



Accord relatif aux conditions de travail des personnels de la Confédération CGT

dépendant du 263 rue de Paris 93100 Montreuil

Mars 2019

Accord relatif aux conditions de travail des personnels de la Confédération CGT

dépendant du 263 rue de Paris 93100 Montreuil

SOMMAIRE

I.	PREAMBULE	2
II.	CONDITIONS D'EMBAUCHE	2
III.	CONDITIONS DE RUPTURE	2
IV.	MOBILITES INTERNES	3
V.	DUREE ET HORAIRES DE TRAVAIL	3
VI.	ASTREINTES, PERMANENCES ET CONGRES.....	5
VII.	PRIMES	6
VIII.	INDEMNITES	7
IX.	TREIZIÈME MOIS	7
X.	PROTECTION SOCIALE	8
XI.	CHÈQUES VACANCES	8
XII.	PONTS ET JOURS FÉRIÉS	8
XIII.	CONGÉS PAYÉS ANNUELS	9
XIV.	CONGÉS EXCEPTIONNELS	10
XV.	RÉGIME DES CONGÉS MALADIE	11
XVI.	CONGÉS MATERNITÉ	11
XVII.	CONGÉS DE PATERNITE ET D'ACCUEIL	12
XVIII.	CONGÉS D'ADOPTION	12
XIX.	CONGÉS SANS SOLDE	12
XX.	APPLICATION DE L'ACCORD	13

Entre

La Confédération Générale du Travail, située au 263 rue de Paris à Montreuil,

D'une part

Et

Le Syndicat CGT des personnels de la Confédération, des associations et organismes, situé au 263 rue de Paris à Montreuil.

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

I. PREAMBULE

Les parties au présent accord ont entendu mettre à jour les dispositions de l'Accord relatif aux conditions de travail et à la gestion des personnels techniques et administratifs de la Confédération CGT afin d'y intégrer les avenants signés successivement depuis la dernière version de l'Accord, de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires, de l'étendre aux personnels conseillers, en maintenant l'objectif d'améliorer les conditions de travail des salariés.

Le présent Accord se substitue à l'Accord de janvier 2006 et aux avenants afférents signés à ce jour.

Les organisations présent(e)s sur le même site géographique que la Confédération CGT ont vocation à se référer à l'Accord par le biais de l'application volontaire de ces dispositions qu'elles manifesteront par une délibération de leur instance dirigeante.

II. CONDITIONS D'EMBAUCHE

1) Durée de la période d'essai

La période d'essai est de deux mois pour les ouvriers et employés, de trois mois pour les agents de maîtrise et techniciens et de quatre mois pour les cadres.

2) Reprise de l'ancienneté

L'ancienneté acquise dans les structures et organismes de la CGT est reprise dans son intégralité, quel que soit le type de contrat, à partir du premier contrat, pour les personnes embauchées par la Confédération.

Il est convenu que, dès lors que la grille de classification des personnels administratifs sera effective, elle sera annexée au présent accord. Elle tiendra compte de l'expérience acquise durant le parcours professionnels antérieur à la Confédération et sera pris en compte lors de l'embauche.

III. CONDITIONS DE RUPTURE

1) Rupture en cours de période d'essai :

Si la Confédération souhaite mettre fin au contrat de travail, au cours ou au terme de l'essai, le délai de prévenance ne peut être inférieur à :

- 1 jour ouvré en deçà de huit jours de présence ;
- 2 jours ouvrés, entre huit jours et un mois de présence ;
- 10 jours ouvrés, après un mois et avant quatre mois de présence ;

Si le salarié souhaite mettre fin à l'essai, il doit respecter un délai de prévenance :

- égal à 1 jour ouvré si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à huit jours
- 2 jours ouvrés à partir de huit jours de présence.

2) Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

En cas de démission ou licenciement, à l'exclusion du licenciement pour faute grave privatif de préavis, le délai-congé ou délai de préavis sera égal à la durée de la période d'essai initiale. Toutefois, en cas de licenciement d'un salarié après deux ans de présence, le délai-congé ou préavis ne peut être inférieur à deux mois.

En cas de reclassement, les frais liés au déménagement entraînés par une mutation géographique, à l'initiative de l'employeur, sont à la charge de la Confédération.

