitre V - Rémunération

Article 16 : Définition et classification des emplois

Les définitions d'emplois et la classification figurent en annexe du présent statut.

Tout emploi non répertorié à l'annexe 1 du présent statut devra être obligatoirement, par accord exprès entre employeur et employé, assimilé à un emploi répertorié et cette assimilation sera mentionnée au contrat de travail.

Article 17 : Salaires

Les salaires minimaux, correspondant aux emplois de la classification figurant en annexe 1, sont calculés en fonction du nombre de points mentionné, pour chaque poste, en annexe 2, pour une durée hebdomadaire légale de travail, telle que définie à l'article 22. Ils sont fixés au mois, en multipliant le nombre de points mentionnés dans la grille des salaires figurant en annexe 2 par la valeur du point.

La Commission Paritaire Nationale prévue à l'article 35 se réunit chaque année, à l'automne ; à la lumière de l'évolution de l'indice INSEE du coût de la vie, entre le 1er juillet de l'année précédente et le 1er juillet de l'année en cours, elle fixe le taux d'évolution qui sera appliqué aux salaires, le 1er janvier de l'année suivante.

Article 17 bis : Rémunération avec partie variable et intéressement

Les agences et les comités peuvent mettre en place des systèmes de rémunération avec une partie variable, individuelle et/ou collective, liée à la réalisation d'objectifs, afin d'apporter aux salariés une part de rétribution en rapport avec leurs performances ainsi qu'avec les performances de la structure.

Article 18 : Avancement - Promotion —Ancienneté

La promotion du Directeur (Directeur, Directeur général, Délégué général, Secrétaire général) de l'organisme est de la compétence du Président. La promotion du personnel est de la compétence du Président, sur proposition du Directeur, ou du Directeur agissant par délégation.

A tout moment, il est possible d'accorder une promotion sous forme de rémunération et/ou de changement de classification à tel ou telle cadre ou non-cadre jugé apte à l'avoir mérité, sans que cette décision entraîne automatiquement une promotion identique des autres agents se trouvant au même rang.

Sauf dispositions internes reposant sur d'autres critères, il est institué un avancement d'ancienneté s'appliquant uniquement aux personnels non-cadres. Il s'effectue par l'attribution de deux points supplémentaires, à l'issue d'une période de quatre ans qui commence, soit à la signature du contrat, soit à la date du précédent avancement ou reclassement.

On entend par ancienneté dans un organisme, au sens du présent article, le temps de présence pendant lequel un salarié a été occupé dans cet organisme, ses différents établissements ou filiales, annexes ou autres.

Sont assimilés au temps de présence dans l'organisme employeur :

- les interruptions pour périodes militaires obligatoires ;
- l'interruption pour le service national ;
- les périodes de congés payés, maladies, maternité, paternité, adoption, accidents, congés parentaux, congés de présence parentale, congés de soutien familial, congés de solidarité familiale, congés des cadres et animateurs pour la jeunesse, congés de formation économique, sociale et syndicale, ou congés de formation.

Article 19 : Frais de déplacement

Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire.

Les frais occasionnés seront pris en charge par l'organisme employeur sur les bases suivantes :

a) Frais kilométriques :

Si le salarié doit utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais sera basé sur le barème en cours de l'administration fiscale, plafonné à 10CV fiscaux.

Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé. La communication de ces pièces (carte grise, permis de conduire, assurance, vignette, contrôle technique) vaut engagement de la part du salarié de rester en règle à ce sujet, toute modification ultérieure devant être immédiatement signalée à l'employeur. Tout manquement à cette obligation dégage la responsabilité de l'employeur.

A défaut de couverture du risque « affaires » ou « déplacements professionnels » par l'employeur, la majoration à ce titre est remboursée en sus sur pièce justificative. Dans ce cas le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance qui comportera obligatoirement une clause garantissant sans limitation la responsabilité civile de l'employeur, chaque fois que celle-ci pourra être engagée.

b) Frais de séjour :

Ils seront remboursés en totalité sur présentation des pièces justificatives.

Pour les déplacements entraînant des dépenses importantes, l'employeur doit remettre au salarié le montant d'une provision ou cartes accréditatives limitatives.

Article 20 : Gratifications

Les organismes peuvent accorder à leur personnel ayant au moins six mois d'ancienneté une gratification de fin d'année ou de fin d'exercice, ou un treizième mois, payable en une ou deux fois.

En cas de rupture du contrat de travail - sauf pour faute grave - ces gratifications seront calculées au prorata du temps de présence depuis leur dernière distribution.

