

**REGLEMENT INTERIEUR TYPE
POUR L'APPLICATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU PERSONNEL
DES ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES (1)**

PREAMBULE

Le présent règlement intérieur type pris en application de l'article 62 de la Convention Collective n'a pas pour but de prévoir toutes les modalités d'application de la Convention Collective, ni d'apporter par avance une solution à tous les litiges qui naîtraient de son interprétation.

Il doit servir de guide aux Conseils d'Administration, aux Directeurs, aux Commissions Paritaires de Conciliation, aux Délégués du Personnel, pour l'établissement du Règlement Intérieur de l'Organisme.

En tout état de cause, les dispositions particulières à chaque Organisme ne peuvent aller à l'encontre des principes fixés par la Convention Collective Nationale et le présent règlement, ni restreindre les droits que les intéressés tiennent de la loi, ou les avantages acquis à la date de la signature de la Convention Collective¹.

I. - DELEGUES DU PERSONNEL

a) Exercice du Mandat.

Les conditions d'exercice du mandat de délégué du personnel sont déterminées par les dispositions de la loi du 16 avril 1946.

* Le temps passé à l'exercice de leurs fonctions par les délégués titulaires et éventuellement par les délégués suppléants qui les remplacent est rémunéré dans la limite de 15 heures par mois. A ces 15 heures s'ajoute si nécessaire le temps passé par ces délégués, soit dans les entrevues avec le Président ou le Directeur de l'organisme employeur ou leurs représentants qualifiés, soit pour assister aux différentes instances prévues par la Convention Collective ou les textes légaux.

* Le temps passé aux réunions mensuelles par les délégués titulaires et suppléants est

¹ Le Règlement Intérieur type a été signé le 19 juillet 1957 par la F.N.O.S.S et l'U.N.C.A.F. d'une part et, d'autre part, la Fédération des Employés et Cadres C.G.T.-F.O., la Fédération Nationale des Employés et Cadres C.G.T., la Fédération Française des Syndicats d'Agents des Organismes de Sécurité Sociale et des Institutions Sociales C.F.T.C., la Fédération Nationale des Cadres des Caisses de Sécurité Sociale, d'Allocations Familiales et des Organismes assimilés C.G.C., le Syndicat National des Cadres des Organismes Sociaux C.G.T.-F.O. le Syndicat National des Cadres C.G.T., le Syndicat Nationale du Personnel de Direction des Organismes sociaux C.F.T.C., le Syndicat National du Personnel de Direction des Organismes de Sécurité Sociale C.G.C.. Il a été modifié par un avenant du 29 octobre 1957 établi par les mêmes signataires. Les passages modifiés par l'avenant sont précédés d'un astérisque dans le texte ci-dessus.

également rémunéré en dehors des 15 heures prévues pour les titulaires.

* Il en sera de même, après accord de la Direction, du temps nécessaire au trajet lors des déplacements des délégués devant se rendre, pour l'exercice de leur mandat, dans des établissements, succursales ou sections de la Caisse, distincts du lieu de leur travail.

Ce temps sera payé comme temps de travail.

b) Institution de délégués du personnel.

Tous les agents de la Caisse comptent dans l'effectif à considérer pour l'institution de délégués du personnel, qu'il s'agisse de personnel à temps complet ou à mi-temps, titulaire, auxiliaire ou temporaire. Les agents dont le contrat de travail est suspendu comptent également dans l'effectif.

c) Electorat - Eligibilité.

La condition d'âge prévue par la loi doit être remplie au jour de l'élection. S'il y a lieu à un deuxième tour de scrutin, et que le salarié réalise la condition d'âge à la date du deuxième scrutin, il peut participer aux élections.

Le temps de présence est évalué dans les mêmes conditions que l'ancienneté telle qu'elle est définie par l'article 30 de la Convention Collective et par le présent règlement. Les membres du personnel de Direction sont électeurs, mais ne sont pas éligibles.

d) Constitution des collèges électoraux.

Sauf accord contraire entre les parties, il sera constitué un collège cadres et un collège employés.

