



Archevêché de Poitiers  
1-3 place Sainte Croix  
86000 Poitiers cedex



**CONVENTION COLLECTIVE  
DU PERSONNEL LAIC SALARIE  
AU SERVICE DE L'EGLISE  
DE POITIERS**



## PREAMBULE

La présente convention collective est conclue entre les parties soussignées pour définir d'un commun accord les conditions d'emploi du personnel laïc salarié au service de l'Eglise catholique du diocèse de Poitiers.

La singularité et l'originalité de l'organisation de l'Eglise catholique est décrite dans le Code de droit canonique publié en 1983. Il en résulte notamment que le concept d'«Eglise de France» n'a pas de signification stricto sensu. Il existe une personnalité juridique propre, « L'Eglise diocésaine de Poitiers», traduite en droit français par « l'Association diocésaine de Poitiers ». Cette association a pour objet exclusif la gestion temporelle de l'Eglise diocésaine, l'aspect spirituel relevant de la seule autorité de l'évêque diocésain en communion avec tous les autres évêques unis au Pape.

La notion d'Eglise diocésaine est donc plus large que le périmètre d'application de l'association diocésaine.

Cette Eglise diocésaine se propose de vivre ce qu'elle enseigne en matière sociale, en se référant en particulier au Compendium de la doctrine sociale de l'Eglise publié en 2005.

Les personnels salariés de cette Eglise s'engagent en toute connaissance de cause dans le respect de la foi de l'Eglise catholique. Pour sa part, l'employeur se doit de respecter la liberté de conscience de chacun de ses salariés.

Les parties soussignées déclarent leur volonté d'une pratique conventionnelle régulière dans le cadre et dans le respect de la nature de l'Eglise diocésaine.

La présente convention collective se substitue à tous les dispositifs antérieurs de même objet qui, de ce fait, se trouve abrogés.

## TABLE DES MATIERES

	<b>Pages</b>
PREAMBULE	1
CHAPITRE 1 : CADRE D'APPLICATION	3
CHAPITRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL	4
CHAPITRE III : EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	7
CHAPITRE IV : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	13
CHAPITRE V : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	15
CHAPITRE VI : RETRAITE- PREVOYANCE COMPLEMENTAIRES	17
CHAPITRE VII : INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL,	18
CHAPITRE VIII : PERSONNEL CADRE	20
CHAPITRE IX : LAICS EN MISSION ECCLESIALE	22
CHAPITRE X : REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS	23
CHAPITRE XI : COMMISSION PARITAIRE	24
CHAPITRE XII : DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES	25
Signataires	26
ANNEXES	
ANNEXE I : CLASSIFICATION	28
ANNEXE II : ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	30
ANNEXE III : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	32
ANNEXE IV : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET FORMATION EN ALTERNANCE	33
ANNEXE V : REGIME COLLECTIF OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE	34
ANNEXE VI : LAICS SALARIES EN MISSION ECCLESIALE	35
ANNEXE VII : VALEUR DU POINT	39
GLOSSAIRE	40

## **CHAPITRE 1 : CADRE D'APPLICATION**

### **Article I-1 Champ d'application**

La présente convention collective a pour objet de définir les conditions d'emploi du personnel laïc salarié consacrant à divers titres ses activités au service de l'Eglise catholique du diocèse de Poitiers.

A la date des présentes, ne relèvent pas de cette convention collective les salariés des paroisses en raison de l'autonomie canonique de leur curé. Il en est de même des associations loi 1901, dont l'évêque ou son représentant est membre de droit. A tout moment, chaque curé ou chaque président d'association pourra déclarer son adhésion à la présente convention collective dans toutes ses dispositions (cf. Art. XII - 2 ci-après).

La présente convention collective ne s'applique ni aux ministres ordonnés, ni aux membres des congrégations religieuses et des instituts de vie consacrée, ni aux personnels des établissements scolaires et hospitaliers ou médico-sociaux, ni aux aumôniers des prisons ou hôpitaux, puisqu'ils relèvent de conventions collectives propres ou de statuts légaux spécifiques.

La présente convention collective s'applique à toutes les catégories de salariés, sauf dispositions particulières pour les laïcs en mission ecclésiale énoncées en Annexe VI.

La présente convention collective s'applique sur le territoire géographique du diocèse.

### **Article 1 - 2 : Avantages acquis**

L'entrée en vigueur de la présente convention collective ne doit pas, par elle-même, être source de mise en cause des avantages individuels acquis, étant précisé que des avantages de même nature ne peuvent pas se cumuler.

La présente convention collective se substitue entièrement à toutes dispositions antérieures, restant sauve la préservation des avantages individuels acquis, c'est-à-dire ceux qui procurent aux salariés, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, une rémunération ou un droit dont ils bénéficient à titre personnel et qui correspondent à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Un droit évolutif dans ses quantums ou modalités d'application est acquis au niveau atteint à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Tous les autres avantages sont éteints par l'effet de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

## **CHAPITRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article II - 1 : Formation du contrat**

Avant de décider un recrutement externe, l'employeur examine si le poste peut être occupé par un des salariés en place. Si plusieurs personnes peuvent y prétendre, l'employeur procède par appel de candidatures sur tout support de communication interne.

Considérant les articles L 1121-1, 1131-1 et suivants du Code du Travail, les parties reconnaissent que la question des convictions religieuses est un sujet essentiel. En toute hypothèse, la personne recrutée se doit de respecter la foi de l'Eglise catholique et l'employeur se doit aussi de respecter la liberté de conscience de chacun.

La seule exception à cette règle réside dans le recrutement des laïcs en mission ecclésiale, ces personnes ayant à participer, dans leur domaine spécifique, à la mission de l'Eglise (cf. Annexe VI).

### **Article II - 2 : Contrat de travail**

Que le contrat de travail soit à durée déterminée ou indéterminée, l'employeur remet avant le premier jour de travail soit une lettre d'embauche, soit un contrat de travail.

Ces documents précisent au minimum : l'identité des parties, le titre de l'emploi, la classification, la durée de la période d'essai, le ou les lieu(x) de travail, la date de début du contrat de travail, les modalités et la durée du préavis, la durée du travail, les modalités des congés payés, le montant de la rémunération, l'engagement de confidentialité, l'existence de la convention collective.

L'employeur peut également remettre un descriptif de fonction. Ce document est de nature extra contractuelle.

### **Article II - 3 : Période d'essai**

La période d'essai a pour but de permettre à l'employeur et à la personne nouvellement engagée d'apprécier si cet engagement correspond bien à ce qu'ils en attendent.

La durée de la période d'essai est fonction de la nature du poste et est précisé dans le contrat de travail ; elle est, pour les contrats à durée indéterminée, au maximum de deux mois pour les employés et de 4 mois pour les cadres.

Elle peut être renouvelée une fois par écrit.

Les durées stipulées ci-dessus s'entendent comme du travail effectif. La suspension pour arrêt de travail reporte d'autant le terme.

Le délai de prévenance de rupture de la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée est de :

- 24 h en deçà de huit jours de présence ;

- 48 h entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Le délai de prévenance de rupture de la période d'essai d'un contrat de travail à durée déterminée est de :

- contrat dont la durée est inférieure à 7 semaines : aucun délai ;
- contrat dont la durée est supérieure à 7 semaines : 24h en deçà de huit jours de présence et 48h au-delà.

Sous réserve du délai de prévenance, la période d'essai peut être rompue par l'une ou l'autre des parties sans avoir à indiquer le ou les motifs de cette rupture.

#### **Article II - 4 : Remplacement temporaire**

Tout salarié, appelé avec son accord à remplacer temporairement effectivement un autre salarié de qualification supérieure perçoit, une indemnité au moins équivalente à la différence entre sa propre rémunération de base et la rémunération minimum de la catégorie de la personne remplacée. Cette indemnité cesse d'être due à la fin du remplacement. Ce remplacement ne crée pas de droit acquis à l'occupation définitive du poste.

