



## AVANT-PROPOS

Ce document de travail est le fruit d'une réflexion et d'une concertation entre l'AFCP (association des collaborateurs de droite et du centre), le CCAP (association de collaborateurs de gauche) et le SNCP-FO (syndicat transpartisan de collaborateurs parlementaires bénéficiant de la présomption de représentativité syndicale).

Il a été élaboré afin de contribuer à l'objectif d'aboutir à un premier accord d'ici le mois de juin 2016, tel qu'énoncé par le Président Bartolone et des Questeurs aux représentants de ces trois organisations au cours des semaines passées

Il se veut force de proposition et significatif d'une volonté transpartisane d'aboutir à un accord collectif entre les collaborateurs de députés et une association de députés-employeurs, condition d'un cadre pérenne de dialogue social.

Ce document vise à inscrire dans le marbre les avancées déjà acquises et à apporter des solutions aux grandes priorités des trois organisations (temps de travail, ancienneté, revalorisation salariale, fins de contrat). Il a vocation à être enrichi au fil du temps. A cet égard, une liste non-exhaustive de thèmes est adjointe en fin de document (« clauses de renégociation »), qui devra être adossée à un calendrier de travail étalé dans le temps. Certains de ces thèmes auraient idéalement dû être traités dans ce premier document de travail, mais il a été jugé préférable de se laisser du temps, par souci d'efficacité ou pour mieux les expertiser. La possibilité d'ajouter ou de retirer des thèmes de négociation dans le cours de la discussion reste ouverte.

Cette articulation entre un texte traitant des priorités des collaborateurs et un calendrier de renégociation porte l'espoir de mettre en place un cadre de dialogue social constructif et pérenne à l'Assemblée nationale.

# Projet d'accord collectif

---

## Préambule

Les collaborateurs parlementaires travaillent aux côtés des députés, qu'ils conseillent et assistent au quotidien dans tous les aspects de leur mandat. Ils participent ainsi au bon fonctionnement de la vie parlementaire et démocratique.

Le présent accord collectif est le fruit d'un dialogue de plusieurs années entre les députés-employeurs, représentés par les Questeurs de l'Assemblée nationale, et les représentants des collaborateurs parlementaires qu'ils emploient.

Il a pour objet de contribuer à sécuriser le statut social des collaborateurs parlementaires, dans l'intérêt commun des collaborateurs, des députés et de l'Assemblée nationale en tant qu'institution. Il vise à améliorer les conditions de travail et d'emploi des collaborateurs parlementaires, employés à l'Assemblée nationale et dans les circonscriptions et considère que la négociation collective constitue la voie privilégiée pour y œuvrer.

Cet accord collectif reconnaît que les collaborateurs sont des salariés de droit privé, embauchés librement par les députés-employeurs et rémunérés via une enveloppe attribuée à chaque député par l'Assemblée nationale. Ce crédit collaborateur bénéficie d'une base juridique solide et pérenne, puisqu'il est inscrit dans le règlement de l'Assemblée nationale depuis 2014. Il peut être complété par l'indemnité de représentation et de frais de mandat du député. Cette situation entraîne des réalités professionnelles communes et favorise une certaine mutualisation des moyens, sans que les collaborateurs n'aient pour autant de lien juridique formel avec l'Assemblée nationale.

Cet accord collectif vise à poser les bases d'une meilleure valorisation statutaire des collaborateurs parlementaires, et à fixer les conditions du dialogue social entre les députés et les collaborateurs parlementaires dans la durée.

## I. Règles générales

### 1.1 – Champ d'application

|| A définir en fonction du cadre dans lequel s'inscrit cet accord.

### 1.2 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **1.3 – Révision**

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de faire évoluer rapidement la présente convention collective à compter de son entrée en vigueur, selon un calendrier et des modalités prévus en annexe.

## **II. Embauche et rupture du contrat de travail**

### **2.1 Embauche**

Toute embauche fait l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures suivant son embauche. La dernière version de l'accord collectif applicable est annexée au contrat de travail.