Le personnel de service, les employés, les techniciens, les techniciennes hautement qualifiés, le personnel médico-social non cadre, les employés principaux, tels qu'ils sont définis par la classification annexée à la Convention Collective, appartiennent au collège des employés.

Les cadres, les inspecteurs et les contrôleurs bénéficiant de la majoration de titularisation des cadres, les ingénieurs de prévention, les médecins et dentistes-conseils, les pharmaciens, les agents de direction appartiennent au collège cadres.

Les agents appointés par une Caisse et dont le lieu de leur travail est situé dans une autres Caisse, comptent avec le personnel de la Caisse qui les rémunère.

La répartition des sièges entre les collèges fait l'objet d'un accord écrit entre la Direction et les Organisations Syndicales.

e) Etablissement des listes d'électeurs.

Les listes électorales sont établies par la Direction, en accord avec les Organisations Syndicales. Elles sont affichées 15 jours avant la date du scrutin.

Les salariés qui réunissent les conditions pour être électeurs sont inscrits d'office sur les listes.

f) Etablissement des listes de candidats.

Au premier tour de scrutin, les listes sont établies par les Organisations Syndicales.

S'il y a lieu à un deuxième tour de scrutin, dans les conditions prévues par la loi, des listes, autre que celles établies par les Organisations Syndicales, peuvent être présentées aux suffrages des électeurs.

Au premier tour de scrutin, le nombre des listes pour chaque collège ne peut être supérieur à celui des Organisations Syndicales présentant des candidats.

Il peut être inférieur au nombre des syndicats, notamment dans le cas où les Organisations Syndicales décident de présenter une liste commune.

Le nombre des candidats inscrits sur une liste peut être inférieur au nombre de postes à pourvoir. Il ne peut lui être supérieur.

g) Date de l'élection.

L'élection doit avoir lieu au plus tard dans les deux mois qui suivent la date à laquelle la Caisse, par les effectifs de son personnel, est assujettie à la loi sur les délégués du personnel.

L'élection pour le renouvellement annuel des délégués du personnel, doit obligatoirement intervenir avant la fin du mandat des délégués du personnel en fonction, de façon que les délégués nouvellement élus puissent occuper leur poste à la fin du mandat de leurs prédécesseurs.

Aucune convention ne permet de prolonger le mandat des délégués, au-delà de la durée prévue par la loi et de fixer une date d'élection qui aurait pour conséquence de prolonger ce mandat.

Toutefois, lorsque les élections ne pourront avoir lieu à la date prévue, par suite d'un cas de force majeure, le mandat des délégués en fonction est prorogé jusqu'aux élections.

h) Convocation des électeurs.

La Direction convoque les électeurs par un avis affiché quarante-huit heures au moins avant l'élection.

Si le vote par correspondance a été admis pour les agents absents, ceux-ci sont avisés individuellement par la Direction qui leur adresse des bulletins de vote en prenant toutes garanties pour assurer le secret du vote.

i) Constitution d'un bureau de vote.

La Direction organise avant l'élection un ou plusieurs bureaux de vote qui comprennent chacun un Président et au moins deux assesseurs.

Le président du bureau de vote assure la régularité des opérations électorales et procède au dépouillement des bulletins et à la proclamation des résultats.

Le président et les assesseurs de chaque bureau de vote sont désignés d'un commun accord

entre la direction et les organisations syndicales.

j) Règlement de l'élection.

La Direction établit en accord avec les organisations syndicales un règlement de l'élection dans lequel il est notamment précisé les modalités des votes par correspondance et les cas justifiant un tel système de vote.

Le règlement de l'élection est affiché dans chaque salle de vote.

II. - COMITE D'ENTREPRISE

* Les conditions d'exercice du mandat de membre du Comité d'Entreprise sont déterminées par les dispositions de l'ordonnance du 22 février 1945 et les textes subséquents.