3) Indemnités de licenciement

Tout salarié a droit, après 8 mois de présence ininterrompu à la Confédération, à une indemnité de licenciement égale à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, sauf cas de faute grave ou lourde.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le dernier salaire brut perçu auquel s'ajoutent les primes acquises et le 13^e mois au prorata du temps de présence. En cas de dernier salaire brut nul, le salaire à prendre en considération correspond à la moyenne des 12 derniers mois de salaire.

En cas de licenciement économique individuel ou collectif, ces indemnités sont doublées.

IV. MOBILITES INTERNES

Tout poste à pourvoir, fera l'objet d'une information prioritaire à l'ensemble du personnel, pour préciser le profil du poste, les tâches principales à assumer, les qualités requises, la qualification et la classification.

Avant toute embauche, les solutions internes seront prioritairement examinées. Si nécessaire des formations utiles à la prise du nouveau poste devront être proposées ; ces priorités s'appliquent également aux créations de postes envisagés. L'avis des animateurs d'espace sera sollicité.

Les IRP sont informées sur les postes à pourvoir et les procédures de mutations en cours, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois.

V. DUREE ET HORAIRES DE TRAVAIL

1) Durée du travail :

La durée du travail est de 35 heures hebdomadaires.

Elle est organisée sous la forme de semaines de 35h45mn de travail effectif compensées par l'octroi de 6 jours de RTT par an pour les personnels administratifs et 6 « jours conseillers » pour les conseiller.ère confédéral.e.

Les mêmes règles s'appliquent aux « jours conseillers » et aux RTT.

2) Horaires :

- L'horaire de base de référence est 9h00-12h30 / 14h00-17h45 (vendredi : 17 h 15, veille de pont ou de jour férié : 16 h 30) → H1
- La pause déjeuner est au minimum d'une heure
 - ✓ Les horaires dérogatoires sont donc :

8 h 30 à 12 h 30 et 14 h 00 à 17 h 15 (vendredi : 16 h 45, veille de pont ou de jour férié : 16 h 00) → H4

9 h 00 à 12 h 30 et 13 h 30 à 17 h 15 (vendredi : 16 h 45, veille de pont ou de jour férié : 16 h 00) → H2

9 h 30 à 12 h 30 et 13 h 30 à 17 h 45 (vendredi : 17 h 15, veille de pont ou de jour férié : 16 h 30) → H3

9 h 30 à 12 h 30 et 14 h 00 à 18 h 15 (vendredi : 17 h 45, veille de pont ou de jour férié : 17 h 00) → H5

3) Modalités de choix d'un horaire dérogatoire

Il peut être recouru aux horaires H2 à H5 sur demande du salarié sous réserve des nécessités de l'activité. Le salarié en est notifié par le service des ressources humaines après avis de l'animateur et du responsable de pôle.

Un horaire dérogatoire peut être imposé pour certains postes sous réserve de précision sur le profil de poste.

Dans tous les cas, il est rappelé que les horaires ne sont pas contractualisés et que les nécessités de l'activité pourront conduire à la modification des horaires sans que cela ne constitue une modification du contrat de travail.

4) Récupération RTT

L'acquisition des jours de RTT s'effectue au mois : 3,5 heures / mois, soit 6 jours par an.

Les RTT peuvent être prises par journée ou fractionnées en demi-journées.

La prise anticipée de jours RTT est possible.

Dans le cas où, pour des motifs tenant à des absences, il aurait été pris plus de jours RTT que de droits acquis, il conviendra de régulariser.

5) Temps partiel :

Tout salarié peut bénéficier d'un temps partiel négociable avec son animateur et l'Administration fédérale. Sous réserve d'un préavis d'une durée négociable d'un mois maximum, le salarié qui a bénéficié d'un temps partiel peut à tout moment demander à revenir au temps plein qu'il occupait précédemment aux mêmes conditions dont il bénéficiait.

L'information est faite aux IRP.

Chaque année, le salarié confirmera à l'Administration fédérale son souhait de maintenir son temps partiel.

Les horaires étant calculés sur 35h, les salariés à temps partiel ne bénéficient pas de la RTT.

6) Absences imprévues :

Les journées d'absence de toute nature sont réputées être de 7 heures, et la semaine de 35 heures sur 5 jours.

Pour toute absence imprévue les personnels sont tenus de faire connaître leur situation à l'Administration fédérale par téléphone ou courriel.

Le justificatif d'absence doit être envoyé à l'Administration fédérale dans les 48 heures.

