

Avenant n° 360 du 10 décembre 2020

**Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation
(CPPNI) et autres instances paritaires**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DES ETABLISSEMENTS ET
SERVICES POUR PERSONNES INADAPTEES ET HANDICAPEES DU 15 MARS 1966**

ENTRE

NEXEM

14 rue de la Tombe-Issoire - 75014 PARIS

D'une part,

ET

FEDERATION DES SERVICES DE SANTE ET SOCIAUX (CFDT)

47/49, avenue Simon Bolivar - 75950 PARIS CEDEX 19

FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS SANTE ET SOCIAUX (CFTC)

34, quai de la Loire 75019 PARIS

FEDERATION DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE (CGT)

Case 538 - 93515 MONTREUIL CEDEX

FEDERATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE (CGT-FO)

7, passage Tenaille - 75014 PARIS

FEDERATION NATIONALE SUD SANTE SOCIAUX (SUD)

70, rue Philippe-de-Girard - 75018 Paris

D'autre part,

AC A.L. FC¹ BV

PREAMBULE

Les parties souhaitent améliorer le fonctionnement des instances paritaires et prendre en compte les dernières évolutions législatives et réglementaires en la matière.

Dans cet objectif, le présent avenant modifie les Titre IV, Titre V et Titre VII de la Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (ci-après la Convention collective du 15 mars 1966 ou la Convention collective), ainsi que ses avenants.

Le rôle et les missions des différentes commissions paritaires nationales sont ainsi redéfinis au regard des exigences issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'article L. 2232-9 du code du travail, modifié par cette loi, prévoit ainsi la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, par accord ou convention de branche.

Un décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 précise la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche.

Par ailleurs, les parties reconnaissent la nécessité de prévoir des moyens au soutien du dialogue social et, à cette fin, de mettre en place un fonds du paritarisme.

Il a été convenu ce qui suit.

ARTICLE 1 – Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) se substitue à la commission nationale paritaire de négociation (CNPN) et à la commission nationale paritaire de conciliation (CNPC). Dès lors :

- L'intitulé du Titre VII de la Convention collective est modifié pour devenir « *Instances paritaires* ».
- L'article 49 du Titre VII de la Convention collective est annulé et remplacé par les dispositions ci-après :

Article 49 Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

49.1 – Dispositions générales

a) Objet de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) exerce les missions d'intérêt général définies par l'article L. 2232-9 du code du travail. Elle exerce également les missions d'observatoire de la négociation collective.

AC A.L. FC² BV

Concernant la négociation, ces missions sont :

- de négocier la convention collective de branche, les accords et avenants applicables dans la branche, notamment les thématiques de négociation obligatoire ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi
- de faire évoluer la convention collective, les accords et avenants applicables dans la branche au regard de ces mission d'interprétation et d'observatoire ;
- d'élaborer le calendrier et de veiller au bon rythme de l'ensemble de ces négociations ;
- de définir la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales ;
- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics
- de valider et faire évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

Concernant l'interprétation, ces missions sont :

- d'examiner les différends individuels ou collectifs nés de l'application ou de l'interprétation de la convention collective, des accords et avenants applicables dans la branche ;
- d'assurer le suivi de l'application des textes conventionnels, accords de branche et avenants à ces conventions et accords.

Concernant l'observatoire, ces missions sont :

- d'assurer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi, notamment en réalisant les études nécessaires ;
- d'être destinataire de tous les accords d'entreprises conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la branche ;
- de veiller à l'établissement des rapports de branche obligatoires, notamment le rapport annuel sur l'activité de la négociation collective dans la branche et comprenant un bilan de l'action du secteur en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

b) Composition

La CPPNI est composée des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ d'application de la présente convention, et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

c) Fonctionnement

La Présidence de la CPPNI est assurée par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et par un représentant des organisations syndicales de salariés.

Le.la président.e est issu.e des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.
Le.la vice-président.e est issu.e des organisations syndicales de salariés représentatives.
La présidence a pour mission principale d'organiser les travaux de la CPPNI.