Article 21 : Régime de retraite et de prévoyance

Un régime minimum obligatoire de prévoyance bénéficiant à tous les personnels employés devra être mis en place par l'organisme.

Les garanties concerneront :

- un capital décès
- l'invalidité absolue et définitive
- une rente éducation.
- l'incapacité temporaire de travail
- l'invalidité totale ou partielle

Les garanties minimales à mettre en œuvre sont définies en annexe.

Les organismes relevant du présent statut bénéficieront d'un délai de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur de l'annexe ou de leur adhésion pour se mettre en conformité avec les garanties prévues.

Chapitre VI - Durée du travail, congés, absences.

Article 22 : Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail et ses modalités d'aménagement sont fixées par la loi et le cas échéant par accord entre les parties.

Article 23 : Droit au congé

Le droit au congé est calculé sur le temps de travail effectif.

Sont assimilés à des périodes de travail effectif, au titre du présent article :

- les périodes de congés payés ou de récupération ;
- les congés spéciaux, les congés de formation économique, sociale et syndicale, les congés de formation de cadre et d'animation pour la jeunesse et les congés de formation ;
- les absences pour maternité, congés de paternité ou adoption ;
- les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, limitées à une durée d'un an ;
- les congés syndicaux ;
- les périodes de service national obligatoire.

Sont également considérées comme périodes de travail effectif, pour les salariés ayant un an de présence, les absences pour affection de longue durée (ALD), les absences pour maladie pendant lesquelles le salaire intégral est maintenu, limitées à une durée d'un an.

Article 24 : Durée des congés payés

Le salarié bénéficie au minimum d'un congé de deux jours et demi par mois de travail effectif durant l'année de référence soit trente jours ouvrables ou cinq semaines par an.

Si un salarié est amené à exercer une activité professionnelle un jour non ouvré, il pourra récupérer ce jour sous forme de congé à sa demande.

(Rappel : selon le code du travail, les jours ouvrables s'entendent du lundi au samedi et ne tiennent pas compte des jours fériés légaux)

Article 25 : Périodes et dates des congés payés

Les dates des congés payés sont étudiées dans le courant du premier trimestre.

Elles ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

En cas de différend sur le choix des dates entre les salariés d'un même organisme, l'employeur appliquera obligatoirement l'alternance.

Le salarié a droit à un congé principal de vingt-quatre jours ouvrables maximum (soit quatre semaines d'affilée) plus une cinquième semaine ne pouvant être accolée aux quatre semaines précédentes.

En cas de fractionnement, qui ne peut être imposé par l'employeur, un congé principal de douze jours ouvrables minimum (soit deux semaines d'affilée) devra être accordé entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Pour les salariés ayant des enfants scolarisés, l'employeur s'efforcera de leur accorder le congé principal durant les vacances d'été.

Le fractionnement ne concerne que le congé principal de vingt-quatre jours.

Chaque fractionnement sous forme de congés d'au moins quatre jours ouvrables d'affilée donnera lieu à deux jours supplémentaires dans la limite de six jours, sauf existence d'un accord RTT spécifique à l'organisme.

Article 26 : Congés spéciaux

a) Événements d'ordre familial

Ils doivent être pris au moment de l'événement.

*Sans conditions
d'ancienneté*

- Mariage du salarié	4 jours ouvrables ;
- Mariage d'un enfant du salarié ou de son conjoint,	2 jours ouvrables ;
- Mariage ou décès d'un collatéral direct du salarié ou de son conjoint	1 jour ouvrable ;
- Naissance ou adoption	3 jours ouvrables ;
- Décès du conjoint, d'un ascendant direct ou d'un descendant direct du salarié ou de son conjoint	3 jours ouvrables ;
- Décès d'un ascendant du salarié ou de son conjoint autre que père et mère	2 jours ouvrables ;
- Déménagement du salarié	2 jours ouvrables.

Il pourra être accordé en plus, pour les cas de décès, deux jours ouvrables supplémentaires non rémunérés pour délai de route quand la distance le justifiera

Des journées d'absence non rémunérées pourront être accordées pour des événements familiaux exceptionnels prévus ou non ci-dessus.

b) Congés maladie pour soigner un enfant

Sur présentation d'un certificat médical, justifiant une présence indispensable pour garder un enfant malade de moins de quinze ans, des congés accordés dans la limite de trois jours par an rémunérés pour l'ensemble des enfants, sont accordés à la mère ou au père.