7) Travail exceptionnel ou hors lieu de travail habituel :

Tout temps de travail effectué au-delà des horaires de travail habituels – voyages compris – donnera lieu à un repos compensateur équivalent au temps de travail consacré. De 21 heures à 6 heures, le repos compensateur sera doublé.

Le repos compensateur peut être accolé ou non à des congés payés ou repos hebdomadaires et pris dans un délai de 6 semaines.

Dimanche et jours férié : L'inclusion dans une mission d'un dimanche ou d'un jour férié – nécessaire aux besoins du service - Donne droit à un repos compensateur de 2 jours.

8) Aménagement exceptionnel d'horaires

Un aménagement horaire est possible pour le salarié en situation de handicap, d'invalidité ou de maladie grave.

Un aménagement horaire est possible sur demande et justification auprès de l'administration, pour l'accompagnement d'un conjoint, concubin, pacsé, ascendant, descendant adulte ou enfant lors de consultations médicales ou de soins médicaux nécessitant la présence d'un proche.

Rentrée scolaire : Pour les parents d'enfants en âge scolaire, – de la maternelle à la 6e, la possibilité leur est accordée de commencer le travail plus tard le jour de la rentrée scolaire, par rapport à l'horaire habituel, sous réserve d'une information préalable auprès de l'Animateur par les personnels concernés.

L'aménagement d'horaire doit être compatible avec le bon fonctionnement de l'activité.

VI. ASTREINTES, PERMANENCES ET CONGRÈS

1) Définitions :

a. Astreinte :

Une astreinte s'entend comme étant une période pendant laquelle le personnel, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de la Confédération.

b. Permanence :

La permanence, quant à elle, correspond à l'obligation faite à un salarié de se trouver sur son lieu de travail habituel, pour nécessité de service, un soir de la semaine ou un samedi.

2) Organisation des Astreintes et Permanences

a. Modalités d'organisation

Les astreintes ou permanences peuvent être mises en place au regard d'évènements exceptionnels entraînant des nécessités pour le déploiement de l'activité. Si elles devaient être maintenues sur une longue durée, leurs modalités devront être négociées entre l'Administration confédérale et le syndicat des personnels.

L'astreinte est réalisée de 9h00 à 17h00.

L'Administration confédérale informera les personnes concernées en respectant un délai de prévenance de quarante-huit heures sauf en cas de circonstances exceptionnelles qui justifierait d'en réduire le délai.

b. Personnel concerné :

L'ensemble du personnel confédéral, salarié ou détaché.

c. Dérogation :

Dès la déclaration de grossesse, les femmes enceintes sont dispensées de permanence et d'astreinte, ainsi que les salariés, jusqu'aux six ans de l'enfant.

Les aidants familiaux en sont également dispensés.

3) Récupération de l'astreinte et permanences pour les personnels

Une journée d'astreinte donne droit à récupération d'une ½ journée.

Si au cours de l'astreinte, une activité effective nécessite de venir sur le lieu de travail, la récupération est portée forfaitairement à une journée. Les jours fériés doublent la compensation.

La permanence est considérée comme du travail effectif dont la durée donne droit à un repos compensatoire équivalent.

Les récupérations sont prises après l'accord de l'animateur dans un délai de 6 semaines suivant l'astreinte ou la permanence. Cependant il est préférable qu'elles leur soient consécutives.

4) Périodes de Congrès :

Le temps de travail supplémentaire durant les phases préparatoires aux congrès ne peut être compensé financièrement, il donne droit à une récupération équivalente à organiser avec l'animateur d'espace.

Le dispositif (organisation et récupération) mis en place pour le congrès doit être porté à la connaissance de tout le personnel. Pour les personnels participant au congrès, le dispositif doit être porté à la connaissance du personnel et négocié entre l'administration et les IRP.

VII. PRIMES

Le présent accord régit l'ensemble des primes versées au personnel de la Confédération, sans exception aucune.

Les primes sont révisables dans le cadre des négociations obligatoires et indexées à ce présent accord pour information.

1) Prime de vacances :

La prime de vacances est versée avec le salaire du mois de mai

La prime est calculée au prorata du temps de présence par référence à la période s'étendant du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Les congés de maladie payés par la Confédération comptent pour le calcul de la prime de vacances dans la limite maximum de 93 jours pour l'année.

Les congés de maternité, de paternité et d'adoption dans la limite légale, comptent comme temps de présence.