Le secrétariat est assuré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Les autres modalités de fonctionnement font l'objet des dispositions ci-après ou sont inscrites au règlement intérieur de la CPPNI.

d) Modalités de prise de décision

Les décisions, lorsque l'unanimité n'a pas été trouvée, sont prises paritairement à la majorité qualifiée de 150 mandats, sachant que les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives disposent respectivement de 100 mandats.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'un nombre de mandats correspondant à son pourcentage de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité. La même règle s'appliquerait le cas échéant pour les employeurs.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ou organisations professionnelles représentatives d'employeurs, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente :

- l'ensemble des organisations professionnelles représentatives d'employeurs présentes ne peut détenir plus de mandats que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés présentes, et vice et versa. Les mandats ainsi détenus sont répartis en fonction du pourcentage de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité
- les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 150 mandats, mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et les organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées en séance.

En cas d'absence d'organisations syndicales représentatives de salariés ou d'organisations professionnelles représentatives d'employeurs représentant plus de 50% de la mesure d'audience de leur collège, et en l'absence de mandat de représentation, la prise de décision d'un sujet dûment porté à l'ordre du jour est reportée à la réunion suivante.

Dès lors que le sujet est à nouveau porté à l'ordre du jour de la CPPNI, la prise de décision s'inscrit dans le cadre des deux premiers alinéas de l'article 49.1 d).

e) Mise en place de groupes de travail paritaires

La CPPNI décide, selon les modalités de prises de décisions visées précédemment, de la mise en place de groupes de travail paritaires.

La CPPNI en définit les missions et objectifs.

AC A.L. FC⁴ BV

f) Règlement intérieur

Les autres modalités de fonctionnement font l'objet des dispositions ci-après ou sont inscrites au règlement intérieur de la CPPNI.

49.2 – Dispositions spécifiques à la mission de négociation

a) Composition

La CPPNI se réunit en commission plénière composée de 4 membres dûment mandatés des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ d'application de la présente convention, et autant de des représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

b) Fonctionnement

La CPPNI se réunit au moins 5 fois par an, et autant de fois que nécessaire.

Le calendrier des réunions est fixé paritairement conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Un programme annuel de travail est établi paritairement en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

L'ordre du jour de chaque réunion est élaboré paritairement lors de la séance de négociation précédente, en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, en fonction du programme annuel de travail établi et des obligations légales.

Les convocations sont adressées aux organisations syndicales représentatives de salariés immédiatement après la fixation du calendrier des réunions de la Commission ou au moins 15 jours avant la réunion en cas de réunion exceptionnelle ou de modification du calendrier. Les documents nécessaires à la négociation, notamment les projets d'accords ou avenants, sont adressés préalablement à la réunion au moins 15 jours calendaires avant la date prévue pour la négociation.

Chaque réunion fait l'objet d'un relevé de décision rédigé par le secrétariat et présenté lors de la réunion suivante pour amendement et validation.

49.3 – Dispositions spécifiques à la mission d'interprétation

a) Composition

La CPPNI dans sa configuration d'interprétation se réunit en commission restreinte composée de 2 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative

AC A.L. FC⁵ BV

de salariés dans le champ d'application, et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

b) Fonctionnement

La commission se réunit, après saisine par l'une des organisations syndicales représentatives de salariés ou par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Elle peut également être saisie par une juridiction judiciaire française en interprétation d'un accord ou avenant qu'elle a conclu.

Après réception de la saisine, la Commission se réunit dans un délai de deux mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

Les avis d'interprétation de la Commission pris à l'unanimité sont opposables aux parties. Ils ont la même valeur que le texte de l'accord auquel il est fait référence et lui sont annexés.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé en séance par les membres présents. Les avis sont adressés aux membres de la CPPNI.

49.4 – Dispositions spécifiques à la mission d'observatoire de la négociation collective

a) Composition

La CPPNI dans sa configuration d'observatoire se réunit en commission restreinte composée de 2 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés dans le champ d'application, et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

b) Fonctionnement

La commission se réunit au moins trois fois par an.

