



Les cahiers de la Vie Fédérale

Année 2009 - Supplément au n° 19

Juin 2009

SOMMAIRE

•Pages 2-5 :

Projet d'accord sur
l'emploi des seniors de la
Branche Sanitaire et
Sociale et Médico-sociale
à but non lucratif...

•Pages 6-8 :

Propositions CGT -
Négociation de l'emploi
des seniors dans la BASS

•Pages 9-10 :

Projet d'accord de la
BASS relatif au contrat à
objet défini

•Page 11 :

Commission Paritaire de
Branche du 20/05/2009

•Page 12 :

Commission Paritaire de
Branche - Déclaration
liminaire CGT

NEGOCIATIONS BRANCHE ASSOCIATIVE SANITAIRE, SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE EMPLOYEUR : UNIFED

UNIFED : Union des Fédérations et Syndicats Nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico social et social.

Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

263, rue de Paris • Case 538 • 93515 Montreuil Cedex • Tél. : 01 48 18 20 98 • Site internet : www.sante.cgt.fr • E-mail : com@sante.cgt.fr

PROJET D'ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS DE LA BRANCHE SANITAIRE SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE A BUT NON LUCRATIF

dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés.

ATTENTION : Les parties de texte en italique correspondent aux compléments apportés par la CGT, et celles en gras italique sont des commentaires et questionnements CGT, les parties grisées sont des explications utiles pour appréhender le projet d'accord. (ndlr). A ce stade de la négociation, nos propositions ne sont pas forcément retenues

Préambule

La prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite est un enjeu majeur national. L'objectif est de s'attacher à développer l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de faire évoluer ses compétences, mais également de les transmettre.

Dans le cadre des dispositions de l'article L 138-25 du code de la Sécurité Sociale, les partenaires sociaux de la branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif arrêtent des dispositions concrètes, déclinées par domaine d'action, afin de favoriser le maintien (*et/ou le retour*) dans l'emploi des salariés âgés dans les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

Les entreprises de 300 salariés et plus (*devront*) négocier un accord d'entreprise. En l'absence d'accord d'entreprise, elles (*devront*) élaborer, (*sur les mêmes bases*), après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Pour ces structures, les dispositions du présent accord de branche (*devront être intégrées*) dans leur réflexion. Ces structures (+ de 300 salariés) bénéficieront cependant des dispositions et financements prioritaires listés dans le présent accord ainsi que de leur mise en œuvre par l'OPCA.

Les partenaires sociaux fixent, pour les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, un objectif chiffré de maintien dans l'emploi de salariés âgés, des dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés ainsi que les modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation des objectifs fixés.

CHAPITRE I

Objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés

L'enquête « Emploi 2007 », diligentée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, a révélé que le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus est, dans notre branche, supérieur à la moyenne nationale. Ainsi, le taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus, dans notre branche, s'établit à 13,9 % contre 11,5 % au niveau national, tous secteurs confondus.

Article 1-1 Objectif de progression du taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

En attente des données chiffrées de l'Observatoire

Article 1-2 Objectif de progression du taux d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus

L'enquête « Emploi 2007 » ne comportant pas de données sur le taux d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, les partenaires sociaux ne peuvent pas, à ce jour, s'engager à faire progresser le taux d'emploi. Ils s'engagent à ce que les futures enquêtes déterminent un tel indicateur afin de pouvoir, à l'avenir, s'engager à le faire progresser.

CHAPITRE II

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les partenaires sociaux ont identifié 3 domaines d'action sur lesquels les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, doivent s'engager, *avec leurs institutions représentatives du personnel*, afin d'agir en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Article 2.1 Anticiper l'évolution des carrières professionnelles

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, un entretien professionnel de deuxième partie de carrière est créé.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière a pour objet de dresser, avec le salarié, un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels et ses compétences et permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et d'anticiper l'évolution de sa deuxième partie de carrière professionnelle.

L'entretien doit être proposé systématiquement à tout salarié comptant une année d'ancienneté chez son employeur et qui atteint l'âge de 50 ans (*de 45 ans*). Cet entretien doit se dérouler dans les douze mois suivant son 50ème (*45ème*) anniversaire.

Cet entretien est renouvelé tous les 5 (*3*) ans.

Dans l'intervalle de 5 (*3*) années séparant deux entretiens, si le salarié demande l'organisation d'un entretien intermédiaire, ledit entretien devra être organisé dans un délai de trois mois.

Pour se préparer, le salarié devra être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins un mois avant la dite date. Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'entretien doit *être distinct des autres entretiens institutionnalisés dans la structure*. ~~peut être réalisé dans le cadre soit d'entretiens déjà existants dans l'entreprise, soit d'un entretien spécifique.~~

Un compte-rendu de cet entretien sera établi *conjointement et signé par les parties*.