#### **Article II - 5 : Changement d'emploi**

Dans l'hypothèse d'une modification substantielle du contrat de travail acceptée par un salarié ayant pour origine un reclassement à la suite d'une inaptitude à l'emploi précédent, l'intéressé aura droit au maintien de sa rémunération brute de base suivante :

Pendant 3 mois après 3 années d'ancienneté le jour où la modification prend effet. Pendant 4 mois après 5 années d'ancienneté le jour où la modification prend effet. Pendant 5 mois après 10 années d'ancienneté le jour où la modification prend effet. Puis échelonnement de 50% pendant 6 mois et 3 x 6 mois pendant 18 mois

Dans le cas de suppression ou de modification d'emploi, le salarié ayant accepté une diminution de rémunération ou une diminution de ses fonctions a un droit de préférence dans l'année qui suit cette transformation si l'emploi est rétabli dans les mêmes conditions qu'au moment de sa modification ou si un emploi équivalent est créé.

#### **Article II - 6 : Ancienneté**

Pour l'application des dispositions du présent accord, on entend par ancienneté les périodes de présence effective de travail depuis l'entrée en fonction en vertu du contrat de travail avec prise en compte des périodes d'absence ayant donné lieu au maintien du salaire. Sont assimilées à des périodes de travail les périodes d'absences : pour accidents de travail, congés payés, congés particuliers (Cf Art.12), les absences pour enfants malades (Cf Art. 13), les participations à la journée de la citoyenneté, pour bilan de compétence, examen, réserve militaire et validation des acquis de l'expérience.

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte s'il y a lieu, non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans les cas particuliers où cette ancienneté aura été contractuellement reprise par une disposition expresse, ainsi que l'ancienneté acquise au titre des contrats dans d'autres Associations diocésaines, à condition que le changement d'employeur n'ait pas été consécutif à un licenciement pour faute.

Le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale sont pris en compte pour moitié.

#### **Article II - 7 : Prime d'ancienneté**

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés et incorporée dans la «rémunération brute de base» suivant les modalités suivantes :

- \* 3% de la rémunération, mensuelle brute de base après 3 ans d'ancienneté
- \* 6% de la rémunération, mensuelle brute de base après 6 ans d'ancienneté
- \* 9% de la rémunération, mensuelle brute de base après 9 ans d'ancienneté
- \* 12% de la rémunération, mensuelle brute de base après 12 ans d'ancienneté
- \* 15% de la rémunération, mensuelle brute de base après 15 ans d'ancienneté

Cette prime d'ancienneté figure distinctement sur le bulletin de paie.

La prime d'ancienneté bénéficie exclusivement aux salariés des catégories employés et laïcs en mission ecclésiale.

#### **Article II-8 : Médecine du travail - Hygiène et sécurité**

Chaque salarié bénéficie des services d'un organisme de Médecine du Travail auquel adhère l'employeur ; les visites organisées par cet organisme sont obligatoires.

## **CHAPITRE III : EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article III - 1 : Classification**

La classification a pour objectif, d'une part, de définir et hiérarchiser des niveaux de qualification et, d'autre part, de positionner les fonctions exercées au service du diocèse sur ces différents niveaux. Cette classification fait l'objet de l'annexe 1.

### **Article III - 2 : Rémunération**

La « rémunération brute de base » est déterminée par les éléments suivants :

- rémunération indiciaire
  - le coefficient indiciaire (cf. classification des emplois annexée à la présente convention collective) attribué à chaque salarié en fonction de sa classification professionnelle ;
  - la valeur du point indiciaire (Annexe VII).
- la prime d'ancienneté (cf. article II - 7).

Toutes les fois que la valeur du point indiciaire est revalorisée, il ne s'en suit pas de modification automatique des rémunérations réelles supérieures.

En tout état de cause, sauf dispositions particulières prévues par la loi, aucun salarié ne peut recevoir une rémunération indiciaire brute inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) correspondant à sa durée effective de travail.

La rémunération se rapporte à la durée légale du travail soit à la date de la présente convention collective, trente cinq heures par semaine, soit en moyenne 152 heures par mois.

Dans le cas d'un engagement à temps partiel, la rémunération est proportionnelle au temps effectif de travail.

La classification d'un salarié sur le diocèse ne peut être inférieure au point 165.

### **Article III – 3 : Durée et organisation du temps de travail (OTT)**

L'organisation du temps de travail (OTT) se fait sur la base de la durée annuelle légale, actuellement fixée à 1607h pour une durée moyenne de 35 heures par semaine.

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures.

L'OTT fait l'objet de notes de service affichées. Elle peut être différenciée par sites et /ou par service.

Les horaires peuvent être à temps plein ou à temps partiel. Les horaires peuvent être

individualisés.

L'OTT, le régime des astreintes et les aménagements du temps de travail font l'objet de l'Annexe II.

#### **Article III - 4 : Régime des heures supplémentaires**

L'employeur peut décider de recourir pour un travail exceptionnel à des heures supplémentaires. La rémunération de ces heures se fera en règle générale sous forme de repos de remplacement équivalent (temps majoré de 25 ou 50% selon les cas) à prendre dans les deux mois qui suivent le mois où le total à récupérer atteint 7 heures. Cette journée de repos est fixée d'un commun accord. Le temps enregistré inférieur à 7 heures et la ou les journées non encore prises doivent être apurées au plus tard le 31 août de chaque année à un moment fixé d'un commun accord, les périodes de vacances scolaires étant privilégiées.

Les heures complémentaires et supplémentaires sont celles exécutées à la demande expresse de l'employeur au-delà de la durée légale ou contractuelle de travail.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires s'élève à ce jour à 220 heures. Le contingent d'heures complémentaires est égal au tiers de la durée contractuelle de travail.

L'année de référence correspond à la période du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août (année pastorale) et la semaine de référence s'étale du dimanche zéro heure au samedi minuit.

A l'intérieur de cette année de référence et de la durée annuelle du temps de travail, il peut être constaté des inégalités de temps de travail effectif d'une semaine à l'autre. Si la moyenne du temps de travail effectif, en fin de période, est égale à 35 h, il n'est constaté aucune heure supplémentaire. Si ce même constat fait apparaître une moyenne supérieure, l'excédent constitue des heures supplémentaires donnant lieu à repos de remplacement selon les modalités définies au premier alinéa ci-dessus. Ce constat sera finalisé au plus tard pour le 30 juin de chaque année, le salarié étant immédiatement informé, des situations intercalaires pouvant être pratiquées.

#### **Article III - 5 : Conventions de forfait**

Tout salarié peut contractuellement bénéficier d'une convention de forfait. Ceci suppose une nature de travail dont l'accomplissement ne s'enferme pas dans un horaire de travail strict.

Un certain volant d'heures supplémentaires plus ou moins régulières découle de la nature des tâches à accomplir. Par exemple : responsabilité autonome, encadrement, etc.

La convention de forfait détermine une rémunération forfaitaire englobant ce volant d'heures supplémentaires dont la quantité moyenne est mentionnée dans la convention.

Le montant du forfait résulte de l'addition de la rémunération « base 35 h » et de la valeur majorée des heures supplémentaires forfaitaires.

Il faudrait des circonstances tout à fait exceptionnelles pour que d'autres heures supplémentaires puissent être rémunérées; elles ne pourraient que résulter d'une demande

de l'employeur.

La convention de forfait en heures peut être :

- sur le mois pour les employés ;
- sur l'année pour les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif ou pour des non cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

En revanche, les cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif, les non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent bénéficier d'un forfait annuel en jours sur la base de 218 jours (journée de solidarité comprise).

Sont notamment visés par ce dispositif du forfait les responsables de service et les laïcs en mission ecclésiale.

Ces forfaits peuvent être proratisés en cas de travail à temps partiel.

Lors de l'entretien annuel d'évaluation, il sera dressé l'appréciation des conséquences de ce mode opératoire sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'établissement, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération.

### **Article III- 6 : Travail à temps partiel**

Les modalités du travail à temps partiel font l'objet de l'Annexe III.