* Le temps passé à l'exercice de ce mandat par les membres titulaires et éventuellement par les membres suppléants qui les remplacent est rémunéré dans la limite de 20 heures par mois. A ces 20 heures s'ajoute si nécessaire le temps passé dans les entrevues avec le Président ou le Directeur de l'organisme employeur ou leurs représentants qualifiés ;

* Le temps passé aux réunions mensuelles du Comité et aux réunions de ses différentes commissions par les délégués titulaires et suppléants est également rémunéré en dehors des 20 heures prévues pour les titulaires ;

* Il en sera de même après accord de la Direction, du temps nécessaire au trajet lors des déplacements des membres du Comité d'Entreprise devant se rendre, pour l'exercice de leur mandat, dans des établissements, succursales ou sections de la Caisse, distincts du lieu de leur travail.

Ce temps sera payé comme temps de travail.

Les dispositions du présent règlement intérieur type visant les élections des délégués du personnel s'appliquent aux élections des représentants du personnel au Comité d'Entreprise.

III. - COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION ¹

IV. - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE CONCILIATION ²

V. - DROIT SYNDICAL

¹ Chapitre supprimé par le protocole d'accord du 11 août 2006 agréé par lettre ministérielle du 5 octobre 2006

² Chapitre supprimé par le protocole d'accord du 11 août 2006 agréé par lettre ministérielle du 5 octobre 2006

a) Exercice du mandat syndical.

Pour l'application des articles 12 et 39 de la Convention Collective est notamment considéré comme entrant dans le cadre du mandat syndical, le fait pour le représentant syndical :

- de participer aux réunions des instances syndicales statutaires dont il est membre ;
- de représenter l'organisation syndicale auprès de la Direction de l'organisme, au Comité

d'Entreprise, à la Commission Paritaire de Conciliation, à la Commission Paritaire Nationale et auprès des Pouvoirs Publics, sur mandat de son organisation faisant suite à une convocation officielle ;

- d'assister à la délégation du personnel ;
- de siéger au Conseil de Discipline.

Sauf cas de force majeure imprévu, les nécessités du service ne pourront être invoquées aux termes des articles 12 et 39 de la Convention Collective, dans les cas ci-dessus prévus. Ce temps sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Chaque Caisse précise dans son règlement intérieur les dispositions qui lui sont propres.

b) Représentation Syndicale.

Pour toute question intéressant le personnel d'une Caisse, les organisations syndicales signataires de la Convention Collective pourront obtenir qu'un de leurs représentants soit entendu par la Direction de la Caisse.

VI. - RECRUTEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL¹

VII. RECRUTEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE DES CADRES²

VIII. - JURYS D'EXAMENS³

IX. - PROMOTION AUX POSTES DE CADRES⁴

X. - CLASSIFICATION ET SALAIRES DU PERSONNEL

¹ Dispositions supprimées par l'accord de branche du 22 juin 2005.

² Dispositions supprimées par l'accord de branche du 22 juin 2005.

³ Dispositions supprimées par l'accord de branche du 22 juin 2005.

⁴ Dispositions supprimées par l'accord de branche du 22 juin 2005.

Salaires d'embauche.

Les auxiliaires sont engagés au salaire d'embauche qui correspond à la catégorie de l'emploi qu'ils sont appelés à occuper et non au salaire le plus bas de la hiérarchie professionnelle.

Après trois mois de présence et avant l'expiration de la période de 6 mois prévue à l'article 17 de la Convention Collective, une majoration de traitement équivalente au montant des points de titularisation peut être accordée aux agents sans que cette mesure préjuge la décision définitive de titularisation.

Salaires du personnel accomplissant des travaux variés.

Dans les Organismes dont l'importance ne permet pas la spécialisation du travail, les agents qui accomplissent des travaux variés seront classés dans la catégorie d'emploi correspondant à leur activité principale. Celle-ci est déterminée après avis de la Commission Paritaire de Conciliation par référence, non seulement au temps consacré à chacune des activités, mais à la nature du travail effectué et à la qualité des services rendus.

Salaires des employés principaux.

Les majorations de salaires attribuées aux employés principaux, conformément à la Convention Collective, sont calculées sur tous les éléments constituant le salaire de titularisation de la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent.

Prime d'assiduité.

Pour les agents, mis à la retraite en cours de mois et ceux ayant dû suspendre leur activité pour effectuer une période militaire obligatoire, la prime d'assiduité est calculée proportionnellement à la période de présence dans le mois considéré.