En cas de retraite ou de démission, Le calcul de la prime se fait au prorata du temps accompli depuis la date de référence.

2) Prime enfants :

Une prime par enfant jusqu'à 18 ans révolus et par couple si les deux parents sont salariés de Confédération est versée, avec le salaire du mois de mai.

Pour les enfants de 16 à 18 ans, Obligation de fournir un certificat de scolarité pour percevoir la prime.

3) Prime de caisse pour les salariés de la boutique chargés de la caisse

La prime de caisse bénéficie aux salariés devant manipuler de manière permanente des espèces au contact du public.

Cette prime a pour objet de compenser la responsabilité de la justesse de la caisse et le risque inhérent à cette fonction (risque d'agression, contact avec le public, risque d'erreur).

La prime de caisse est une prime mensuelle.

La prime est au prorata du nombre de jours de présence dans le mois.

VIII. INDEMNITÉS

Les indemnités sont révisables dans le cadre des négociations obligatoires.

1) Indemnité de transport:

Elle représente 50 % du prix d'un abonnement correspondant au trajet effectué par chacun, de son domicile au lieu de travail, sur justificatif.

Cette indemnité est versée sur onze mois

Elle sera forfaitairement non versée au mois d'août et au prorata pour les salariés rentrés en cours d'année ou en contrat à durée déterminée.

En cas de maladie, étant donné son caractère imprévisible, la prise en charge est effectuée normalement pour les titres d'abonnement qui ont été utilisés au moins une fois pour un trajet domicile-travail, sans abattement pour les jours non travaillés.

En cas de maladie prolongée, aucun titre n'est pris en charge dès lors que le salarié n'a pas effectué au moins un trajet domicile-travail.

2) Indemnité forfaitaire de remboursement des frais de repas

Cette indemnité suit l'augmentation des tarifs pratiqués par le restaurant du Complexe.

Cette indemnité est versée sur onze mois.

Elle est forfaitairement non versée au mois d'août et au prorata pour les salariés rentrés en cours d'année ou en contrat à durée déterminée.

En cas de maladie, aucun abattement pour les trois premiers jours d'absence (jours ouvrés). Au-delà, un abattement sera effectué par jour ouvré.

3) Indemnité vestimentaire

Elle est versée annuellement à la fin du mois de mai.

Elle bénéficie aux chauffeurs.

Elle bénéficie aux personnels du Service Logistique Confédéral, de la documentation, des archives et de la boutique.

IX. TREIZIÈME MOIS

Il est payé fin novembre. Il est calculé sur la base du salaire en vigueur au 1er décembre et au prorata du temps de présence entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours.

Un acompte d'un montant maximum de 50% peut être demandé sur la paye de juin.

En cas d'arrêt maladie, les maintiens de salaire par la Confédération comptent pour le calcul du 13e mois dans la limite maximum de 93 jours pour l'année.

Les congés de maternité, dans la limite légale, comptent comme temps de présence.

Les congés de maladie inhérents à un accident du travail ou de trajet comptent comme temps de présence.

En cas de retraite ou de démission avant la date de versement le 13ème mois est versé au prorata du temps accompli depuis la date de référence.

X. PROTECTION SOCIALE

1) Retraite complémentaire et prévoyance

Tous les salariés de la Confédération bénéficient d'un régime de prévoyance et de retraite complémentaire « AG2R ».

Est donnée la possibilité au salarié, s'il le souhaite, à partir de 45 ans ou 15 ans d'ancienneté, de cotiser à une surcomplémentaire « Abelio ». La participation de la Confédération à celle-ci est de 60 %. Les garanties de la prévoyance sont remises à chaque salarié.

2) Mutuelle

Dans le cadre d'un contrat obligatoire, tous les salariés adhèrent à la Mutuelle. La prise en charge est effective immédiatement, sauf motifs d'exclusion prévus par la loi. Pour information, la participation de la Confédération est de 60% en 2019.

Cette question fait partie d'un accord particulier signé entre le syndicat et l'Administration.

Les garanties « Mutuelle » sont remises à chaque salarié.

3) Retraite complémentaire des salariés victimes de l'amiante

Les salariés victimes de l'amiante, visés par le dispositif de cessation anticipée d'activité prévue par l'article 41 de la loi de 1999 de financement de la Sécurité sociale, bénéficient de droits à la retraite complémentaire à concurrence des cotisations versées à l'IREC par le Fonds de cessation anticipée d'activité (6 % Tranche 1 en mai 2006).