### **Article III - 7 : Jours fériés**

Un jour férié spécifique est ajouté aux jours fériés légaux : L'après-midi du Vendredi Saint et l'après-midi de la veille du jour de Noël. La modalité de rémunération est identique aux jours fériés légaux.

Les jours fériés légaux ordinaires sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël, auxquels s'ajoute le 1er mai qui est férié et chômé.

Tous les jours fériés, hormis le 1<sup>er</sup> mai, peuvent être travaillés en cas de nécessité, à la demande de l'employeur. Ces heures relèvent du régime des heures supplémentaires pour travail exceptionnel défini à l'article III-4 ci-dessus. Le taux de majoration est uniformément de 50%.

### **Article III - 9 : Journée de solidarité**

Dans la limite de sept heures, une journée habituellement non travaillée par an est travaillée sans rémunération.

Cette journée est fixée par accord entre les parties. Elle est annualisée et répartie toute au long de l'année.

Pour les salariés à temps partiel, le temps de solidarité est calculé au prorata temporis du temps de travail.

### **Article III- 9 : Congés pour raisons familiales**

#### **III-9-a. : Événements familiaux**

Des autorisations exceptionnelles d'absence rémunérées sont accordées dans les circonstances suivantes en plus des 3 jours de congés pour événements familiaux, le salarié bénéficie du congé de paternité prévu par la loi pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption :

* Mariage du salarié	6 jours ouvrables
* Mariage d'un proche (ascendant descendant, frère, sœur)	3 jours ouvrables
* Décès d'un conjoint ou d'un enfant	6 jours ouvrables
* Décès d'un proche (ascendant, descendant, frère, sœur)	3 jours ouvrables
* Déménagement du salarié	1 jour ouvrable

Ces congés doivent être accolés au jour événement. S'ils surviennent durant une période de congés payés annuels, ils ne donnent pas lieu à allongement de la durée des congés. Ces congés donnent lieu à maintien de rémunération.

**III-9-b. : Congé de maternité** : application des dispositions légales.

**III-9-c. : Congé parental d'éducation** : application des dispositions légales.

**III-9-d. : Congé pour enfant malade** : Ce congé, peut-être pris, pour les enfants de moins de 16 ans, sur certificat médical, d'une durée maximale *de 5 jours ouvrés par année pastorale (1<sup>er</sup> septembre au 31 août)* n'est pas rémunéré.

**III-9-e. : Congé de présence parentale** : ce congé vise la situation d'un enfant à charge, au sens des prestations familiales, victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident graves nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants. Ce congé est d'une durée de 310 jours ouvrés, non fractionnables, à prendre au gré du salarié sur une période maximale de trois ans à compter de la reconnaissance du handicap. Ce congé n'est pas rémunéré, mais peut faire l'objet d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF).

**III-9-f. : Congé en vue d'une adoption** : ce congé bénéficie au titulaire de l'agrément délivré par la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales (DDASS). Non rémunéré, il est d'une durée de 6 semaines maximum si le salarié doit se rendre hors France métropolitaine pour réaliser l'adoption. Un délai de prévenance de 15 jours calendaires doit

être observé.

**III-9-g. : Congé de solidarité familiale** : ce congé est accordé à un salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile, souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital selon certificat médical. Ce congé non rémunéré est d'une durée maximum de 3 mois renouvelable une fois. Ce congé peut être transformé d'un commun accord en période de travail à temps partiel. Un délai de prévenance de 15 jours calendaires doit être observé.

**III-9-h. : Congé de soutien de famille** : ce congé non rémunéré est accordé au salarié dont un proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité selon certificat médical. Il est d'une durée de 3 mois renouvelable, sans pouvoir excéder un an sur l'ensemble de la carrière dans la structure employeur. Un délai de prévenance de 2 mois est à observer, délai ramené à 1 mois en cas de renouvellement ou à 15 jours calendaires en cas d'urgence.

### **Article III-10 : Congés payés**

Les droits à congés payés sont calculés et pris en jours ouvrés sous réserve que ce mode ne soit pas défavorable au salarié par rapport à un mode de calcul en jours ouvrables.

Après consultation des délégués du personnel, l'employeur fixe la période du congé principal au plus tard deux mois avant l'ouverture de la période légale de prise des congés (1<sup>er</sup> mai), soit au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année. La période de congés peut être liée à la fermeture de l'établissement.

En cas de congés par roulement, les couples travaillant tous les deux dans la même structure employeur peuvent bénéficier de la même période.

En cas d'employeurs différents, l'employeur s'efforce, sans obligation de résultat, de faire concorder les dates.

La fixation des dates individuelles se fait par ordre de dépôt des demandes de congés.

Si des demandes sont faites le même jour, c'est l'ancienneté qui départage l'attribution de la période de congés.

Chaque salarié connaîtra ses dates de départ au plus tard le 1<sup>er</sup> avril dans la mesure où il aura lui-même remis sa demande de congés au plus tard le 10 mars.

Le fractionnement des congés hors période légale ne donne lieu à des jours supplémentaires que dans la seule mesure où il est imposé pour raisons de service.

### **Article III-11 : Evaluation professionnelle**

Chaque année, le salarié bénéficie d'un entretien d'évaluation professionnelle au cours duquel chacun exprime son point de vue. En règle générale, l'entretien se déroule avec le responsable hiérarchique immédiat.

Cette évaluation doit permettre :

- d'analyser objectivement l'adéquation entre les exigences de la fonction, les compétences mises en œuvre par le salarié et les moyens alloués par l'employeur ;
- d'apprécier les résultats obtenus et de fixer ensemble les objectifs de l'année à venir ;
- de déterminer les besoins de formation ;
- d'exprimer les attentes en matière d'évolution professionnelle
- d'évaluer les conséquences du forfait annuel jours s'il y a lieu (cf. article III-5).

L'évaluation est formalisée par un écrit que le salarié doit viser pour en prendre acte. Le salarié peut également formuler dans cet écrit ses réserves, s'il y a lieu.

Cette évaluation fait l'objet d'un entretien, programmé à l'avance pour en permettre la préparation, entre le salarié et son responsable. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue dans un esprit de vérité, pour rechercher les approches satisfaisantes aux problèmes ou difficultés qui peuvent se présenter.

L'entretien individuel donne lieu à un document signé conjointement par le salarié et le responsable de service et transmis à l'économiste. Il peut être suivi par la mise en place d'axes de progrès ou d'actions de formation. Le refus de signer du salarié ne peut en aucun cas constituer une faute à son encontre.

#### **Article III 12 : Prime de fin d'année**

Les salariés ayant au moins trois ans d'ancienneté à la date anniversaire du contrat de travail au service de l'employeur bénéficient d'une prime annuelle dont le montant est égal à 50 % de la rémunération brute du mois de décembre qui suit la date anniversaire.

L'acquisition et le versement de cette prime sont subordonnés au fait que le contrat de travail soit en vigueur le 31 décembre de l'année de versement.

En cas de départ en retraite ou de licenciement économique, elle est versée au *pro rata temporis* sur la base de la mensualité précédant le mois du départ.

Pour les salariés ayant déjà travaillé dans une autres AD, l'ancienneté acquise est reprise en compte.

#### **Article III-13 : Gratification exceptionnelle**

Les salariés ayant apporté, au cours d'une année donnée, une contribution particulièrement remarquable et explicitée lors de l'entretien d'évaluation (cf. article III-11), pourront bénéficier d'une gratification exceptionnelle, ponctuelle et non reconductible, sur proposition du responsable hiérarchique et après accord du représentant de l'employeur. Le montant de cette gratification sera compris entre 10% et 50% de la rémunération brute de base du mois de décembre, étant expressément précisé qu'une telle gratification ne peut être attribuée et versée que si l'état des finances du diocèse l'autorise.

#### **Article III-14 : Formation professionnelle**

La formation professionnelle fait l'objet de l'Annexe IV.

## **CHAPITRE IV : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article IV-1 : Information et justification d'une absence**

Toute absence, de quelque nature qu'elle soit, doit faire l'objet par tout moyen et sans délai d'une information auprès de l'employeur.