Au-delà de ce congé rémunéré, des congés sans solde peuvent être sollicités par les parents d'un enfant malade, sur justificatif médical et attestation de la nécessité de la présence d'un parent, sans que la somme de ces congés puisse être supérieure à trois mois par an.

c) Maladie en cours de congé

Si un salarié tombe malade pendant son congé annuel, il sera mis en congé de maladie dès la date indiquée sur le certificat médical. Il est tenu d'en adresser justification. Une durée de congé égale à ce temps d'interruption sera prise soit à l'issue de la période préalablement fixée, soit reportée à une date ultérieure, après accord entre les parties.

d) Congé sans solde

Un congé sans solde d'une durée maximale de trois mois peut être accordé par l'employeur, sur la demande de l'intéressé justifiant d'un an de présence dans l'organisme.

Les modalités d'application et de fin de ce congé doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable.

Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail et de ceux de la présente convention collective à l'égard de l'intéressé.

L'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses droits et ses avantages acquis antérieurement.

Il retrouve ses droits à congé sans solde à l'expiration d'un délai minimal de deux ans suivant le terme du précédent congé.

Article 27 : Définition et constat de l'absence

Est réputé en absence irrégulière, sauf justification fournie dans les quarante-huit heures et sauf cas de force majeure, tout salarié qui ne se présente pas à son travail. En cas d'absence irrégulière dûment constatée, l'employeur doit mettre le salarié en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, de reprendre son travail ou de justifier son absence dans un délai de deux jours après réception de la lettre.

A l'issue de ce délai, l'employeur qui envisage de sanctionner le salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée (loi du 30 décembre 1986) en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications de l'intéressé, qui peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme. En cas de simple avertissement, l'employeur n'est pas tenu à observer cette procédure de convocation à un entretien.

Article 28 : Absence pour maladie

Les absences pour cause de maladie ou accident dûment justifiées n'entraînent pas de rupture du contrat de travail.

En conséquence, un salarié indisponible pour l'une de ces causes doit retrouver son emploi à la fin de son indisponibilité, sous réserve des dispositions de l'article 31 ci-dessous.

Article 29 : Indemnisations en période de maladie ou d'accident

a) Congé-maladie

Les salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, percevront directement les indemnités qui leur sont dues auprès de la Caisse Primaire d'Assurance-Maladie

Au bout d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de congé-maladie entraînant le versement d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale, la totalité du salaire net reste versée par l'entreprise.

L'employeur sera subrogé auprès de la Caisse d'Assurance-Maladie pour toucher la part versée par celle-ci. Il assure le salaire net total dès le premier jour de maladie.

Au-delà de 90 jours d'arrêt continu, le maintien du salaire net est assuré par la Caisse de Prévoyance à laquelle cotisent les salariés et l'employeur.

b) Accident de travail

En cas d'accident de travail, la totalité du salaire est maintenue, quel que soit le type de contrat, pendant toute la durée de l'incapacité temporaire et jusqu'à l'échéance du contrat, en cas de contrat à durée déterminée.

c) Affection de longue durée (ALD)

Dans le cas d'une affection de longue durée, la Caisse de Prévoyance mentionnée au dernier alinéa du § a) assure un traitement équivalent à 90 % du salaire brut durant une période de 3 ans après le 90^{ème} jour d'arrêt.

Article 30 : Cumul des droits à indemnité au cours d'une période de douze mois

La durée globale des périodes de congé maladie de courte durée, inférieures à 90 jours, pendant lesquelles le salaire net est assuré intégralement par l'employeur conformément à l'article 29 a), ne pourra excéder 4 mois par période de 12 mois.

En cas de dépassement de cette durée globale les salariés percevront directement les indemnités qui leur sont dues auprès de la Caisse Primaire d'Assurance-Maladie. Si le dépassement intervient au cours d'une période prise en charge, l'employeur arrêtera la subrogation en cours auprès de la Caisse d'Assurance-Maladie.

Article 31 : Rupture du contrat de travail pour cause de maladie

A l'expiration des périodes d'absence prévues à l'article 29, le salarié sera considéré comme étant en congé de maladie sans solde.

Toutefois, lorsque la durée de l'indisponibilité sera en voie d'atteindre une année au-delà des périodes indemnisées, l'employeur -s'il veut rompre le contrat de travail- devra, après avoir repris contact avec le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, dans une période allant de cinq jours à trois semaines avant l'échéance rappelée ci-dessus, lui demander s'il peut reprendre son travail à cette échéance.