Si au cours de cet entretien, la réalisation d'un bilan de compétences apparaît nécessaire pour le salarié, l'employeur informera et accompagnera le salarié qui souhaite initier une telle démarche. Le financement lié à ce bilan de compétences ~~peut être~~ *sera* assuré, soit par l'employeur dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle, soit dans le cadre de la contribution Congé Individuel de Formation (CIF).

L'accord de la branche 2005-06 du 22 avril 2005 a réservé une enveloppe correspondant à 4 % des crédits de la contribution CIF pour le financement des bilans de compétences. Par le présent accord, les partenaires sociaux décident de réserver 40 % de cette enveloppe au financement des bilans de compétences des salariés âgés de 50 et plus.

Il y a lieu de s'interroger sur la pertinence de ce chapitre, dans la mesure où la collecte du CIF risque de ne plus être dans la branche.

Article 2.2. Développer les compétences et les qualifications et l'accès à la formation

a) Parcours de formation

Après la réalisation d'un bilan de compétences et la tenue de l'entretien professionnel, il peut être établi un parcours de formation (***par qui ?***) permettant au salarié d'accéder à un autre emploi dans l'entreprise ou à un emploi souhaité et/ou visé par le salarié hors de l'entreprise.

Ces formations sont de droit pour les salariés de plus de 55 ans.

Le parcours de formation devra (*pourra*) associer tous les dispositifs de la formation professionnelle : action de formation portée au plan de formation de l'entreprise, période de professionnalisation émergeant au 0,5 % de la professionnalisation ou Validation des acquis de l'expérience (VAE), y compris dans les dispositifs VAE spécifiques de branche.

En outre, ce parcours, une fois déterminé, fera l'objet d'une sécurisation par l'établissement d'un accord contractualisé entre l'employeur et le salarié et d'un accord formel de financement de l'OPCA.

(à expliciter...)

b) Droit individuel à la formation

Les organisations signataires du présent accord décident de compléter l'accord de Branche 2008-01 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et son chapitre V sur le DIF, en majorant celui-ci de 5 heures par an pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Les salariés de plus de 50 ans acquièrent ainsi un DIF à hauteur de 25 heures par an pour un temps plein. Le cumul des droits ouverts est limité à 6 années dans la limite de 150 heures. Les modalités d'acquisition et d'utilisation du DIF sont définies conformément à l'accord de Branche 2008-01 cité ci-dessus.

Le salarié de plus de 50 ans peut, si cela est nécessaire, demander de mobiliser son DIF de façon anticipée dans la limite d'une année d'acquisition (soit 25 heures par an), selon les modalités prévues par l'accord de Branche susvisé, pour lui permettre de suivre une action de formation déterminée. Toute nouvelle demande d'anticipation ne peut pas être introduite avant que le salarié ait acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation ainsi effectuée.

Article 2.3 Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Au vu des compétences et de l'expérience des salariés âgés de 55 ans ou plus, et afin de garantir un transfert de leurs compétences et savoir-faire au profit des salariés ou stagiaires tutorés dans le domaine d'activité considéré, les candidatures des seniors aux fonctions de tuteurs seront étudiées prioritairement par l'employeur.

Afin d'exercer leur mission de tuteurs dans les meilleurs conditions, les salariés âgés de 55 ans ou plus bénéficieront d'un temps consacré à la préparation et à l'exercice de la mission tutorale. Il sera au minimum égal à un dixième de leur temps de travail et pourra (*devra*) être fixé, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou stagiaire concerné, à une durée supérieure, lorsque des besoins spécifiques afférents à la mission tutorale le justifient.

Les salariés de 55 ans ou plus exerçant une fonction de tuteurs pourront bénéficier d'une formation à l'exercice de la mission tutorale, en amont ou pendant la réalisation du stage ou du contrat de la personne tutorée.

La reconnaissance tutorale doit trouver ses traductions en termes de définition de poste, de classifications et de rémunération dans les différents champs conventionnels.

Mettre ce passage en adéquation avec l'accord de branche de 2008 (cf. texte de l'accord)

Article IV-4 - Fonction tutorale

Pour permettre la préparation et l'exercice des missions tutorales tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de laisser au tuteur le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation ou de l'apprentissage, y compris les relations avec les prestataires de formation. Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs bénéficiaires de ces formations.

Pour assurer la fonction tutorale, l'intéressé doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès du salarié dans le cadre des contrats, périodes de professionnalisation et de l'apprentissage ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du salarié ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;

NR
CW

- de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail du stagiaire ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans du stagiaire.