Sous 48 heures, l'absence devra être justifiée, notamment par certificat médical ; il en est de même en cas de prolongation d'un arrêt médical.

Les absences pour raison familiale font l'objet d'un délai de prévenance de 5 jours ouvrés (sous réserve du congé pour enfant malade qui obéit au même régime que l'arrêt médical) et de tout justificatif approprié.

### **Article IV-2 : Arrêt maladie et accident**

#### **IV.2.a. : Arrêt non professionnel :**

En cas d'absence sur une période de 12 mois à compter du premier jour d'arrêt de travail, dûment justifiées, continues ou discontinues et prises en charge par la sécurité sociale pour maladie, accident de travail, la rémunération nette est maintenue intégralement, sous réserve des dispositions légales qui seraient plus favorables (rémunération de base plus primes), de la façon suivante :

- Pour une ancienneté de 1 à 5 ans pendant 2 mois
- de 5 à 10 ans pendant 3 mois
- de 10 à 15 ans pendant 4 mois
- plus de 15 ans pendant 5 mois

L'ancienneté étant considérée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail.

La subrogation des indemnités de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) pourra être pratiquée si le salarié en donne l'autorisation.

A défaut, le versement de l'indemnisation complémentaire sera subordonné à la production du bordereau des indemnités journalières (IJ) de la CPAM (IJ/CPAM).

Si la CPAM ne verse pas les IJ, l'employeur n'est pas débiteur d'indemnités journalières complémentaires.

Au-delà de ces durées, le régime complémentaire de prévoyance intervient.

**IV.2.b. : Arrêt professionnel:** l'arrêt professionnel donne lieu à la garantie de ressources définie ci-dessus sans condition d'ancienneté ni de franchise.

**IV.2.c. : Conséquences sur le contrat de travail :** les arrêts maladie ou accident suspendent le contrat de travail. Si l'absence cumulée pour cause de maladie ou d'accident non professionnel excède six mois sur une même période de douze mois consécutifs, et si cette absence nécessite le remplacement définitif, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié concerné.

**IV.2.d. : Les arrêts maladie ou accident non professionnels** ne génèrent pas de droit à congés payés annuels ; les arrêts professionnels génèrent des droits à congés payés annuels dans la limite d'un an continu d'arrêt.

**Article IV-3 : Congé de maternité**

Durant le congé de maternité, l'employeur complète les indemnités CPAM de telle façon que l'intéressée perçoive 100% de sa rémunération nette.

Les congés payés non pris avant le départ en congé de maternité restent en compte et pourront être pris au retour à des dates fixées d'un commun accord.

**Article IV-4 : Autres absences**

Tout autre motif d'absence, hormis ceux visés aux articles III-7 et III-9, alinéas 1 à 3, ci-dessus, ne donne pas lieu à maintien de la rémunération, sauf autorisation d'absence expresse et préalable de l'employeur.

Les congés visés aux articles du Code du Travail L.3142-3 (participation aux instances d'emploi, et de formation professionnelle ou jury d'examen) et L.3142-116 (congé d'acquisition de nationalité) donnent lieu à maintien de rémunération.

Pour les salariés qui bénéficient de jours de réduction du temps de travail, ces absences sont imputées sur le volume des jours de réduction du temps de travail (JRTT).

## **CHAPITRE V : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article V-1 : Les différents modes de rupture**

Le contrat de travail peut être rompu, hormis le cas de force majeure, par démission, licenciement, rupture conventionnelle ou départ en retraite (départ volontaire en retraite ou mise à la retraite).

La démission ou le départ volontaire en retraite ne peut résulter que d'une lettre recommandée avec accusé de réception envoyée par l'intéressé à l'employeur.

### **Article V-2 : Préavis de démission**

Après la période d'essai, le préavis de démission est d'un mois à compter de la date de première présentation postale de la lettre de démission, ce délai étant porté à deux mois après deux ans d'ancienneté.

### **Article V-3 : Préavis de licenciement, de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite**

Après la période d'essai, le préavis de licenciement, sauf force majeure, faute grave ou lourde, est de :

- un mois durant les deux premières années ;
- deux mois après deux années révolues,

Le tout à compter de la date de première présentation postale de la lettre de licenciement.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite.

### **Article V-4 : Non respect du préavis**

Le préavis doit être exécuté, sauf dispense de l'employeur.

Celle des deux parties qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité dont le montant est égal au montant de la rémunération qui aurait été versée durant le préavis.

### **Article V-5 : Heures de recherche d'emploi**

Pendant la période de préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi à raison de deux heures par jour.

D'un commun accord, ces heures peuvent être cumulées, en tout ou en partie, dans la limite de 50 heures. Ces heures d'absence donnent lieu à maintien de la rémunération.

Le salarié à temps partiel licencié bénéficie du même avantage proportionnellement à son temps de travail.

#### **Article V-6 : Indemnité de licenciement ou de mise à la retraite**

Hormis les cas de force majeure, faute grave ou faute lourde, le salarié licencié ou mis à la retraite bénéficie d'une indemnité de rupture dont le montant est égal à :

- Jusqu'à dix ans d'ancienneté :  $1/5^{\text{ème}}$  de rémunération brute moyenne mensuelle par année d'ancienneté ;
- Après dix ans d'ancienneté :  $1/5^{\text{ème}}$  de rémunération brute moyenne mensuelle, augmentée de  $2/15^{\text{ème}}$  par année d'ancienneté au-delà de dix ans.
- Plus 1 mois de salaire pour les salariés de plus de 50 ans et 2 mois pour les plus de 60 ans.

On entend par rémunération brute moyenne mensuelle, la moyenne de tous les éléments de rémunération des douze mois civils précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure à la moyenne des trois derniers mois de présence.

#### **Article V-7 : Indemnité de départ volontaire en retraite**

Le salarié partant volontairement en retraite perçoit une indemnité de départ dont le montant est égal à un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, un mois après 15 ans, un mois et demi après 20 ans, deux mois après 30 ans.

La définition du mot salaire est la même que celle du dernier alinéa de l'article V-6 ci-dessus.

## **CHAPITRE VI : RETRAITE- PREVOYANCE COMPLEMENTAIRES**

### **Article VI- 1 : Retraite complémentaire**

Dès leur embauche, les salariés bénéficient d'un régime complémentaire de retraite et bénéficient d'un régime de prévoyance (cotisations mensuelles assises sur le salaire, la part salariale se montant à 0,27 % au 1<sup>er</sup> janvier 2010).

### **Article VI-2 :Prévoyance complémentaire**

L'objet de la prévoyance complémentaire est d'apporter un complément aux prestations de la Sécurité Sociale.

Les parties définissent en Annexe V un régime collectif obligatoire.

## **CHAPITRE VII : INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

### **Article VII - 1 : Le dialogue social**

Sans préjudice des attributions légales dévolues aux représentants du personnel désignés ou élus, les parties affirment leur volonté commune d'instituer et de développer un dialogue social de qualité à la mesure de leurs moyens respectifs. Un agenda social peut être négocié.

La négociation collective peut déboucher sur une série d'accords collectifs ou d'avenants à la présente convention collective.

Une attention particulière est accordée à la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO).

En toute hypothèse, le dialogue social doit prendre en compte les réalités économiques de l'employeur.

### **Article VII-2 : Institution**

Dans le cas où l'effectif en équivalent temps plein (ETP) est inférieur à 50 salariés, les organisations syndicales représentatives dans le diocèse peuvent désigner parmi les délégués du personnel titulaires un délégué syndical (DS).

Ce DS, pendant la durée de son mandat, bénéficie d'heures spécifiques de délégation, à raison de 5 heures par mois, dans les mêmes conditions que les autres heures de délégation.

Dans le cas où l'effectif ETP est égal ou supérieur à 50 salariés, le même crédit d'heures (5 heures) bénéficie au représentant syndical d'une organisation syndicale non représentative (RSS) qui constitue une section syndicale dans le diocèse.

Cette disposition cesse de s'appliquer si aux premières élections, le syndicat n'obtient pas au moins 10% des suffrages valablement exprimés.