Le député employeur remet au collaborateur nouvellement embauché un livret d'accueil, élaboré et régulièrement révisé par les organisations de députés et les organisations de collaborateurs.

Le contrat de travail précise le statut de cadre ou de non-cadre du salarié. Le choix du statut est librement fixé par un accord entre le salarié et l'employeur.

### **2.2 Indemnité de fin de mandat**

En cas de licenciement consécutif à la cessation du mandat, le député-employeur verse au salarié une indemnité de fin de mandat. Celle-ci est égale à un mois de salaire par année d'ancienneté.

Lorsqu'un salarié exerce la profession de collaborateur parlementaire successivement auprès de plusieurs employeurs, l'ancienneté prise en compte pour le calcul de cette indemnité est égale à la somme de l'ancienneté acquise auprès de chaque employeur.

### **2.3 Décès du député employeur**

En cas de licenciement du au décès de l'employeur, le salarié reçoit une prime complémentaire de 1000€, en sus des dispositions de la précédente section.

|| Cette situation correspond à ce qui existe au Sénat.

### III. Outils de travail

#### 3.1 Mise à disposition des outils de travail par l'employeur

L'employeur met à disposition du salarié les outils de travail nécessaires à l'exercice normal de sa profession, notamment en termes de moyens informatiques et téléphoniques.

Le téléphone portable mis à disposition du salarié par son employeur peut être utilisé à des fins personnelles dès lors que cela ne nuit pas à l'exécution normale du contrat de travail.

### IV. Rémunération

#### 4.1 Salaire de base minimal

Le salaire de base minimal est de 1800 euros bruts mensuels pour un contrat à temps plein ou 11,87€ bruts par heure travaillée.

*Toutefois, l'instauration d'un tel salaire minimal doit aller de pair avec une augmentation du montant global de l'enveloppe du crédit collaborateur.*

*Pour rappel : SMIC brut 2016 = 1466,62€. Selon les chiffres fournis par la questure, environ un quart des collaborateurs sont en-dessous de 1800€ bruts.*

➔ *7% des collabs (144 contrats) en-dessous de 1515€ bruts*

➔ *31,27% des collabs (677 contrats) en-dessous de 2273€ bruts*

Tranche de rémunération	Nombre de contrats	Pourcentage des contrats concernés sur l'ensemble
de 9,43 à 9,99 €	144	6,65 %
de 10 à 14,99 €	533	24,62 %
de 15 à 19,99 €	730	33,72 %
de 20 à 24,99 €	396	18,29 %
de 25 à 29,99 €	173	7,99 %
de 30 à 34,99 €	89	4,11 %
de 35 à 39,99 €	32	1,48 %
de 40 à 62,66 €	68	3,14 %

#### 4.2 Treizième mois

Le salarié perçoit une indemnité de treizième mois versé prorata temporis pour moitié en juin et pour moitié en décembre.

#### **4.3 Primes exceptionnelles**

L'employeur peut verser des primes exceptionnelles en sus du salaire de base. Celles-ci ne font l'objet d'aucun plafonnement.

## **V. Primes et indemnités contractuelles**

### **5.1 Prime de prévoyance**

En sus du salaire de base, le salarié perçoit une prime mensuelle de prévoyance égale à 60€ bruts pour 151,67 heures (prorata temporis). Cette prime est revalorisée en fonction de l'évolution du point d'indice des prix à la consommation.

*Par cohérence avec notre statut de droit privé, il est préférable que nos contrats ne soient plus indexés sur le point d'indice de la fonction publique. Ce point d'indice est par ailleurs gelé depuis 2010. De ce fait, le montant de ces primes mensuelles a perdu en valeur depuis six ans.*

### **5.2 Prime repas ou tickets restaurants**

En sus du salaire de base, le salarié perçoit une prime mensuelle de repas égale à 111,40€ bruts pour 151,67€ (prorata temporis). Cette prime est revalorisée en fonction de l'évolution du point d'indice des prix à la consommation.

Si le salarié en fait la demande, l'employeur peut remettre au salarié des titres-restaurants qui peuvent se substituer à cette prime.