En cas de non-réponse ou de réponse négative de la part du salarié dans les quinze jours – la date de l'accusé de réception de la lettre recommandée faisant foi – l'employeur, après l'avoir convoqué à un entretien préalable, conformément à l'article 27 ci-dessus, pourra entreprendre la procédure légale.

Par ailleurs, le salarié en état d'indisponibilité prolongée au-delà des périodes indemnisées peut renoncer de lui-même à son emploi. Il doit dans ce cas en aviser, par écrit, son employeur.

Article 32 : Maternité

Protection de l'emploi :

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse constaté par un certificat médical et pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf faute grave non liée à l'état de grossesse.

Durant le congé-maternité, les salariés bénéficient du maintien du plein traitement, selon les mêmes règles que celles définies à l'article 29 pour le congé-maladie.

Une réduction d'horaire rémunérée d'une heure par jour est accordée à partir du 5^{ème} mois de grossesse, sur présentation d'un certificat de grossesse (au prorata, dans le cas des salariés à temps partiel).

Changement d'emploi :

Lorsque l'état de l'intéressée nécessitera un changement d'emploi, éventuellement, après avis du médecin du travail, ce changement sera temporaire et devra cesser dès que l'état de santé de la femme lui permettra de reprendre son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération lorsque l'intéressée a au moins un an de présence dans l'organisme employeur.

Congé parental :

Pendant une période de trois ans qui suit le congé de maternité ou d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, tout salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation, suspendant le contrat de travail, ou a le droit de réduire sa durée de travail de moitié de celle applicable dans l'établissement. Ces mesures ont une durée d'un an au plus et peuvent être prolongées deux fois, selon les modalités prévues par le code du travail.

Article 33 : Périodes militaires

Les périodes militaires de réserve non provoquées par eux sont payées aux salariés ayant au moins un an de présence dans l'organisme employeur, sous déduction de la solde qu'ils peuvent percevoir.

Chapitre VII - Formation

Article 34 : Formation

Toutes dispositions seront prises pour faciliter le développement des connaissances professionnelles et aptitudes du personnel, conformément aux dispositions du livre IX du code du travail.

Chapitre VIII - Discipline, interprétation, conciliation

Article 35 : Commission Paritaire Nationale

Les litiges nés de l'interprétation du présent accord sont soumis à la Commission Paritaire Nationale composée de représentants désignés par le CNER et des représentants des salariés désignés par l'UCCAR.

Cette saisine de la Commission Paritaire Nationale doit, dans la mesure du possible, être préalable à toute procédure judiciaire éventuelle.

Cette Commission Paritaire Nationale comprend des membres titulaires et des membres suppléants désignés pour deux ans, dans chaque catégorie, par les organisations signataires de la présente Convention.

Les membres titulaires sont au nombre de 8.

Elle est ainsi composée :

- Président du CNER ou son représentant et trois Présidents ou représentants d'associations adhérant au CNER
- Président de l'UCCAR ou son représentant, un Directeur salarié, un cadre, un non-cadre, représentant les trois collèges de l'UCCAR

La Commission Paritaire Nationale ainsi constituée a aussi pour rôle procéder à la révision des statuts, conformément à l'article 2, ainsi qu'à la négociation annuelle de la valeur du point prévue à l'article 17.

Fait à Paris, le 12 DÉCEMBRE 2007

Le Président de l'UCCAR :

Président du CNER :

Philippe VOINSON

Adrien ZELLER

CNER & UCCAR

219 Boulevard Saint-Germain 75007 PARIS - Tél. 01 42 22 35 29 - Fax 01 45 49 91 49

– Annexe 1 – Selon l'article 16 du statut

Définition des postes :

1. - Accueil, secrétaire :

Assure l'accueil téléphonique et physique des personnes.

Collaborateur ayant de bonnes connaissances en bureautique, susceptible d'accomplir certaines tâches de caractère administratif (dossiers, fichiers, classement de documents, tenue d'un agenda, revue de presse,...).

Est capable de rédiger sur instruction sommaire une partie de la correspondance ou un compte rendu de réunion.

Qualification et/ou niveau professionnel :
CAP, BEP, Baccalauréat professionnel.

2. – Secrétaire principale – aide comptable :

Collaborateur possédant une technique très sûre des outils bureautiques, capable d'accomplir des travaux administratifs très variés, notamment rédaction courante de la correspondance ou d'un compte rendu de réunion.

Qualification et/ou niveau professionnel :
Baccalauréat professionnel, BTS, DUT ou expérience équivalente.

3. – Secrétaire de direction – comptable – assistant(e) :

Secrétaire ayant une expérience confirmée présentant des qualités d'ordre, de méthode et d'initiative qui permettent de lui confier un travail à responsabilité importante, notamment en matière de comptabilité.