Dans le cas où l'effectif ETP est égal ou supérieur à 50 salariés et inférieur à 200 salariés, une Délégation Unique du Personnel peut être mise en place par l'employeur.

### **Article VII-3 : Heures de délégation et temps partiel**

Pour le salarié à temps partiel, l'utilisation du crédit d'heures de délégation ne peut réduire de plus d'un tiers la durée contractuelle de travail.

### **Article VII-4 : Bon de délégation**

Chaque représentant du personnel qui entend utiliser des heures de délégations tant en interne qu'en externe, avant de quitter son emploi, respecte, sauf urgence, un délai de prévenance de 48 heures.

Le bon de délégation est un formulaire remis par l'employeur au représentant du personnel,

quelle que soit la nature de son mandat. Il devra être rempli chaque fois que celui-ci entend faire usage de son crédit d'heures. Ce bon conditionne le maintien de rémunération.

Exemple de bon de délégation. Ce système peut être remplacé par celui du relevé mensuel.

### **BON DE DÉLÉGATION**

..... (*service*) : .....

**NOM** : .....

**Prénom** : .....

**Mandat exercé** : .....

**Total des heures déjà utilisées au titre de ce mandat** : .....

**Heure de départ** : .....

**Durée présumée de l'absence** : .....

**Mission** :

— dans l'entreprise : .....

— hors de l'entreprise : .....

**Heure de retour** : ..... (*à remplir par l'intéressé à son retour*)

**Visa du chef de service** : .....

**Sous toutes réserves**

## CHAPITRE VIII : PERSONNEL CADRE

### Article VII-1 : Dispositions particulières

Les dispositions statutaires concernant les cadres sont identiques à celles retenues pour les employés, sauf les points suivants :

#### a. Période d'essai

La durée de la période d'essai pour un cadre est de 4 mois maximum. Le préavis est de 24 heures en-deçà de 8 jours de présence, 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence, 2 semaines après 1 mois de présence et 1 mois après 3 mois de présence.

#### b. Ancienneté

Les cadres embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2010 ne bénéficient d'aucune prime d'ancienneté. A compter de cette date, lorsqu'un employé est promu cadre, le niveau atteint par la prime d'ancienneté est intégré dans la rémunération de base du salarié à la date de sa promotion.

#### c. Préavis - Licenciement ou démission

Hormis le cas de faute grave et après la période d'essai, la durée du préavis en cas de licenciement ou de démission est de 3 mois ; elle passe à 6 mois en cas de licenciement seulement, pour les cadres âgés de 50 ans et plus au moment de la rupture.

Il est alloué aux cadres congédiés avant 65 ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté et fixée comme suit :

1/2 mois de traitement après 2 ans d'ancienneté

1 mois de traitement après 5 ans d'ancienneté

2 mois de traitement après 10 ans d'ancienneté

Plus 1/5 de mois supplémentaire par année au-delà de la dixième.

En outre, tout salarié entré en service avant 55 ans d'âge et licencié avant l'âge normal de la retraite aura droit, s'il a plus de dix ans d'ancienneté, à une indemnité complémentaire de recherche de nouvel emploi. Cette indemnité est de :

1 mois de traitement entre 40 et 50 ans d'âge

2 mois de traitement au-delà de la 50<sup>ème</sup> année accomplie.

Les indemnités de licenciement et de préavis sont calculées sur la base de la moyenne de rémunération des 12 derniers mois de présence du cadre congédié compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

d. Retraite complémentaire et prévoyance : Les cadres bénéficient du régime de retraite complémentaire et de prévoyance prévu par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

e. En cas d'absences sur une période de 12 mois à compter du premier jour d'arrêt de travail, dûment justifiées, continues ou discontinues et prises en charge par la sécurité sociale pour maladie, accident de travail, la rémunération nette est maintenue, sous réserve des dispositions légales qui seraient plus favorables (rémunération de base plus primes), de la

façon suivante :

Pour une ancienneté de 1 à 5 ans pendant	2 mois à 100 %
	2 mois à 50 %
de 5 à 10 ans pendant	3 mois à 100 %
	3 mois à 50 %
de 10 à 15 ans pendant	4 mois à 100 %
	4 mois à 50 %
plus de 15 ans pendant	5 mois à 100 %
	5 mois à 50 %

## **CHAPITRE IX : LAICS EN MISSION ECCLESIALE**

Les laïcs en mission ecclésiale font l'objet de l'Annexe VI.

## **CHAPITRE X : REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS**

### **Article X-1 : Négociation**

Les parties déclarent vouloir privilégier la négociation pour la solution de tout litige pouvant survenir dans les relations collectives ou pour l'interprétation de la présente convention collective. Chacune d'elle pourra se faire assister par un expert de son choix, à ses frais.

### **Article X - 2 : Médiation**

Les litiges qui ne peuvent être résolus par la négociation peuvent, préalablement à toute action collective et/ou contentieuse, faire l'objet d'une tentative de médiation. A l'initiative de la partie la plus diligente, un médiateur est saisi. Le nom de ce médiateur doit figurer sur la liste des médiateurs dressée par les préfets de région, ou, à défaut, sur la liste dressée par le ministre du travail.

Chaque partie adresse au médiateur un mémoire et le communique simultanément à l'autre partie. Chaque partie peut se faire assister, à ses frais, par un expert de son choix.

### **Article X-3 : Litiges individuels**

Les parties déclarent vouloir privilégier le règlement amiable des litiges individuels. Elles s'efforceront de convaincre les personnes en litige de rechercher à l'amiable une solution négociée.

## **CHAPITRE XI : COMMISSION PARITAIRE**

### **Article XI-1 : Objet**

Les parties constituent une commission paritaire permanente ayant pour objet de permettre la concertation, la négociation, le règlement amiable des conflits.

Les sujets traités sont : l'interprétation et le suivi de la convention collective, la négociation d'avenants, la gestion prévisionnelle des emplois et la formation permanente.

### **Article XI-2 : Composition**

La commission est composée de représentants de l'employeur et de représentants des salariés choisis parmi les représentants élus CEIDP ou désignés (DS), en nombre égal à raison de trois membres par collège.

Un président et un secrétaire sont choisis parmi les membres de chaque collège, avec alternance tous les deux ans, durée du mandat.

### **Article XI-3 : Fonctionnement**

La commission est convoquée par son président sur un ordre du jour arrêté d'un commun accord avec le secrétaire. Ce dernier rédige les procès verbaux et est détenteur des archives.

La commission se réunit une fois par an et plus en cas d'urgence.

## **CHAPITRE XII : DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES**

### **Article XII - 1 : Durée et prise d'effet**

La présente convention collective est conclue à durée indéterminée. Elle prend effet au premier jour du mois civil suivant celui de sa signature.

### **Article XII-2 : Adhésion d'autres organisations syndicales ou d'autres employeurs**

Toute organisation syndicale représentative non signataire initialement ou tout autre employeur peut, à tout moment, adhérer à la présente convention collective. Elle/il peut demander la communication du texte en vigueur.

Cette adhésion est notifiée aux parties signataires par lettre RAR, doublée d'une information à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ainsi qu'au greffe du Conseil des prud'hommes de Poitiers.

L'adhésion implique nécessairement l'acceptation telle quelle de toutes les clauses de la convention collective.

### **Article XII-3 : Révision**

Deux ans après la date d'application définie à l'article XII-1, chaque partie signataire ou adhérente peut demander une révision totale ou partielle de la convention collective.

La partie demanderesse adresse aux autres parties une note explicative et sa proposition d'avenant.

L'employeur convoque dans les quinze jours toutes les parties à la table de négociation.

### **Article XII-4 : Dénonciation**

Chaque partie signataire ou adhérente peut dénoncer la présente convention collective. La dénonciation ne peut qu'être totale. La dénonciation est notifiée aux autres parties par lettre RAR et fait nécessairement l'objet d'un dépôt à la DDTEFP.

La dénonciation prend effet trois mois après sa notification.

Ce délai de trois mois est mis à profit pour convoquer toutes les parties à une négociation.