L'indemnité prévue à l'article 58 de la Convention Collective comprend la prime d'assiduité. Le salaire normal défini par les articles 21 et 22 de la Convention Collective, comprend les échelons d'avancement dont l'agent est bénéficiaire. En sont exclues l'indemnité de guichet, l'indemnité de caisse, la prime de transport, les indemnités de déplacement et toutes indemnités attribuées en compensation de frais professionnels.

En cas de changement d'emploi dans le mois de référence, c'est le salaire correspondant au nouvel emploi qui est pris en considération.

Indemnité de guichet.

Une indemnité spéciale dite de guichet est attribuée en application de l'article 23 de la Convention Collective, aux agents dont la fonction nécessite un contact permanent avec le public, et qui occupent un emploi ayant pour objet le règlement complet d'un dossier prestations soit :

- décompteurs, liquidateurs A.V.T.S., liquidateurs d'une législation de Sécurité Sociale, liquidateurs de pensions et rentes A.T., employés à la constitution des dossiers A.F., liquidateurs maladie, maternité, décès, et incapacité temporaire A.T., contrôleurs des liquidations de décomptes.

Cette indemnité est également due aux vérificateurs techniques et contrôleurs de comptes employeurs en contact avec le public.

La liste des agents bénéficiaires de l'indemnité de guichet est établie le dernier jour de chaque mois par les chefs de service responsables.

L'indemnité de guichet n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des échelons d'ancienneté et de mérite, non plus que pour la détermination de la prime d'assiduité.

Prime de caisse.

Outre l'indemnité visée par l'article 23, l'indemnité prévue à l'article 24 de la Convention Collective est due à tout caissier et caissier payeur ayant la responsabilité effective de sa caisse, à l'exclusion des caissiers assimilés à des cadres. Cette indemnité est évaluée suivant le nombre de paiements journaliers effectués.

De même que l'indemnité de guichet, l'indemnité de caisse n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des échelons d'ancienneté et de mérite, non plus que pour la détermination de la prime d'assiduité.

La prime de caisse est allouée de plein droit et pendant la période d'exercice de ses fonctions, à tout agent assurant pendant au moins une semaine, le remplacement du caissier ou caissier payeur bénéficiaire habituel de ladite prime.

Toutefois, dans le cas où des dispositions plus favorables seraient en vigueur dans certains Organismes par suite d'accords antérieurs, ces dispositions resteraient applicables en vertu de l'article 63 de la Convention Collective. Elles devraient être mentionnées dans le règlement intérieur propre à l'Organisme en question.

Salaires des ouvriers.

Les conditions de rémunération des ouvriers, employés en permanence par les Organismes visés par la Convention Collective ou les avenants prévus à cet effet, sont fixées par l'article 25 de celle-ci.

Toutefois, dans le cas où des dispositions plus favorables seraient en vigueur dans certains Organismes par suite d'accords antérieurs, ces dispositions resteront applicables en vertu de l'article 63 de la Convention Collective. Elles devront être mentionnées dans le règlement intérieur propre à l'Organisme.

XI. - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Horaire de travail.

En application de l'article 26 de la Convention Collective, les jours et heures de travail réguliers seront déterminés par le règlement intérieur de chaque Organisme. L'horaire ainsi établi devra permettre au personnel de bénéficier des deux jours de repos consécutifs.

En cas de dérogation à l'horaire régulier, intéressant dans leur ensemble, un ou plusieurs

services, la Commission Paritaire de Conciliation sera appelée à formuler un avis.

Heures supplémentaires.

En dehors des dispositions générales prévues par l'article 27 de la Convention Collective Nationale, les heures supplémentaires effectuées en dehors de l'horaire normal sont rémunérées conformément aux dispositions légales en vigueur ou aux usages existants lorsque ceux-ci sont plus favorables au personnel.

Les salaires des veilleurs de nuit sont majorés conformément aux dispositions de la loi du 25 février 1946 et de la circulaire TR 41-28 du 2 juillet 1948, c'est-à-dire :

- 25% de la 57^e à la 65^e heure ;
- 50 % à partir de la 66^e heure.