Est capable de rédiger la correspondance courante et d'établir un procès-verbal de réunion.

Le titulaire peut être multilingue.

Qualification et/ou niveau professionnel :
diplôme d'enseignement supérieur (DUT, BTS) ou expérience équivalente.

4. – Assistant(e) – Chargé(e) d'étude – chargé(e) de mission, non cadre ou cadre.

Collaborateur auquel peut être confiée à brève échéance la responsabilité d'organiser et/ou réaliser des travaux faisant appel à des qualités d'analyse et de synthèse, supposant la maîtrise d'outils méthodologiques et pouvant porter sur les sujets à dominante technique ou économique intéressant divers secteurs d'activités.

Qualification et/ou niveau professionnel :
formation supérieure.

5. – Chargé(e) d'étude – chargé(e) de mission, cadre :

Collaborateur ayant une expérience professionnelle et pouvant assumer la responsabilité d'organiser et réaliser des travaux faisant appel à des qualités d'analyse et de synthèse supposant la maîtrise d'outils méthodologiques et auquel peuvent être confiées des fonctions d'animation.

Qualification et/ou niveau professionnel :
formation supérieure de bon niveau + expérience importante.

6. – Directeur – chef de mission – chef de projet – Directeur avec spécificité :

Collaborateur à expérience confirmée appelé à assumer des fonctions d'organisation, d'animation et de réalisation technique dans l'un des principaux champs d'intervention de la structure.

Qualification et/ou niveau professionnel :
formation supérieure et expérience en rapport avec le type de mission confiée (très expérimenté, forte spécialité).

7. – Directeur – Directeur général – Secrétaire général – Délégué général :

Cadre supérieur ou cadre ayant la formation et l'expérience professionnelle voulues pour assurer l'organisation d'ensemble des activités de la structure et veiller à la bonne exécution des diverses tâches administratives, financières et de gestion du personnel liées à la bonne marche de l'institution.

Il peut proposer, par ailleurs, la politique de développement économique à son institution, pour le territoire concerné.

Dans une agence ou un comité, il ne peut y avoir qu'une personne qui assure cette fonction de Direction générale.

Dans les agences ou comités de moins de 6 salariés, la fonction de Direction générale peut cependant être exercée par un Directeur correspondant à la définition de poste de la catégorie 6, rémunéré comme tel, conformément à la grille des salaires. Dans ce cas, la personne concernée bénéficie de tous les avantages et protections, autres que salariaux, liés à la fonction de Direction générale, en particulier ceux concernant le recrutement et le licenciement, tels que définis par les articles 7 - 8 - 9 - 10 - 11 et 12 des statuts.

Dans les agences ou comités, dont l'effectif se situe entre 6 et 10 salariés, le salaire du directeur général peut se situer entre les niveaux 6 et 7 de la grille. Dans ce cas, la personne concernée bénéficie de tous les avantages et protections, autres que salariaux, liés à la fonction de direction générale, en particulier ceux concernant le recrutement et le licenciement, tels que définis par les articles 7 - 8 - 9 - 10 - 11 et 12 des statuts.

8. – Fonctions spécifiques :

Certaines fonctions liées à la mise en oeuvre de missions particulières ne répondent pas précisément aux définitions ci-dessus. Dans ce cas, les postes concernés sont assimilés aux emplois-types de la nomenclature correspondant le mieux aux conditions de responsabilité et aux niveaux de rémunération envisagée.

Fait à Paris, le 12 DÉCEMBRE 2007

Le Président de l'UCCAR :

Président du CNER :

Philippe VOINSON

Adrien ZELLER

Annexe 2
Selon l'article 17 du statut

Dénomination des postes et nombre minimum de points :

	<u>NOMBRE MINIMUM DE POINTS</u>
1. Accueil - Secrétaire	110 points
2. Secrétaire principale – aide comptable	110 points
3. Secrétaire de direction – comptable – assistant(e)	135 points
4. Assistant(e) – chargé(e) d'étude – chargé(e) de mission, non cadre ou cadre	148 points
5. Chargé(e) d'étude – chargé(e) de mission, cadre	175 points
6. Directeur – chef de mission – chef de projet – Directeur avec spécificité	256 points
7. Directeur – Directeur général – Secrétaire général – Délégué général	458 points

Fait à Paris, le 12 DÉCEMBRE 2007

Le Président de l'UCCAR :

Président du CNER :

Philippe VOINSON

Adrien ZELLER