### **5.3 Prime frais de garde**

En sus du salaire de base, le salarié perçoit, le cas échéant, une allocation mensuelle de frais de garde d'enfant égale à 334,75 euros bruts (base 151,67 heures). Cette allocation, revalorisée en fonction de l'évolution du point d'indice des prix à la consommation, est versée du premier mois suivant l'arrivée dans le foyer d'un enfant à la charge effective et permanente du salarié jusqu'au mois précédant le troisième anniversaire de l'enfant ou à la veille de son entrée en petite section de école maternelle s'il n'y est pas entré à trois ans révolus.

#### 5.4 Prime d'ancienneté portable

Lorsque le salarié justifie d'au moins une année d'ancienneté (consécutives ou non), dans la limite de seize années, il perçoit en sus de son salaire de base une prime mensuelle d'ancienneté égale à 2,5% du salaire de base. Cette prime est revalorisée de 2,5% du salaire de base tous les ans.

Cette prime d'ancienneté est portable et attachée à la personne du salarié. Lorsqu'un salarié exerce la profession de collaborateur parlementaire successivement auprès de plusieurs employeurs, l'ancienneté prise en compte pour le calcul de la prime est égale à la somme de l'ancienneté acquise auprès de chaque employeur.

#### 5.5 Frais de déplacement

Si le collaborateur parlementaire est amené à utiliser son véhicule personnel pour effectuer des déplacements à caractère professionnel, notamment en circonscription, l'employeur lui rembourse ces frais selon un barème au moins égal au barème kilométrique publié au Journal officiel.

*Cet article pourrait être complété par un barème indicatif ajouté en annexe, ainsi que par un barème vélo.*

L'employeur prend en charge les allers-retours des collaborateurs parlementaires entre l'Assemblée nationale et la permanence parlementaire en circonscription, quelque soit le mode de transport utilisé.

## VI. Temps de travail

#### 6.1 Aménagement du temps de travail

La durée hebdomadaire de travail est fixée à trente-cinq heures.

Toutefois, le salarié et l'employeur peuvent fixer contractuellement la durée du temps de travail à 39h hebdomadaires. Le salarié bénéficie alors de 25 jours de Réduction du Temps de Travail (RTT) par an.

*Ce nombre de jours correspond approximativement à la différence annuelle entre 35h et 39h : 52 semaines moins 5 semaines de congés payés = 47 et  $47 * (39 - 35) / 8 = 23,5$*

#### 6.2 Forfait-jour

Tout salarié au statut cadre et bénéficiant d'une autonomie dans l'organisation de son temps de travail peut être soumis au régime du forfait-jour.

Il conclut alors avec son employeur une convention individuelle de forfait. Cette convention fait obligatoirement référence au cadre légal en vigueur en matière de durée maximale du temps de travail et de repos minimal.

La durée annuelle du travail ne peut excéder 200 jours.  
Le décompte des jours travaillés est fractionnable en demi-journées.

La proposition d'une convention de forfait ou la modification d'une convention de forfait (y compris le changement du nombre de jours compris dans le forfait) constitue une modification du contrat de travail, qui requiert donc l'accord du salarié.

*Il conviendra de compléter la rédaction de cette partie afin d'assurer sa solidité juridique. Afin d'éviter tout abus, des garde-fous devront être définis, notamment en matière de respect du repos légal et de la durée maximum du travail, ainsi qu'en termes de compensation salariale de l'autonomie des cadres au forfait.*

### **6.3 Travail de nuit**

*La compensation du travail de nuit est un sujet majeur pour les collaborateurs mais, à ce stade, nos réflexions ne sont pas encore parfaitement abouties. Une première proposition de rédaction, non définitive, est toutefois proposée en annexe à titre indicatif.*

### **6.4 Temps de transport**

Les déplacements à caractère professionnel à partir du lieu de travail habituel sont assimilés à du temps de travail effectif.

Les déplacements entre deux lieux de travail, notamment entre la permanence parlementaire de l'employeur et l'Assemblée nationale, sont également assimilés à du temps de travail effectif.