Toutefois, des dispositions plus favorables pourront être adoptées dans le cadre des règlements intérieurs des Organismes, compte tenu de la nature du service demandé.

Les heures supplémentaires effectuées par les cadres doivent donner lieu à l'application des dispositions de l'article 27 de la Convention Collective lorsqu'elles sont accomplies sur ordre, aux fins d'encadrement du personnel de service.

Les cas exceptionnels visés à l'article 27 de la Convention Collective s'entendent de circonstances particulières et limitées dans le temps, telles qu'un accroissement temporaire du volume du travail, l'urgence de certaines tâches, etc.

XII. - FRAIS DE TRANSPORT, DE REPAS ET DE DECOUCHER

Tous les agents que leurs fonctions obligent à se déplacer régulièrement ou occasionnellement pour les besoins du service, sont remboursés des frais réels de transport, aller-retour, parchemin de fer ou voiture publique, aux prix des tarifs officiels, sur la base des transports les plus économiques quand cela est possible.

Dispositions générales concernant les frais de transport et frais de repas.

Le montant des remboursements des frais engagés à l'occasion de déplacements, ainsi que les conditions d'attribution des indemnités correspondantes sont fixés par des avenants nationaux.

XIII. - AVANCEMENT A L'ANCIENNETE ET AU CHOIX

Avancement à l'ancienneté.

L'ancienneté est calculée conformément à l'article 30 de la Convention Collective. Toutefois, le bénéfice de l'échelon d'ancienneté acquis au cours d'un mois, partira du premier jour du mois considéré.

Dans le cas d'une rupture ou d'une suspension du contrat de travail, suivie d'une nouvelle embauche, les périodes de travail ou assimilées au sens de l'article 30 de la Convention

Collective s'ajoutent pour le calcul de l'ancienneté, sauf lorsque l'interruption de travail a été motivée par une révocation ou un congédiement avec indemnité, prononcés en application de l'article 48 de la Convention Collective par le Conseil de Discipline¹.

Avancement au choix.

L'avancement au choix visé aux articles 31 et suivants de la Convention Collective s'effectue dans l'ordre du tableau dit d'avancement, dressé par la Direction et soumis à la Commission Paritaire de Conciliation, en fonction des notes annuelles attribuées au personnel.

Tout agent ayant au moins 6 mois de présence dans l'année doit faire l'objet d'une notation.

Ces notes, qui visent le personnel d'exécution portent exclusivement et obligatoirement sur les éléments suivants qui ne doivent pas être affectés d'un coefficient :

- Rapports avec le public,
- Qualité du travail,
- Connaissances techniques,
- Assiduité au travail et conscience professionnelle,
- Faculté d'adaptation.

L'appréciation portée par les chefs de service s'exprime par les mentions suivantes, auxquelles devront correspondre les coefficients fixés par la Direction, après avis de la Commission Paritaire de Conciliation.

- excellent,
- très bon,
- bon,
- assez bon
- passable,
- médiocre,
- insuffisant.

Les appréciations annuelles des chefs de service doivent être notifiées aux intéressés.

Ces règles sont applicables à la notation des employés principaux et des cadres, les éléments d'appréciation étant pour ceux-ci les suivants :

- rapports avec le public,
- qualité du travail et connaissances techniques,
- esprit d'initiative et d'organisation,
- fonctionnement et rendement général du service,
- assiduité et conscience professionnelle,
- collaboration avec les chefs directs,
- ascendant sur le personnel.

Les notes pourront être réduites en cas de retards répétés et injustifiés.

Dans les Organismes où les agents de même catégorie sont répartis dans différents services et

¹ Alinéa modifié par avenant du 21 juillet 1977 (suppression du terme démission) agréé par lettre ministérielle du 4 août 1977.

Les dispositions de cet alinéa s'appliquent aux agents réembauchés à compter du 1er janvier 1977 suite à une démission.

par conséquent notés par des chefs différents, la Direction examinera le mode de notation de chacun de ces chefs, afin de voir si l'un d'eux n'attribue pas en général des notes supérieures ou inférieures à celles données par ses collègues, et procédera aux redressements nécessaires.