Pour exercer sa mission d'observation, la CPPNI est destinataire des accords d'entreprises relevant du champ d'application. Elle se réserve la possibilité de travailler à partir des accords d'entreprise conclus dans le champ d'application et déposés sur la base nationale www.legifrance.gouv.fr.

Les modalités de consultation et de travail de cet observatoire seront précisées par le règlement intérieur visé précédemment.

49.5 – Exercice et moyens du dialogue social au sein des instances paritaires de la CCN66

Sous réserve de dispositions plus favorables prévues dans les entreprises, les modalités d'exercice du dialogue social au sein des instances paritaires de la CCN66 sont définies comme suit.

a) Participation aux instances paritaires

Toute participation à une réunion ou une préparation d'instance ou groupe de travail paritaire mis en place d'un commun accord par les partenaires sociaux de la branche est assimilée à du temps de travail effectif. Elle ouvre droit :

- au maintien de la rémunération ;
- à un droit à autorisations d'absences qui couvrent les temps de déplacements et les temps de réunions ou de préparation.

Lorsque cette participation se déroule sur un jour de congé ou de repos planifié, elle ouvre droit à un repos compensateur d'égale durée à prendre selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Pour préparer leur participation aux réunions d'instances ou groupes de travail paritaires, les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives bénéficient d'un temps de préparation égal à la moitié du temps de la réunion par membres admis à siéger. Il ne peut être octroyé un temps inférieur à une demi-journée. Ce temps est forfaitisé et cumulable sur l'année civile selon les modalités ci-après.

Par ailleurs, pour la participation aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail paritaires de la branche, les participants bénéficient d'une autorisation d'absence couvrant la journée ou la demi-journée sur laquelle se situe ladite réunion. De plus, si le trajet pour se rendre aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail paritaire excède le temps de trajet habituel pour se rendre sur leur lieu de travail, les participants disposent d'une autorisation d'absence, soit de :

- une ½ journée pour un temps de déplacement aller/retour inférieur à 3 heures sur la base du trajet direct le plus rapide;
- une journée pour un temps de déplacement aller/retour inférieur à 7 heures sur la base du trajet direct le plus rapide ;
- une journée et demi pour un temps de déplacement aller/retour égal ou supérieur à 7 heures sur la base du trajet direct le plus rapide;
- deux journées si le négociateur réside dans un Département ou Région d'Outremer.

Les heures prévues au planning initial du salarié et non réalisées au titre d'une autorisation d'absence définie ci-dessus sont considérées comme effectuées et ne peuvent donner lieu à report.

b) Couverture au titre des risques professionnels

Les parties reconnaissent la nécessité de travailler la couverture des participants au titre des risques professionnels.

AC A.L. FC⁷ BV

Une négociation s'ouvrira en ce sens en vue de la conclusion d'un nouvel avenant.

c) Forfaitisation des temps de préparation

Lors de l'établissement du programme annuel de travail des commissions paritaires et groupes de travail, il est établi, en fonction du nombre de réunion et du nombre de représentants admis dans chaque instance paritaire, le forfait de temps de préparation attribué pour l'année à chaque organisation syndicale. Il est exprimé en demi-journée. Chaque réunion supplémentaire ajoutée au calendrier en cours d'année viendra augmenter ce forfait.

Chaque organisation est libre de la répartition de ce temps entre ses mandatés et de son utilisation sur l'année civile. Le nombre de salariés mandatés n'est pas limité aux nombres de personnes admises à siéger.

L'association de gestion du fonds paritaire de la branche éditera autant de « bons paritaires » valant autorisation d'absence d'1/2 journée que nécessaire par organisation syndicale.

Le salarié mandaté devra remettre au moins 10 jours à l'avance à son employeur un « bon paritaire » portant mention du lieu et de la date de la réunion de préparation.