La convention collective dénoncée reste applicable jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

A défaut, elle cessera tous ses effets au terme d'un délai de quinze mois à compter de la notification de la dénonciation, restant saufs les avantages individuels acquis.

### **Article XII-5 : Publicité**

La présente convention collective et ses avenants fait l'objet d'un dépôt à la DDTEFP et au Greffe du Conseil des prud'hommes de Poitiers.

Elle fait l'objet d'un avis d'existence affiché aux emplacements habituels.

Un exemplaire en est remis aux représentants du personnel, à chaque salarié et à tout nouvel embauché.

---

**L'archevêque**  
en tant que représentant  
de l'Association Diocésaine

**Le Chancelier**  
du diocèse

**Le représentant**  
du personnel  
et syndical

**Copie à :**

- Signataires des parties
- Secrétariat des greffes des prud'hommes de la Vienne
- Inspection du travail départemental par courrier électronique  
Délégation syndicale (CFTC)

## **ANNEXES**

## **ANNEXE I : CLASSIFICATION**

### **Article A I-1 : Principes**

La classification a pour objectifs, d'une part de définir et hiérarchiser des niveaux de qualification et, d'autre part, de positionner les métiers et les emplois exercés au service du diocèse sur ces différents niveaux.

Le classement des métiers et des emplois ainsi que leur définition sont exprimés ci-après dans la présente Annexe I.

L'emploi et le classement de chaque salarié sont mentionnés dans le contrat de travail et sur le bulletin de paye.

### **Article A I-2 : Disposition transitoire**

Dans les deux mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, une lettre sera adressée à chaque salarié en place l'informant de la classification dont il bénéficie.

Cette lettre précisera les conséquences en terme, notamment, de définition d'emploi et de montant de rémunération. Cette lettre pourra être remise en main propre contre décharge avec précision de la date.

Dans les quinze jours de la remise de cette lettre, le salarié pourra faire valoir : soit son acceptation, soit ses observations en vue d'une révision ou encore son refus motivé.

Les lettres d'observation ou de refus seront soumises à l'examen d'une commission « ad hoc » composée du représentant de l'employeur ou de l'économiste diocésain ou du directeur des ressources humaines et des délégués du personnel.

La commission est saisie par l'employeur dans les quinze jours qui suivent le précédent délai. La commission se réunit sous huitaine et rend un avis motivé.

L'employeur notifie (lettre RAR) à l'intéressé la position retenue ainsi que l'avis de la commission.

Cette notification est définitive sous réserve de la décision des juridictions compétentes, à savoir le Conseil des prud'hommes s'il a été saisi.

Dans une ultime conciliation précédant cette saisine, les parties peuvent se rencontrer, chacune d'elles pouvant se faire assister d'une personne qualifiée (représentant du personnel ou conseil spécialisé en droit social).

**GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET INDICES CORRESPONDANTS**

Niveau 1	Accueil de maison Veilleur de nuit Jardinier Femme de ménage et lingerie	160 - 164	Emplois qui ne requièrent pas de Connaissances particulières et pour lesquels l'adaptation est immédiate (journée)
Niveau 2	Agent d'entretien et de maintenance Agent de ménage et de nettoyage Aide-cuisinier Auxiliaire de vie Animateurs laïc en pastorale	165 - 170	Emplois requérant un minimum de connaissance professionnelle. La durée d'adaptation à l'emploi ne dépasse pas une semaine. Dès lors que l'employé comptabilise deux années de présence et d'expérience au niveau 1, il obtient le niveau 2
Niveau 3	Secrétaire d'accueil Aide-soignant Organiste Aide-comptable Cuisinier	170 - 179	Emplois nécessitant une connaissance professionnelle sanctionnée par CAP ou une expérience professionnelle équivalente.
Niveau 4	Comptable Secrétaire Cuisinier confirmé Agent d'entretien, de ménage confirmé Archiviste - documentaliste	180 - 199	Emplois nécessitant des connaissances professionnelles reconnues par un diplôme ou une expérience professionnelle et impliquant des responsabilités et une autonomie dans l'organisation des tâches liées aux fonctions.
Niveau 5	Comptable confirmé Infirmier (DE) Rédacteur en chef Webmaster Chef-cuisinier Secrétaire de direction / assistant de direction Assistant juridique Assistant ressources humaines Assistant technique	200 - 249	Emplois qui, outre les qualités professionnelles requises au niveau 4, impliquent la responsabilité totale de la fonction.
Niveau 6	Sans délégation de signature du Conseil d'Administration de l'Association Diocésaine Comptable responsable d'équipe Directeur de maison Directeur de radio Chef-Comptable	250 - 299	Emplois qui exigent les qualités requises au niveau 5 et la responsabilité de coordonner l'activité de plusieurs salariés placés sous ses ordres.
Niveau 7	Cadre : * Adjoint à l'Econome * 1 Délégué épiscopal à l'information * Responsable informatique * Chancelier * Directeur des études universitaires	300 - 399	Délégation d'une responsabilité particulière permanente émanant d'un cadre de niveau supérieur ou directement de l'Evêque. Possession d'une licence ou plus, d'un diplôme d'une grande école, ou d'une solide et longue expérience.
Niveau 8	Cadre supérieur : * Econome diocésain	>400	Délégation totale permanente émanant directement de l'Evêque.

## **ANNEXE II : ORGANISATION ET AMENAGEMENT**

### **DU TEMPS DE TRAVAIL**

L'organisation du temps de travail est structurée par les jours et heures où les services doivent être à la disposition du public, mais aussi par des plages horaires où l'on est à la disposition des personnes intéressées pour, notamment, des réunions ou des rassemblements.

1. Les heures d'ouverture et les plages horaires de disponibilité sont définies par l'employeur par note de service.
2. La répartition du temps de travail peut se faire de façon inégale entre les jours ouvrables de la semaine.
3. En cas de travail le dimanche, premier jour conventionnel de la semaine, les heures sont normalement rémunérées et le salarié bénéficie dans la même semaine d'un temps équivalent de repos pris au lieu et place d'un temps travaillable avec maintien de la rémunération.
4. A la demande d'un salarié, des horaires individualisés peuvent être mis en place. L'employeur établit un « règlement d'horaires individualisés » qu'il soumet pour avis aux représentants du personnel.
5. Selon les services, il peut être décidé, après demande du responsable de service et après consultation des salariés composant le service, d'aménager le temps de travail collectif du service sur l'année de telle façon que le service puisse être fermé durant une partie de l'année. Cet aménagement concerne aussi bien les salariés à temps plein que les salariés à temps partiel. Dans cette hypothèse, la durée maximale hebdomadaire ne saurait dépasser 44 heures. D'éventuelles heures supplémentaires pourront être constatées en fin de période annuelle. Si un travail exceptionnel faisait dépasser la limite de 44 heures (sans pouvoir excéder 48 heures), ces heures bénéficieraient immédiatement du régime des heures supplémentaires pour travail exceptionnel sans attendre la fin de la période annuelle.

La rémunération annuelle est versée en douze mensualités constantes, congés payés et jours fériés compris. En cas d'entrée en cours de période, la durée annuelle est proratisée et sert de référence, le mois d'entrée étant décompté selon les heures réellement effectuées. La valeur de déduction d'une heure d'absence est égale à 11151,67ème de la « rémunération mensuelle brute de base ».

En cas de sortie en cours de période, il est procédé à l'apurement du compte d'heures. Si le compte du salarié fait apparaître qu'il est débiteur, les sommes dues à l'employeur seront compensées sur le solde de tout compte, sauf licenciement pour motif économique ou pour inaptitude physique reconnue par le médecin du travail et sauf départ en retraite. Si le compte du salarié est créditeur, les heures sont payées avec le solde de tout compte.

7. Le contrat de travail peut prévoir une obligation d'astreinte. Cette disposition fait

l'objet d'une rémunération spécifique dite «prime d'astreinte». Si l'astreinte génère des interventions, le temps passé est un temps de travail effectif devant être rémunéré comme tel. L'appréciation de ce temps en heures supplémentaires ou non se fait en fin de période de référence. (31 août).