Par le présent accord, les signataires décident que la Confédération, qui cotise à un taux supérieur (+2 % sur Tranche 1 en mai 2006), continuera à cotiser à ce taux, sur la base du salaire qui aurait été versé en cas de maintien de l'activité (même niveau de rémunération, ancienneté non évolutive).

Ces cotisations sont versées auprès de l'institution de prévoyance à laquelle la Confédération adhère. Elles concernent l'ensemble des titulaires de l'allocation de cessation anticipée d'activité.

XI. CHÈQUES VACANCES

Tout salarié, justifiant d'un revenu fiscal de référence, peut bénéficier de chèques vacances (CDD, CDI).

- Pour les personnes en CDD, présence obligatoire de février à mai, correspondant à l'échéancier de règlement le plus court.

L'Administration confédérale détermine chaque année le plafond du revenu fiscal de référence ouvrant droit à l'octroi de chèques vacances en appliquant l'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale.

- Pour information, en 2019, le revenu fiscal de référence ouvrant droit aux chèques vacances était de 26 949 euros pour une part, plus 6 284 euros par ½ part supplémentaire.

Les chèques vacances sont remis à partir de fin février.

Les chèques vacances sont révisables dans le cadre des négociations obligatoires.

XII. PONTS ET JOURS FÉRIÉS

1) Jours fériés

- | | |
|-----------------------|---------------|
| • Jour de l'An | • 14 juillet |
| • Pâques | • 15 août |
| • 1 ^{er} mai | • Toussaint |
| • 8 mai | • 11 novembre |
| • Ascension | • Noël |
| • Pentecôte | |

2) La matinée du 2 novembre est chômée

Si l'activité est maintenue, les salariés récupéreront cette demi-journée.

3) Le 1er mai est un jour chômé et payé (conditions d'application)

Néanmoins, Il est rappelé que pour la CGT, le 1er mai n'est pas un jour de fête à proprement parlé mais, selon nos principes, d'une journée d'action syndicale et de solidarité internationale.

Celles et ceux qui travaillent ce jour-là bénéficient des dispositions du code du travail en vigueur.

La sollicitation et l'acceptation de la part du – de la salarié-e devront être formalisées en amont de la journée et validées par l'Administration confédérale.

Sans cette formalisation, le 1er mai demeure pour toutes et tous une journée chômée et payée.

4) Le lundi de Pentecôte est un jour férié, payé et chômé

5) Ponts

Chaque année, les ponts liés aux jours fériés sont proposés au Syndicat du personnel et publiés aussitôt.

Les salariés pourront positionner 3 ponts rémunérés par an : deux au cours de l'année et un au moment des fêtes de fin d'année (25 décembre – 1er janvier). Pour les nouveaux embauchés, les ponts sont accordés au prorata du temps de présence dans l'année.

6) Veille des jours fériés, ponts éventuels, et congés d'été

À la veille de ces jours fériés et des ponts éventuels, ainsi que des congés d'été, l'heure de fin de travail est liée aux horaires de travail (cf. 4) b) – horaires de travail), excepté le 1er mai.

XIII. CONGÉS PAYÉS ANNUELS

Les jours de congés s'expriment en jours ouvrés.

Pour une année complète, le nombre de jours de congés acquis est de 30 jours ouvrés.

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

La période de prise des congés s'étend du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

En cas d'embauche ou de départ, le calcul des congés se fait au prorata du temps de présence.

Ce congé principal continu est d'un maximum de 25 jours ouvrés. Par exception, les salariés originaires de pays étrangers ou des collectivités, départements et régions d'outre-mer, peuvent cumuler 30 jours ouvrés dans le congé principal.

Les années de Congrès, des dispositions d'aménagements dérogatoires peuvent être prises permettant un report des congés payés non pris en mai sur la période suivante.

Le cumul entre jours de congés payés légaux, ancienneté, RTT et ponts ne peut se faire qu'avec l'accord formel de l'animateur en lien avec l'administration.

L'extension, par le présent accord, de la période légale et des modalités de prise des congés implique renonciation aux jours supplémentaires pour fractionnement.