Ce bon devra être retourné à l'association de gestion du fonds paritaire de la branche par l'employeur pour remboursement du maintien de salaire du salarié mandaté.

d) Prise en charge financière

L'ensemble des droits inscrits à l'article 49.5 peuvent faire l'objet d'une prise en charge par le fonds du paritarisme, conformément aux dispositions du règlement intérieur de ce dernier.

Sont pris en charge a minima, par le fonds du paritarisme, pour les salariés admis à siéger dans les instances paritaires :

- les frais de transports sur la base d'un billet de train SNCF 2^e classe, ou, si le déplacement est effectué en avion, sur la base du tarif économique ;
- les frais d'hébergements (incluant le petit-déjeuner) pour un minimum de 33 fois le minimum garanti par nuit ;
- les frais de repas pour un minimum de 6 fois le minimum garanti par repas.

Le règlement intérieur du fonds prévu ci-dessous déterminera les plafonds de prise en charge.

La participation aux réunions et groupes de travail paritaires de la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance obéit à des règles de remboursement spécifiques (voir ci-après).

e) Règlement intérieur

Les autres modalités de fonctionnement du fonds du paritarisme seront précisées par un règlement intérieur.

49.6 - Création d'une association paritaire de gestion

Il est créé une association paritaire de financement des instances paritaires ayant pour mission la gestion du fonds du paritarisme mis en place dans le périmètre défini précédemment et conformément aux dispositions conventionnelles.

Sont membres de l'association les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le périmètre du présent accord, conformément aux arrêtés de représentativité en vigueur.

Les statuts déterminent la gouvernance, dont un conseil d'administration auquel participe de droit chaque organisation syndicale représentative de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative, conformément aux arrêtés de représentativité en vigueur.

L'association met en place un règlement intérieur qui détermine notamment les modalités de collecte des contributions et de remboursement des frais.

Les partenaires sociaux cherchent, à travers les niveaux de prise en charge et la nature des remboursements, à favoriser la mixité des délégations des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 49.7 – Finalité du fonds du paritarisme

Les fonds collectés sont destinés à rembourser, pour les représentants salariés et employeurs, sur justificatifs :

- les temps d'instances,
- les temps de préparation,
- les temps de transport pour se rendre aux réunions paritaires,
- les frais de repas, transport et d'hébergement,
- les frais annexes liés au mandat de négociateur (par exemple, frais de parking, frais de garde, etc.),
- les salaires des participants aux réunions paritaires et aux temps de préparation à l'appui de celles-ci.
- l'ensemble des rapports prévus par le code du travail et les conventions collectives du champ d'application du fonds, notamment le rapport égalité femmes/hommes et le rapport sur la négociation collective ;
- les études et expertises demandées par la CPPNI ;
- les formations demandées par la CPPNI ;
- les frais de collecte et de fonctionnement de l'association paritaire visée à l'article 49.6.

A la clôture des comptes, les fonds non consommés font l'objet chaque année d'une affectation décidée en CPPNI. Ils sont :

- soit reportés sur l'exercice suivant et/ou
- soit affectés à une subvention aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux organisations professionnelles représentatives d'employeur au titre des frais de structure engagés dans le cadre du fonctionnement du paritarisme, dans les conditions de répartition égalitaire inscrite au règlement du fonds.

Article 49.8 – Montant de la contribution et modalités de recouvrement

La contribution financière instaurée par le présent accord est fixée à 0,0033 % de la masse salariale brute déclarée dans la DSN au 31 décembre de l'année N-1. Elle est appelée, chaque année, dès le 1^{er} euro.

Pour financer les dispositions prévues à l'article 3, la contribution financière est portée à 0,0061 % de la masse salariale brute déclarée dans la DSN au 31 décembre de l'année N1 pour les 3 premières années.

Le règlement intérieur déterminera l'organisme en charge de la collecte des fonds.