L'avancement au choix s'effectuant le 1^{er} janvier, en application de la Convention Collective, les notes devront être attribuées par les chefs de service avant la fin du 11^e mois de l'année. Dans le cas où un agent serait promu en cours d'année, la notation dans le nouvel emploi sera prise en considération, si la promotion a eu lieu au cours du 1^{er} semestre de l'année civile.

Le cumul au cours de la même année d'échelons au choix et d'ancienneté est possible.

L'avancement au choix des agents visés à l'article 32 de la Convention Collective s'applique également aux anciens élèves de l'Ecole Nationale d'Organisation Economique et Sociale, ayant subi avec succès l'examen de fin d'études et n'ayant pas encore bénéficié de cet avancement, ou n'ayant pas fait l'objet d'une promotion à la date de la mise en vigueur de la présente Convention Collective de travail.

Toutefois, par une décision explicitement motivée, la Caisse pourra, dans certains cas particuliers, justifiant une telle mesure, ne pas appliquer les dispositions prévues à l'alinéa ci-dessus.

XIV. - CONGES

Durée des congés annuels.

La date de départ des congés annuels est fixée à la fin des deux jours de repos hebdomadaire, lorsque le congé ne part pas du 1^{er} du mois.

Des dispositions différentes pourront être prises à la demande des intéressés, et compte tenu des nécessités de service, sans que toutefois la durée du congé annuel puisse être prolongée de ce fait.

Lorsqu'en raison des dates des vacances, le congé d'un mois de date à date est inférieur à 30 jours ouvrables ou non, sa durée est portée à ce dernier nombre de jours.

Le droit aux congés annuels n'est pas ouvert dans une année déterminée par les absences pour maladie ou longue maladie, ayant motivé une interruption de travail égale ou supérieure à 12 mois consécutifs, par les absences pour service militaire obligatoire, par les congés sans solde prévus aux articles 410, 44 et 46 de la Convention Collective. Il est ouvert à nouveau à la date de la reprise du travail, la durée du congé étant établie proportionnellement au temps de travail effectif n'ayant pas encore donné lieu à l'attribution d'un congé annuel.

Les congés supplémentaires prévus à l'article 38, § b de la Convention Collective en faveur des jeunes travailleurs ne sont accordés que dans la mesure où les intéressés ont au 1^{er} juin de l'année au cours de laquelle les vacances sont prises :

- 6 mois de présence lorsqu'il s'agit d'agents âgés de 18 ans et moins ;
- 1 an de présence lorsqu'il s'agit d'agents ayant 19 ou 20 ans.

La durée du congé supplémentaire des jeunes travailleurs s'établit par référence à la période comprise entre le 1^{er} juin de l'année en cours de laquelle les vacances sont prises et le 31 mai

de l'année précédente en appliquant pour chaque mois de travail les règles posées par la Convention Collective en fonction de l'âge des intéressés.

Congés de courte durée.

En dehors des congés annuels et des congés légaux et sur justification des circonstances particulières, tout agent peut avoir droit à des congés de courte durée.

Ces congés ne donnent lieu ni à retenue sur les salaires, ni à imputation sur les congés annuels.

Ils sont fixés comme suit, en ce qui concerne certains événements familiaux intervenant un jour ouvré.

- mariage proche famille (enfants, père, mère, frère, sœur, oncle, tante, beau-frère, belle sœur)	1 jour
- déménagement mobilier	1 jour.
- décès des ascendants, descendants, frères, sœurs, suivant que les obsèques ont lieu dans un périmètre de 100 Km ou au-delà	1 ou 2 jours.
- décès des oncles, tantes, beaux-frères, belles-sœurs	1 jour.
- mariage de l'agent	6 jours ouvrables.
- décès du conjoint ou d'un enfant	3 jours ouvrables.

Congé pour soigner un enfant malade.

Ce congé, visé par l'article 39 de la Convention Collective, est attribué à la personne qui a la charge d'un enfant, au même titre que les mères de famille. Il ne peut être accordé, en tout état de cause, qu'à une seule personne¹.