### **ANNEXE III : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Pour un certain nombre de fonctions, le mode contractuel proposé aux personnes qui souhaitent se mettre au service du diocèse est le travail à temps partiel.

1. La répartition du temps convenu est faite au mois ou à l'année (1<sup>er</sup> septembre 31 août).
2. Ce mode permet une répartition inégale de la durée du travail entre les semaines du mois ou entre les mois.

Elle autorise aussi des semaines à temps complet et des semaines non travaillées à la condition que cette organisation se répète d'un mois sur l'autre ou tout au long de l'année (vacances scolaires par exemple). Ces répartitions sont contractuelles et sont modifiables d'un commun accord par avenant.

3. Les jours travaillables sont contractuellement définis et peuvent être modifiés d'un commun accord par avenant. Ils s'organisent, selon les services, en fonction des heures d'ouverture et/ou des plages de disponibilité.
4. Les horaires journaliers sont fixés dans le cadre d'un planning trimestriel remis individuellement 10 jours ouvrés avant l'ouverture du trimestre.
5. Les horaires journaliers peuvent être modifiés en cas de besoin ou d'urgence. A chaque fois que cela est possible, un délai de prévenance de trois jours ouvrés est respecté.
6. L'organisation est faite de telle façon qu'il ne doit pas être nécessaire de recourir à des heures complémentaires. Si cela s'avérait nécessaire, il appartient à l'employeur de les prescrire.

## **ANNEXE IV : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET FORMATION EN ALTERNANCE**

L'objectif global de la formation est de permettre à chaque salarié d'acquérir ou d'enrichir ses compétences personnelles et/ou professionnelles, soit à son initiative, soit à celle de l'employeur, soit d'un commun accord. L'objet des actions de formation englobe non seulement le domaine de connaissances non professionnelles mais aussi des connaissances professionnelles et/ou religieuses.

1. Le plan de formation, incluant naturellement les stages et sessions organisés par le diocèse lui-même, est élaboré par l'employeur et fait l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

2. Le droit individuel à la formation : pour la mise en œuvre de ce droit, les priorités du diocèse sont :

- a) L'enrichissement de la qualification personnelle,
- b) L'enrichissement de la formation humaine de la personne.

3. Les périodes de professionnalisation ont pour objet de conforter l'acquis professionnel par des actions de formation qualifiante et diplômante.

4. L'organisme professionnel collecteur agréé (OPCA) retenu est : OPCA EFP

5. Le contrat de professionnalisation : les parties s'efforceront de définir une politique dans ce domaine.

6. Les parties s'efforceront de définir des conditions spécifiques de mise en œuvre du bilan de compétences, du congé individuel de formation et du droit individuel à la formation pour favoriser un plan de formation en vue du retour dans une autre activité professionnelle.

### **DIF : Droit Individuel à la Formation**

Le DIF est mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec son employeur, pour les salariés en CDI (L 6323-9 CT) comme pour ceux en CDD (L 6322-37 CT).

Ce dernier est inscrit dans le contrat de travail de tous nouveaux employés.

L'accord du salarié et de son employeur doit être formalisé par écrit.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, à compter de la date de réception de la demande de DIF. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation (L 6323-10 CT) (L6323-11 CT)

**ANNEXE V : REGIME COLLECTIF OBLIGATOIRE**  
**DE PREVOYANCE**

Afin d'optimiser la protection sociale complémentaire tout en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux prévus par la loi, il est convenu d'instituer un régime collectif obligatoire de prévoyance venant en complément des prestations de la Sécurité Sociale, en privilégiant la couverture des risques importants, à l'exclusion des « petits » risques. Le financement du régime est paritaire.

La couverture des risques définis est confiée à un organisme assureur agréé par les parties.

(Les rubriques ci-dessous sont données à titre indicatif)

*1. Risque décès et prestations annexes*

*2. Risque incapacité temporaire*

*3. Risque invalidité*

*4. Risque orphelin*

*5. Risque rente de veuf/veuve*

*6. Contrat santé*

*7. Organisme assureur*

*8. Répartition du financement*

## **ANNEXE VI : LAICS SALARIES EN MISSION ECCLESIALE**

Les actes synodaux Serviteurs d'Évangile (n°333) présentent et définissent les ministères reconnus dans l'archidiocèse de Poitiers :

### **333. Les ministères reconnus**

*"Il est nécessaire que l'Eglise du troisième millénaire stimule tous les baptisés et les confirmés à prendre conscience de leur responsabilité active dans la vie ecclésiale. A côté du ministère ordonné, d'autres ministères, institués ou simplement reconnus, peuvent fleurir au bénéfice de toute la communauté, la soutenant dans ses multiples besoins : de la catéchèse à l'animation liturgique, de l'éducation des jeunes aux expressions les plus diverses de la charité"*  
(Jean-Paul II, lettre apostolique *Au début du nouveau millénaire* n° 46)

**3331.** Si le ministère apostolique exprime l'orientation de tout service ecclésial, nous affirmons aussi que tout service chrétien s'enracine dans le baptême *"au nom du Père, et du Fils et du Saint Esprit"*, dans la confirmation et dans l'eucharistie.

**3332.** Nous considérons comme une richesse le développement des ministères reconnus. Ils apportent un dynamisme missionnaire et attestent que tout baptisé est responsable pour une part de la vie de l'Eglise.

**3333.** Dans notre diocèse, pour qu'un service ecclésial soit considéré comme ministère reconnu, il doit :

- Corresponde à un service précis dans un champ clairement défini et nécessaire à la vie de l'Eglise.
- Comporter une vraie responsabilité et ne pas seulement constituer une aide ponctuelle dans une équipe.
- Être reconnu par une lettre de mission précise signée par l'évêque ou son représentant pour trois ans renouvelables. Chaque renouvellement doit être l'occasion d'une réelle évaluation.
- Être accompagné d'une formation.

**3334.** Destinée aux personnes recevant un ministère reconnu, bénévoles ou salariés, la formation à l'animation pour responsables en Eglise (FARE) favorise par les échanges, une expérience du travail en équipe qui est commune à plusieurs diocèses.

### **3335. Des orientations**

**33351.** L'envoi en mission des ministères reconnus se fait sur la base de la lettre de mission lue et commentée lors de l'Eucharistie d'envoi. Les procédures d'appel, de discernement et de définition de mission seront évaluées en vue d'assurer un accompagnement fécond des personnes concernées. L'équipe d'accompagnement et le prêtre répondant seront notifiés dans la lettre de mission.

**33352.** Dans les trois années à venir, le bureau des ministères reconnus étudiera les fondements, les conditions de renouvellement des lettres de mission ainsi que les fins de mandat, en lien avec la commission des ministères et sous la responsabilité du conseil pastoral diocésain.

**33353.** Pour favoriser le soutien des ministères reconnus, des personnes-ressources les accueillent, les écoutent et les accompagnent si nécessaire. Les personnes-ressources et le bureau des ministères reconnus se rencontreront au moins une fois par an. Chaque personne recevant un ministère reconnu participera à un groupe local de réflexion. Il sera fait une relecture de la mission au moins une fois par an.

**33354.** Ceux et celles qui débutent dans un ministère reconnu se rencontreront pour apprendre à s'organiser, à partager les joies et les difficultés rencontrées mais aussi pour découvrir progressivement la vie diocésaine, ceci à l'initiative du bureau des ministères reconnus.

### **Article A VI -1 : Preamble**

Dans le diocèse, des laïcs interviennent dans les services diocésains, les paroisses\* ou les aumôneries pour des missions qui leur sont confiées par l'évêque ou son représentant : ce sont les laïcs en mission ecclésiale\*. Certains ont un contrat de travail, d'autres non.

Ces personnes qui adhèrent à la foi catholique disposent en général d'une grande autonomie dans la mise en œuvre de leur mission et exercent des fonctions particulières en lien étroit avec la mission même de l'Eglise, dans les charges de sanctification, d'enseignement ou de gouvernement.

La lettre de mission qui leur est remise définit l'objet de cette mission, sa durée et les principales responsabilités à exercer.