Lorsque le déplacement a lieu en tout début ou en toute fin de la journée de travail, est assimilé à du temps de travail effectif la durée équivalent à la différence entre le temps de déplacement et le temps de trajet habituel entre le lieu de travail et le domicile du salarié.

### **6.5 Compte épargne temps**

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en

contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

*Cette partie reste à rédiger*

## VII. Congés et absences du salarié

### 7.1 Congés pour évènements familiaux

Tout salarié, sans condition d'ancienneté, bénéficie sur présentation d'un justificatif d'une autorisation d'absence en cas d'évènement familial équivalent à :

Mariage ou pacs du salarié	1 jour en plus des dispositions légales
Mariage ou PACS d'un enfant	1 jour en plus des dispositions légales
Naissance ou adoption d'un enfant	2 jours en plus des dispositions légales
Décès du conjoint	4 jours en plus des dispositions légales
Décès d'un enfant	4 jours en plus des dispositions légales
Décès d'un parent, frère ou sœur	2 jours en plus des dispositions légales
Décès d'un grand-parent	1 jour en plus des dispositions légales
Décès d'un beau-parent	identique aux dispositions légales

*Pour rappel, le cadre légal actuel est le suivant :*

<i>Mariage ou pacs du salarié</i>	<i>4 jours</i>
<i>Mariage ou PACS d'un enfant</i>	<i>2 jours</i>
<i>Naissance ou adoption d'un enfant</i>	<i>3 jours</i>
<i>Décès du conjoint</i>	<i>2 jours</i>
<i>Décès d'un enfant</i>	<i>2 jours</i>
<i>Décès d'un parent, frère ou sœur</i>	<i>1 jour</i>
<i>Décès d'un grand-parent</i>	<i>Rien</i>
<i>Décès d'un beau-parent</i>	<i>1 jour</i>

### 7.2 Congés spécifiques aux parents de jeunes enfants

Les parents d'enfants de moins de six ans bénéficient de congés supplémentaires pour soigner un enfant malade dont l'état est médicalement constaté, dans la limite de sept jours annuels, fractionnables en demi-journées.

*La loi prévoit actuellement cinq jours.*

Les mères ou pères de famille bénéficieront d'une demi-journée rémunérée prise sur la journée de travail pour accompagner le ou les enfants à l'occasion de la rentrée scolaire de septembre, jusqu'à leur rentrée en classe de sixième.



## **VIII. Santé au travail**

### **8.1 Complémentaire santé**

L'employeur contribue à hauteur d'au moins 80% à la complémentaire santé obligatoire du salarié.

### **8.2 Maintien de salaire en cas d'arrêt de travail**

Le salarié dont le contrat est suspendu pour maladie, incapacité de travail, invalidité ou maternité bénéficie d'un maintien intégral de salaire, sans délai de carence.

DOCUMENT DE TRAVAIL

## **IX. Exercice du droit syndical**

### **9.1 Généralités**

Les parties signataires reconnaissent que la représentation syndicale des collaborateurs parlementaires constitue une condition essentielle du dialogue social entre les parlementaires et leurs salariés.

### **9.2 Mesure de la représentativité**

*Cette partie reste à rédiger*

### **9.3 Représentation de site à l'Assemblée nationale**

Les députés disposant d'un bureau à l'Assemblée nationale dans lequel ils emploient un ou plusieurs collaborateurs constituent ensemble un site. Des élections professionnelles de site sont organisées, dans les conditions prévues par le code du travail et sur la base d'un protocole pré-électoral. Les délégués du personnel de site élus à la suite de ces élections exercent les mêmes prérogatives que celles que le code du travail accorde aux délégués du personnel.

### **9.4 Création d'une instance paritaire du dialogue social**

Une instance paritaire du dialogue social est créée. Elle est composée à part égales de représentants des employeurs et de représentants des salariés (proportionnellement aux scores obtenus aux élections de mesure de la représentativité).

Cette instance paritaire se réunit tous les deux mois. Elle est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et de sa révision.

Le cas échéant, les frais de déplacement des représentants des salariés dont le lieu de travail n'est pas situé à Paris sont pris en charge.