XV. – CONGES MALADIE

Dans le cadre des dispositions visées aux articles 41 à 44 de la Convention Collective, tout agent s'absentant pour maladie est tenu de justifier celle-ci en faisant parvenir dans le délai de 48 heures à la Direction un certificat du médecin traitant prescrivant le repos.

Les agents sont astreints à se plier aux contrôles médicaux effectués à la demande de l'organisme employeur.

Les agents des organismes sont soumis périodiquement dans le courant de chaque année à des examens médicaux gratuits effectués par le médecin du travail, qui ont pour but de contrôler leur état de santé.

Lorsqu'un litige survient pour la constatation de la maladie ou la durée du repos, entre le médecin traitant d'un agent et le médecin contrôleur d'un organisme, il est fait application de la procédure prévue par l'article 44, § 4 de la Convention collective.

Règlement des appointements.

Lorsqu'un agent perçoit son salaire pendant une maladie ayant nécessité un arrêt de travail, il

¹ Disposition introduite par avenant du 17 février 1965.

ne peut percevoir un total de rémunération supérieur à celui qu'il aurait reçu s'il avait travaillé effectivement.

A cet effet, une retenue est effectuée de façon à ramener la rémunération totale à ce qu'elle aurait été pour une période de travail correspondante. Le montant de cette retenue est versé pour une moitié à l'Institution de Prévoyance créée en application du chapitre II du Protocole d'accord du 24 décembre 1993, et pour l'autre moitié au Comité d'Entreprise¹.

La présente modification prend effet au 1^{er} janvier 1994.

Réintégration après un congé sans solde.

En cas de réintégration après un congé sans solde attribué dans les conditions de l'article 44 de la Convention Collective, l'ancienneté acquise avant le départ en congé est maintenue.

XVI. – CONGE MATERNITE

Les 14 semaines de congé maternité à plein traitement visées à l'article 45 de la Convention collective doivent se calculer comme en assurance maternité. L'agent qui aura arrêté son travail moins de 6 semaines avant son accouchement n'aura droit qu'au salaire correspondant au repos prénatal effectivement pris (déduction faite des prestations de Sécurité sociale).

Par contre, en cas d'accouchement tardif, le traitement entier sera accordé pendant 14 semaines (déduction faite des prestations de Sécurité sociale).

La date de départ du congé éventuel à demi traitement sera, dans ce cas, fixée au lendemain de l'expiration du congé à plein traitement.

L'agent bénéficiant du congé sans traitement prévu par l'article 46 de la Convention collective, peut être autorisé à le fractionner en deux périodes comprises dans la limite d'un an de date à date, après la fin du congé de 3 mois à demi salaire. Sauf cas d'urgence, l'agent doit faire connaître au moins un mois à l'avance son intention de bénéficier d'un congé ou d'y mettre fin.

XVII. – SERVICE MILITAIRE

En application de l'article 47 de la Convention collective, les agents appelés à effectuer leur service militaire, bénéficient d'une indemnité pendant toute la durée de celui-ci.

L'agent célibataire ou marié doit, dès son arrivée à son Corps d'affectation, faire parvenir au bureau du personnel de l'Organisme auquel il appartient, un certificat mentionnant son adresse et le montant de sa solde. Il en sera de même à l'occasion de toute modification de la solde.

En outre, il devra indiquer avant son départ s'il désire que cette indemnité lui soit versée directement ou à une personne qu'il désignera. Cette disposition est également valable pour les

¹ Modification apportée par le Protocole d'accord du 21 juillet 1994, agréé par lettre ministérielle du 30 août 1994, relatif à l'application de l'accord du 24 décembre 1993 sur la retraite complémentaire et la prévoyance des personnels, à effet du 1^{er} janvier 1994.

périodes de service obligatoire ou de mobilisation.

A l'expiration de ces périodes, l'intéressé préviendra sa Caisse, dans toute la mesure du possible, un mois avant la reprise du travail.

Les engagements volontaires ne donnent pas droit au bénéfice des dispositions de l'article 47 de la Convention collective, à l'exception des engagements par devancement d'appel et pour la durée légale de séjour sous les drapeaux qui seront considérés comme le service militaire obligatoire normal.

