

# **RÈGLEMENT INTÉRIEUR TYPE POUR L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES**

Les passages modifiés par l'avenant l'avenant du 29 octobre 1957 établi par les mêmes signataires sont précédés d'un astérisque dans le texte ci-dessus.

## **PRÉAMBULE**

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 signature de la Convention collective.

**Article I. - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (Abrogé par : Avenant du 14 octobre 2019 portant adaptation de diverses dispositions de la convention collective du 8 février 1957 et de son règlement intérieur type aux évolutions législatives intervenues dans le domaine de la représentation du personnel)**

**Article II. - COMITÉ D'ENTREPRISE (Abrogé par : Avenant du 14 octobre 2019 portant adaptation de diverses dispositions de la convention collective du 8 février 1957 et de son règlement intérieur type aux évolutions législatives intervenues dans le domaine de la représentation du personnel)**

**Article III. - COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION (Abrogé par : Protocole d'accord du 11 août 2006 relatif à la mise en place des commissions paritaires nationales d'interprétation)**

**Article IV. - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE CONCILIATION (Abrogé par : Protocole d'accord du 11 août 2006 relatif à la mise en place des commissions paritaires nationales d'interprétation)**

**Article V. - DROIT SYNDICAL (Abrogé par : Protocole d'accord du 1er février 2008 sur l'exercice du droit syndical)**

**Article VI. - RECRUTEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL (Abrogé par : Protocole d'accord du 22 juin 2005 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale)**

**Article VII. - RECRUTEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE DES CADRES (Abrogé par : Protocole d'accord du 22 juin 2005 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale)**

**Article VIII. - JURYS D'EXAMENS (Abrogé par : Protocole d'accord du 22 juin 2005 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale)**

**Article IX. - PROMOTION AUX POSTES DE CADRES (Abrogé par : Protocole d'accord du 22 juin 2005 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale)**

**Article X. - CLASSIFICATION ET SALAIRES DU PERSONNEL**

### **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 3 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 attribués 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

« Abrogé par le Protocole d'accord du 29 mars 2016 »

#### 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.

## **Article XI. - DURÉE 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 2 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 41-48 du 2 juillet 1948, c'est-à-dire :

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

## **Article XII. - FRAIS DE TRANSPORT, DE REPAS ET DE DÉCOUCHER**

Tous les agents que leurs fonctions obligent à se déplacer régulièrement ou occasionnellement pour les besoins du service, sont remboursés des frais de transport, aller-retour, par chemin 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.

Des protocoles additionnels peuvent préciser dans chaque caisse les modalités particulières d'application des avenants nationaux.

## **Article XIII. - AVANCEMENT A L'ANCIENNETÉ ET AU CHOIX**

Avancement à l'ancienneté

L'ancienneté est calculée conformément à l'article 30 de la Convention collective. Toutefois, le bénéficiaire 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 discipline. « 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. »

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,
- moyen,
- 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 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 1er janvier, en application de la Convention collective, les notes devront être attribuées par les chefs de service avant la fin du 11ème 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 1er 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 économique 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.

#### **Article XIV. - CONGÉS (Modifié par : Protocole du 21 mars 2011 relatif à l'incidence du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sur les dispositions conventionnelles)**

##### **Durée des congés annuels**

La date de départ des congés annuels est fixée à la fin des 2 jours de repos hebdomadaire, lorsque le congé ne part pas du 1er du mois.

Des dispositions différentes pourront être prises à la demande des intéressés, et compte tenu des nécessités du 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 40, 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 1er 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 1er juin de l'année au 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 l'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, soeur, oncle, tante, beau-frère, belle-soeur)	1 jour
déménagement mobilier	1 jour
décès des ascendants, descendants, frères, soeurs, suivant que les obsèques ont lieu dans un périmètre de 100 km ou au-delà	1 à 2 jours
décès des oncles, tantes, beaux-frères, belles-soeurs	1 jour

mariage ou union par PACS du salarié (1)	6 jours ouvrables
décès du conjoint, du concubin, du partenaire de PACS, ou d'un enfant.	3 jours ouvrables

« (1) En cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un PACS, avec le même partenaire, il ne peut pas y avoir de deuxième ouverture de droit. »

### **Congés 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 personne. « Disposition introduite par avenant du 17 février 1965. »

### **Article XV. - CONGÉS MALADIE (Modifié par : Avenant modifiant le protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture de frais de santé au profit des salariés des organismes de Sécurité sociale)**

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 de 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 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 au Fonds de solidarité des régimes instauré par l'accord établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de Sécurité sociale. « Modification apportée par le Protocole d'accord du 28 juin 2016 ».

La présente modification prend effet au 1er 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.

### **Article XVI. - CONGE MATERNITE**

Les 16 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 16 semaines (déduction faite des prestations de Sécurité sociale).

La date du 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.

#### **Article 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 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 réajustement des indemnités prévues à l'article 47 de la Convention collective.

#### **Article 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.

Élection 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 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.