Un congé sera accordé tous les deux ans (cumul sur deux ans des congés en respectant le congé minimum annuel prévu au point 12) - 4) par année) aux salariés originaires de pays étrangers, pour leur permettre de se rendre dans leur pays d'origine. Le même droit est accordé aux salariés originaires des collectivités, départements et régions d'outre-mer.

XIV. CONGÉS EXCEPTIONNELS

1) Conditions d'utilisation

Les congés payés exceptionnels ne sont accordés que sur présentation de justificatifs.

Ils sont exprimés en jours ouvrés.

Les congés payés exceptionnels suspendent le congé légal. Ils ne sont pas pris en compte dans le calcul des congés légaux.

Les congés exceptionnels sont rémunérés.

2) Mariage et Pacs :

- 5 jours pour le ou la salarié.e.
- 2 jours pour tous les autres cas (parents, enfants, frère ou sœur, beau-frère ou belle-sœur).

À ces 2 ou 5 jours, s'ajoute, éventuellement, un délai de route de :

- Un jour si la cérémonie a lieu au-delà de 200 km.
- Deux jours si la cérémonie a lieu au-delà de 500 km.

3) Décès :

- 5 jours pour conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS, enfants, parents, frère ou sœur.
- 3 jours pour tous les autres cas (grands-parents, oncle ou tante, beaux-parents, beau-frère ou belle-sœur, petit-enfant).

À ces 3 ou 5 jours, s'ajoute, le cas échéant, un délai de route, calculé à partir du domicile, de :

- Un jour si la cérémonie a lieu au-delà de 200 km.
- Deux jours si la cérémonie a lieu au-delà de 500 km.
- Quatre jour si la cérémonie a lieu dans les collectivités, départements et régions d'outre-mer.

4) Handicap ou maladie (avéré.e ou en diagnostic)

Des congés exceptionnels sont accordés au salarié qui en fait la demande lorsqu'une situation de handicap, d'invalidité ou de maladie grave affecte un proche : parent, enfant, conjoint, frère/sœur.

Ces jours de congés exceptionnels sont au nombre de cinq, consécutifs ou fractionnables par période de 12 mois glissants.

Il sera produit un justificatif ou, à défaut, une déclaration sur l'honneur, dans le cas d'un proche.

5) Ancienneté :

On entend par ancienneté CGT les années travaillées à la Confédération ainsi que celle reprise des structures et organismes de la CGT.

- A partir de 04 ans d'ancienneté CGT : 1 jour supplémentaire
- A partir de 08 ans d'ancienneté CGT : 2 jours supplémentaires.
- A partir de 13 ans d'ancienneté CGT : 3 jours supplémentaires.
- A partir de 15 ans d'ancienneté CGT : 5 jours supplémentaires.
- A partir de 20 ans d'ancienneté CGT : 6 jours supplémentaires.

Application au 1er janvier, avec un calcul proratisé.

Ces jours peuvent être cumulés d'une année sur l'autre.

6) Déménagement :

- 2 jours (maximum tous les 12 mois)

7) Garde d'enfant malade

Pour tous les salariés, sur justification d'un certificat médical, par période consécutive de 12 mois :

- 5 jours pour 1 enfant.
- 8 jours pour deux enfants.
- 10 jours pour 3 enfants et au-delà.

8) Naissance ou adoption

5 jours pour le père salarié et/ou deuxième parent, à prendre dans les 15 jours qui suivent la rentrée de l'enfant au domicile. Dans le cas d'une adoption, ces jours peuvent être pris dans les quinze jours avant l'arrivée de l'enfant au domicile.

Ce congé naissance peut se cumuler avec le congé de paternité prévu au chapitre XVII.

XV. RÉGIME DES CONGÉS MALADIE

1) Trois mois de présence

Jusqu'à trois mois de présence : régime de la Sécurité sociale.

Sont exclus du noviciat les salariés bénéficiant d'une reprise d'ancienneté continue dans une organisation ou organisme de la CGT.

2) De quatre mois à la fin de la première année de présence

A partir du quatrième mois et jusqu'à la fin de la première année de présence: le salaire est payé par la Confédération qui percevra les indemnités de la Sécurité Sociale.

3) Après un an de présence

Après un an de présence : 93 jours payés par la Confédération qui perçoit les indemnités de la Sécurité sociale.

4) Limite de 93 jours

Au-delà de 93 jours : le salarié perçoit lui-même les indemnités journalières de la Sécurité sociale, et son salaire est complété par AG2R la mondiale.