En cas de changement de situation de famille d'un agent effectuant son service militaire obligatoire, la Caisse sera avisée par l'intéressé et procédera au rajustement des indemnités prévues à l'article 47 de la Convention collective.

XVIII. – CONSEIL DE DISCIPLINE

Personnel d'exécution.

Conformément aux dispositions prévues par la Convention collective nationale, il est constitué dans chaque organisme de Sécurité sociale ou d'Allocations familiales, un Conseil de discipline dont la composition est fixée par l'article 50 de ladite convention.

Election des membres du Conseil de discipline.

Dans le courant du mois de janvier de chaque année, le Conseil d'administration procède à l'élection des administrateurs appelés à siéger au Conseil de discipline.

A la même date les représentants du personnel au Conseil de discipline sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives du personnel.

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions (décès, démission, etc.) son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant en principe à la même organisation syndicale : il devient titulaire jusqu'à l'expiration du mandat de celui qu'il remplace.

En cas d'impossibilité pour un membre titulaire de siéger à une séance du Conseil de discipline, son remplacement momentané est assuré par un suppléant appartenant en principe à la même organisation syndicale.

Fonctionnement du Conseil de discipline.

Le Conseil de discipline se réunit sur convocation de la Direction dans un délai de 15 jours suivant la réception de la demande.

Le dossier de l'agent mis en cause est soumis au Conseil de discipline par le Directeur ou son représentant, en présence de l'intéressé accompagné du ou des défenseurs de son choix. Lorsque le Conseil est suffisamment éclairé, il délibère en dehors des parties et prend sa décision dont il fixe la date d'effet. Cette décision est signifiée verbalement puis par écrit pour exécution aux parties en cause.

Chaque séance du Conseil de discipline doit faire l'objet d'un compte rendu complet des débats contresigné par les membres dudit Conseil.

La Direction met à la disposition du Conseil, le personnel et le matériel nécessaires à la confection des comptes rendus.

Discrimination des fautes graves.

Les fautes graves pouvant entraîner la suppression des indemnités de licenciement et la procédure de suspension immédiate prévue à l'article 48 de la Convention collective sont celles considérées comme telles par la jurisprudence prud'homale notamment :

- refus d'exécuter un travail entrant dans le cadre de l'emploi ;
- voies de fait pendant le travail ;
- ivresse habituelle pendant le travail ;
- indécatesse.

Personnel d'encadrement.

Les désignations ou élections prévues par l'article 51 de la Convention collective interviennent dans le courant du mois de janvier de chaque année.

En ce qui concerne les représentants des cadres, les désignations seront faites de telle sorte que chaque catégorie de cadres puisse être le cas échéant, représentée pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 51 de la Convention collective. L'agent appelé à siéger sera désigné dans la catégorie considérée soit par roulement soit par tirage au sort suivant un accord à intervenir entre les organisations syndicales représentatives de la région.

Fonctionnement.

Le Conseil de discipline du personnel d'encadrement se réunit dans un délai de 15 jours et sur convocation de la Caisse régionale ou de la Caisse d'Allocations familiales du chef-lieu de la région, suivant la nature de l'organisme en cause. Il est convoqué sauf accord contraire des parties, au siège de l'organisme intéressé qui supporte la charge des frais de déplacement des membres du Conseil de discipline. Le dossier du cadre mis en cause est soumis au Conseil de discipline par le Directeur (ou son représentant) de l'organisme auquel appartient l'agent appelé à comparaître, ce dernier pouvant être accompagné du ou des défenseurs de son choix.

Lorsque le Conseil est suffisamment éclairé, il délibère en dehors des parties et prend sa décision dont il fixe la date d'effet. Cette décision est signifiée verbalement puis par écrit, pour exécution aux parties en cause. Chaque séance du Conseil de discipline doit faire l'objet d'un compte rendu des débats contresigné par les membres dudit Conseil.

La Direction de l'organisme ayant organisé la réunion du Conseil de discipline met à la disposition du Conseil le personnel et le matériel nécessaires à l'établissement des comptes rendus.