ARTICLE 2 – Moyens exceptionnels alloués en soutien de négociations spécifiques

Les parties reconnaissent la nécessité d'allouer sur 3 ans des moyens supplémentaires en soutien des négociations spécifiques listées à l'annexe 1, et notamment :

- La convocation à des réunions de négociation à un rythme de 15 réunions par an minimum au total (soit une réunion toutes les 3 semaines environ, déduction faite des congés d'été et de fin d'année),
- L'organisation de journées de formations paritaires sur des thématiques décidées conjointement et dispensées par un formateur désigné paritairement, jusqu'à 5 journées par an.
- Des temps de préparation à hauteur de 1,5 journée de préparation pour une journée de négociation, compte-tenu du temps de préparation prévu ci-dessus.

La détermination du nombre de réunions, de journées de formation, de groupes de travail paritaires ou des séances de préparation sera prise selon les règles de décision prévues à l'article 49.1 d) de la CCN66.

Les parties considèrent la nécessaire cohérence d'ensemble de la convention collective quant à l'appréciation du caractère équilibré des textes négociés.

Chaque fois que les parties en conviendront, les négociations pourront faire l'objet d'une signature séparée ou d'une signature d'ensemble avec d'autres thèmes liés.

ARTICLE 3 – Reconnaissance de la Commission nationale paritaire technique de prévoyance

Il est inséré un article 49 bis dans le Titre VII de la Convention collective « *Instances paritaires* ».

Article 49 bis Commission nationale paritaire technique de prévoyance

Le suivi et la mise en œuvre du régime collectif de prévoyance (incapacité, invalidité, décès et complémentaire santé) se fait paritairement, à travers la(les) commission(s) nationale(s) paritaire(s) technique(s) de prévoyance (CNPTP), qui peut être une commission interbranche le cas échéant.

ARTICLE 4 – Mise en cohérence de la Convention collective

Les dispositions du présent avenant mettent un terme à l'ensemble des usages et engagements unilatéraux relatifs aux instances paritaires de la Convention collective du 15 mars 1966.

Par ailleurs :

- L'article 34 du Titre IV de la Convention collective, intitulé « *Commission régionale paritaire de conciliation* », est supprimé.
- A l'article 43.3.5 du Titre V de la Convention collective, intitulé « *Suivi du régime de complémentaire santé* », la dénomination « *commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation* » est substituée à celle de « *commission nationale paritaire de négociation* » ou « *CNPN* ».
- Au sein des avenants de la Convention collective, la dénomination « *commission nationale paritaire de négociation* » est remplacée par la dénomination « *commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation* ».

ARTICLE 5 – Dispositions diverses

5.1. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

5.2. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

5.3. Agrément

Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

5.4. Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur sous réserve de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de cet avenant, il sera appliqué dès sa signature de manière volontaire durant un an maximum.

Annexe 1

Calendrier de négociation 2020-2021 ouvrant droit à des moyens spécifiques

Thématique de négociation	Début des négociations	Nombre de séances prévisionnelles
Classification-rémunération	4 ^e trimestre 2020	12
Dialogue social	4 ^e trimestre 2020	6
Durée, organisation et conditions de travail	1 ^{er} trimestre 2021	10
Prévoyance	2 ^e trimestre 2021	8
Conclusion, exécution et rupture du contrat de travail	3 ^e trimestre 2021	5

Fait à Paris, le 10 décembre 2020

**ORGANISATIONS SYNDICALES
DE SALARIES**

LA FEDERATION NATIONALE DES SERVICES
SANTE ET SERVICES SOCIAUX (CFDT)

Benjamin VITEL



LA FEDERATION DES SYNDICATS SANTE SOCIAUX
(CFTC)

Ali LAAZAOU



LA FEDERATION DE LA SANTE ET DE L'ACTION
SOCIALE (CGT)

François CASPARY



LA FEDERATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE
(CGT-FO)

LA FEDERATION NATIONALE SUD SANTE SOCIAUX
(SUD)

**ORGANISATIONS SYNDICALES
D'EMPLOYEURS**

NEXEM

Nicole CHARPENTIER

Vice-Présidente de Nexem