XVI. CONGÉS MATERNITÉ

1) Pendant la période d'essai :

Régime de la Sécurité sociale.

Sont exclus du noviciat les salariés bénéficiant d'une reprise d'ancienneté continue dans une organisation ou organisme de la CGT.

2) A l'issue de la période d'essai :

Salaire payé par la Confédération qui perçoit les indemnités de la Sécurité sociale (subrogation).

3) Réduction d'une heure sur l'horaire normal journalier :

Dès la déclaration de grossesse, l'horaire normal journalier de travail est réduit d'une heure, à prendre en début ou en fin de journée.

A partir du 6ème mois, l'horaire normal de travail est réduit d'une heure 30 minutes, à prendre en début ou en fin de journée.

XVII. CONGES DE PATERNITE ET D'ACCUEIL

Pas de condition d'ancienneté.

1) Durée du congé

La durée du congé est de 11 jours calendaires consécutifs (donc samedis, dimanches et fériés inclus) et 18 jours en cas de naissance multiple.

2) Prise du congé :

Le congé de paternité doit être pris après la naissance de l'enfant, et dans un délai de 4 mois.

Le congé de naissance de 5 jours et le congé de paternité et d'accueil peuvent se cumuler. Ils ne sont pas forcément consécutifs et peuvent être pris séparément.

Le salarié informe l'Administration fédérale de sa volonté de bénéficier de ce congé, un mois avant le début de celui-ci. Il indique la date à laquelle il souhaite prendre son congé et la date de reprise du travail.

3) Rémunération :

Il s'agit légalement d'un congé non rémunéré par l'employeur, qui entraîne la suspension du contrat de travail, pour lequel le salarié peut bénéficier d'indemnités journalières sous certaines conditions.

Dans le cadre de l'Accord, il est convenu :

- Pendant la période d'essai : régime de la Sécurité sociale.
- Après la période d'essai : le congé de paternité sera intégralement payé par la Confédération qui percevra les indemnités de la Sécurité sociale.

4) Congé supplémentaire

« En cas de naissance prématurée de l'enfant, le père bénéficie, à sa demande et sur présentation d'un justificatif, d'un congé supplémentaire rémunéré de dix jours maximum, consécutifs ou fractionnables. »

XVIII. CONGÉS D'ADOPTION

L'adoption ouvre les mêmes droits que ceux prévus au titre du postnatal de maternité et du congé de paternité.

La prise en charge du congé d'adoption est soumise à subrogation, dans les mêmes conditions que le congé maternité.

Dans le cas d'une adoption à l'étranger, la loi prévoit que le salarié peut bénéficier d'un congé non rémunéré de six semaines maximum. Sur ces six semaines, deux semaines seront rémunérées par l'entreprise.

XIX. CONGÉS SANS SOLDE

Le personnel peut bénéficier de congés sans solde, au maximum de un an non renouvelable, et réintégrer son poste à l'issue de celui-ci.

1) Formalités

Le salarié informe l'administration et son animateur de son souhait de bénéficier du congé, de la date souhaitée pour son départ et de la durée de son congé.

La demande est adressée au minimum 3 mois avant la date de départ en congé envisagée.

L'administration a 30 jours pour informer le salarié de sa réponse à compter de la demande de congé :

- soit de son accord sur la date de départ choisie par le salarié,
- soit du report de cette date,
- soit du refus de lui accorder le congé.

2) Conséquences sur le contrat de travail

Pendant la durée du congé sans solde, le contrat de travail est suspendu.

Le congé sans solde n'est pas rémunéré.

Abattement au prorata pour le 13ème mois, la prime vacance et prime repas.

3) Retour anticipé

Un retour anticipé est possible avec l'accord express de l'administration.

XX. APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 25 mars 2019.
Il peut être complété par avenant.

Il peut être dénoncé par lettre recommandée par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de deux mois.

Il fera l'objet d'un réexamen tous les deux ans.

Il sera remis à tous les salariés au moment de l'embauche.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi par le biais du site dédié à la réalisation de cette démarche (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Un exemplaire de cet accord sera transmis au greffe du Conseil de Prud'hommes de Montreuil.

Fait en 4 exemplaires originaux à Montreuil, le 22 mars 2019.

Pour la Confédération
Le directeur administratif et financier

Pour le Syndicat CGT du personnel de la
Confédération des associations et organismes
Le délégué syndical