### **9.5 Décharge horaire**

Les représentants des salariés bénéficient d'un crédit d'heures de délégation égal à vingt heures mensuelles.

*Dans la loi, le crédit d'heures mensuellement accordé au délégué syndical est égal à :*

- 10 heures pour un effectif de 50 à 150 salariés,*
- 15 heures pour un effectif de 151 à 499 salariés,*
- 20 heures pour un effectif de plus de 500 salariés.*

### **9.6 Données statistiques**

Les délégués syndicaux et délégués du personnel de site ont accès, lorsqu'ils en font la demande, à toute donnée statistique permettant d'évaluer la situation

économique et sociale des collaborateurs parlementaires. Ces données leur sont fournies dans un délai raisonnable par les représentants des députés.

Une liste de données arrêtées au 31 décembre de l'année n-1, et dont la liste est arrêtée en annexe est remise annuellement, avant le 31 mars de l'année en cours.

Ces données sont naturellement anonymes et respectent strictement la vie privée des collaborateurs parlementaires.

### **9.7 Moyens mis à disposition**

Toute organisation ayant recueilli plus de 5% des suffrages aux élections de mesure d'audience bénéficie d'un local syndical, d'une boîte postale, d'une adresse e-mail, d'un droit de tirage annuel de reprographie de 10 000 feuilles et d'un droit de timbrage (courrier interne) équivalent à un envoi annuel de courrier postal à l'ensemble des collaborateurs parlementaires.

Toute organisation ayant recueilli plus de 25% des suffrages aux élections de mesure d'audience bénéficie d'un droit de tirage de reprographie de 10 000 feuilles supplémentaires et d'un droit de timbrage (courrier interne) équivalent à un envoi annuel supplémentaire à l'ensemble des collaborateurs parlementaires.

### **9.8 Droit d'affichage**

Toute organisation ayant recueilli plus de 5% des suffrages aux élections de mesure d'audience bénéficie d'un droit d'affichage. Celui-ci prend notamment la forme d'une mise à disposition par les employeurs d'un espace numérique dédié à l'information syndicale, aisément accessible à tous les collaborateurs parlementaires, et d'un tableau d'affichage à l'Assemblée nationale.

## **X. Suivi de la convention collective**

*Par pragmatisme, ce projet d'accord collectif ne se concentre que sur les grandes priorités des collaborateurs et propose d'étaler dans le temps les sujets qui n'auront pas le temps d'être négociés d'ici 2017.*

*Le calendrier des clauses de renégociations ci-dessous reste à établir.*

### **10.1 Clauses de renégociations :**

- Encadrement des temps partiels
- Formation professionnelle
- Revalorisation salariale
- Télétravail
- Droit à la déconnexion
- Prévention des risques psycho-sociaux
- Prolongation des congés maternité
- Classifications des emplois
- Adhésion au 1% logement
- Médecine du travail
- Mesures favorisant l'embauche et les conditions de travail des salariés handicapés
- Epargne salariale
- Egalité femmes-homme

## **XI. Annexes à prévoir :**

- Modèle de contrat de travail
- Convention type de forfait jour
- Liste des données statistiques à obtenir chaque année.

## **Annexe - Proposition non définitive de rédaction sur le travail de nuit**

---

### **6.3. Travail de nuit**

Est réputé travail de nuit le temps de travail effectif compris entre 20h et 8h.

Tout salarié travaillant de nuit bénéficie d'une majoration de 25% de son salaire horaire de base ou d'un repos compensateur égal à :

- De 21h à minuit : ½ journée.
- Au-delà de minuit : une journée.

Le travail de nuit doit rester occasionnel.

Le refus du salarié d'accepter un travail de nuit ne constitue en aucun cas une faute ou un motif de licenciement, dès lors qu'il a été informé moins de cinq jours à l'avance ou dès lors que ce changement des horaires de travail habituels n'est pas compatible avec des obligations personnelles ou familiales, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

L'employeur prend à sa charge les frais de transports et le repas du salarié qui travaille de nuit. Le salarié peut emprunter un taxi pour rentrer à son domicile.