La présente convention collective n'a pas à s'immiscer dans le volet pastoral faisant l'objet d'une lettre de mission car elle vise la relation salariale exprimée dans un contrat de travail. Elle ne s'applique donc pas aux bénévoles.

Le contrat de travail est conclu sous la condition déterminante de l'existence de la lettre de mission qui demeure l'élément essentiel du contrat, de sorte que, sans elle, le contrat de travail ne peut plus être exercé conformément à son objet. Les parties signataires précisent que la lettre de mission constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée, au regard notamment de l'objet du contrat et du caractère propre de l'Eglise.

La présente convention collective se substitue à toutes dispositions antérieures contraires.

### **Article A VI-2 : Lien entre la lettre de mission et le contrat de travail**

Les laïcs en mission ecclésiale\* salariés se mettent au service de la communauté chrétienne et ne visent pas d'abord à faire « carrière » dans l'Eglise. Il arrive cependant qu'ils soient appelés par l'Eglise à mettre en œuvre leurs capacités et leur expérience pendant un certain nombre d'années, éventuellement dans plusieurs missions successives.

Les parties prennent acte de ce qu'une mission est habituellement d'une durée limitée, éventuellement renouvelable.

Elles observent également que si une mission peut ne pas être renouvelée à son terme, elle peut aussi être retirée pendant son exécution par l'évêque en vertu de sa charge pastorale.

Le support contractuel habituel de la relation salariale est un contrat de travail à durée indéterminée conclu dans le cadre des dispositions de l'article L 1236-8 du code du travail.

Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent aux laïcs en mission ecclésiale, sous réserve des dispositions particulières de la présente annexe.

### **Article A VI-3 : Catégorie**

Les laïcs en mission ecclésiale\* constituent en eux-mêmes une catégorie salariale spécifique, autonome et distincte de celle des employés et de celle des cadres. Ils trouvent leur place dans la classification sous la rubrique « Laïcs en mission ecclésiale\* ».

Dans les élections professionnelles, les laïcs en mission ecclésiale\* constituent nécessairement un collège spécifique doté d'un siège de titulaire et d'un siège de suppléant, dès que l'effectif total salarié de l'employeur est supérieur ou égal à 26 équivalents temps plein (ETP).

#### **Article A VI-4 : Convention de forfait**

Étant donné la qualification requise des laïcs en mission ecclésiale\* pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées et leur grande autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et dans l'accomplissement de leur mission, ils bénéficient systématiquement d'une convention de forfait annuel en jours.

Pour un temps plein, ce forfait est de 218 jours, journée de solidarité comprise. À temps partiel, le forfait est proratisé.

La répartition des jours sur l'année fait l'objet d'une annexe au contrat de travail signée des deux parties après concertation entre l'intéressé et son responsable de service. Cette répartition peut être modifiée d'un commun accord, sous réserve d'un délai de prévenance de quinze jours, soit en raison d'une nouvelle organisation du service commandée par des motifs pastoraux, soit en raison de nécessités familiales impérieuses.

#### **Article A VI-5 : Mobilité**

En raison de la nature des fonctions qui peuvent lui être confiées, le laïc en mission ecclésiale\* accepte une mobilité au service de l'Église de Poitiers.

Cette mobilité porte tant sur la mission qui est donnée à l'animateur pastoral par l'archevêque de Poitiers que sur le lieu de son exercice dans les limites géographiques de l'Église de Poitiers.

Une assurance spécifique « Auto mission » est proposée au salarié concerné.

Cette mobilité fait l'objet d'entretiens réguliers.

Une prise en charge financière est effectuée suivant le barème kilométrique de l'ADP.

#### **Article A VI-6 Durée et organisation du travail**

En contrepartie de la très grande difficulté, sinon même impossibilité, à établir un relevé de temps, et en contrepartie de la possibilité d'accomplissement de la mission le dimanche ou certains jours fériés, les laïcs en mission ecclésiale peuvent bénéficier de tout ou partie des congés scolaires incluant le congé payé légal.

Il est en conséquence procédé au lissage de la rémunération de telle façon que la rémunération mensuelle brute soit constante sur les douze mois de l'année.

Des arrangements particuliers peuvent être trouvés pour les laïcs en mission ecclésiale\* quand des « temps forts » sont organisés durant ces vacances scolaires.

Il n'est pas autrement dérogé aux dispositions de l'Annexe II.

### **Article A VI-7 : Formation**

La fonction de laïc en mission ecclésiale\* suppose un niveau requis de formation reconnu par l'autorité diocésaine. De même, tout au long du déroulement de la mission, la participation à des sessions de formation est nécessaire. Ces sessions font partie intégrante de la formation des salariés du diocèse.

### **Article A VI - 8 : Fin de mission**

Conformément à l'article L.1236-8 du Code du Travail, le terme d'une mission, mis en œuvre par l'évêque dans les conditions propres au retrait ou au non renouvellement d'une mission, constitue un motif réel et sérieux du licenciement. L'évêque informe sans délai l'employeur et les responsables concernés.

Toutefois, avant d'engager la procédure de licenciement, dans toute la mesure du possible, l'évêque ou son représentant s'efforce de rechercher si une nouvelle mission est envisageable.

Dans l'affirmative, trois mois avant le terme de la mission, il notifie au laïc en mission ecclésiale les caractéristiques et conditions de cette nouvelle mission. A défaut d'un accord exprès de ce dernier dans les 15 jours de la notification, la procédure de rupture du contrat de travail est engagée.

Dans la négative, l'évêque confirme le terme définitif de la mission.

### **Article A VI- 9 : Conseil diocésain de conciliation**

Le respect des présentes dispositions et la bonne volonté de tous doivent permettre d'éviter les conflits et de trouver une solution satisfaisante aux difficultés qui peuvent se présenter.

Les litiges individuels qui n'auront pas trouvé de solution pourront être soumis à une Commission de Conciliation composée d'un prêtre choisi par l'évêque de Poitiers parmi les membres du Collège des Consultants et d'un laïc en mission ecclésiale salarié choisi par le laïc en mission ecclésiale concerné.

Cette commission devra se réunir dans les 15 jours qui suivront la réception de la lettre d'une partie signifiant à l'autre sa demande d'y faire appel. La conciliation devra faire l'objet d'un procès-verbal d'accord ou de désaccord qui sera transmis à l'autorité compétente.

La juridiction prud'homale reste compétente en matière de différends individuels.

## **ANNEXE VII : VALEUR DU POINT**

La valeur du point indiciaire permet le calcul de la rémunération indiciaire (Cf. chapitre III-2).  
Son évolution, visant au maintien du pouvoir d'achat des salariés et tenant compte des possibilités financières du diocèse, est négociée avec les représentants du personnel qualifiés dès lors qu'est reconnue une section syndicale.

Dans les autres situations, un échange d'informations est organisé avec les délégués du personnel.

En toute hypothèse, pour fixer la valeur du point indiciaire, l'employeur s'engage à examiner la valeur indiciaire recommandée par la Conférence des évêques de France (CEF).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, la valeur du point indiciaire s'élève à 8,96 €.

## **GLOSSAIRE**

**Paroisses** : on entend ici par paroisse le secteur pastoral, "unité pastorale de base" (Actes synodaux Routes d'Évangile n° 811 et Serviteurs d'Évangile n° 2223). Conformément aux Actes synodaux Serviteurs d'Évangile n° 22307, "une recherche" est en cours pour "étudier les modalités de transformation canonique en nouvelles paroisses des secteurs pastoraux".

**Laïcs en mission ecclésiale** : il faut entendre, par cette expression, les personnes ayant reçu un ministère reconnu. On trouve en annexe VI, le texte promulgué dans les Actes synodaux Serviteurs d'Évangile (n° 333).



**Photo de couverture** : Choeur de l'église Saint-Hilaire de Poitiers. Eglise de pèlerinage, elle a été reconstruite au XIe siècle sur le tombeau du premier évêque connu du diocèse.

**Tiré par nos soins Sédicom Poitiers**  
**Juin 2010**