L'ensemble des temps consacré à sa mission est du temps de travail effectif.

A l'exception des salariés relevant de la convention collective nationale des Centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999 dont la fonction tutorale est comprise dans le référentiel de compétences, le salarié tuteur percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 70 euros brut par mois complet de mission de tutorat et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation du «tutoré» En cas de mois incomplet de mission de tutorat, l'indemnité de fonction sera calculée au prorata temporis. Cette indemnité sera prise en charge au titre du 0,50%.

Article IV- 5 - Financement des actions de tutorat

CHAPITRE III

Durée de l'accord ; modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions et de la réalisation des objectifs

Article 3-1 Durée de l'accord (*à faire concorder avec l'accord FPC*)

L'accord est conclu pour une durée de trois années courant à compter du 1^{er} janvier 2010.

Au vu des résultats de cette période triennale, un nouvel accord pourra être conclu afin de prendre en compte l'évolution de la situation.

Article 3-2 Objectifs chiffrés et indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi, qui seront fournis par l'OPCA, sont les suivants :

▸ suivi de la consommation annuelle des 40 % réservés sur l'enveloppe CIF pour les bilans de compétences des salariés de plus de 50 ans,

▸ suivi des accords formels de financements des parcours de formation.

(Travailleurs de jour, de nuit, en alternance, reconnus AT ou MP)

▸ Suivi des consommations de DIF des 50 ans et plus,

▸ Suivi des formations tutorales bénéficiant aux salariés de 55 et plus.

En attente des données chiffrées de l'Observatoire pour fixer des objectifs

CHAPITRE IV

Procédures d'agrément, d'extension et d'avis auprès du Ministère du travail et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

L'accord de la branche sanitaire sociale et médico-sociale doit être présenté à l'agrément au titre de l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles. L'accord doit être également présenté à l'extension et recevoir un avis favorable du ministre chargé de l'emploi pour être opposable aux organismes de recouvrement.

L'avis favorable du ministre chargé de l'emploi attestant que la branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif s'engage pour le maintien dans l'emploi de salariés âgés, les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ne sont pas soumises à la pénalité prévue par l'article L 138-24 du code de la sécurité sociale.

Article 4-1 Agrément

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4-2 Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L 2261-15 du code du travail.

Article 4-3 Avis du Ministère du travail

Le présent accord sera présenté pour avis au ministre chargé de l'emploi dans les conditions fixées par l'article L138-26 du code de la sécurité sociale.

Article 4-4 Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la triple condition qu'il soit agréé et étendu par les services ministériels et fasse l'objet d'un avis favorable du Ministre de l'emploi.

Article 4-5 Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 4-6 - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Paris, le....

PROPOSITIONS C.G.T.

DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION DE L'EMPLOI DES SENIORS DANS LA BRANCHE ASSOCIATIVE SANITAIRE SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE PRIVEE A BUT NON LUCRATIF (B.A.S.S.)

RAPPEL :

Obligation de négocier avant le 1^{er} juillet 2009 pour les établissements de + 300 salariés.
Pour les autres établissements, l'Accord de Branche s'appliquera si la négociation aboutit.

Nous invitons les syndicats à se saisir de cette note avant d'entrer en négociation

Accord de la BASS relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi

Préambule :

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale (**le texte proposé sera à amender**)

Pour la CGT, il ne s'agit pas seulement de s'attacher à développer « l'employabilité » de chaque salarié tout au long de sa carrière, mais bien de **permettre à tout salarié de pouvoir travailler dans de bonnes conditions jusqu'au moment où il choisit de partir en retraite.**

Pour la CGT, il s'agit d'améliorer le « rapport au travail » à tout âge, et pas seulement de créer un « marché » du travail pour les + de 50 ans...

Demande de la CGT sur le périmètre de l'accord :

- **Maintien dans l'emploi et retour à l'emploi** des + de 50 ans...
- **Accord normatif** d'application directe pour les entreprises de + de 50 à - de 300 salariés - accord cadre normatif pour les entreprises de + de 300 salariés.
- **Durée de l'accord** = (triennal).

Objectifs CGT :


- Valoriser les compétences des salariés ayant le plus d'expérience professionnelle, et accompagner les salariés dans la 2^{ème} partie de leur carrière.
- Permettre à tout salarié de pouvoir travailler dans de bonnes conditions jusqu'au moment où il choisit de partir en retraite.
- Favoriser le retour à l'emploi de chômeurs de + de 45 ans, par un accompagnement spécifique, sur les métiers en tension de notre branche. (dispositif particulier en terme de formation et de fonds mobilisables -Fonds d'Intervention de l'OPCA UNIFAF spécifique pour les salariés de + de 50 ans par exemple, fonds de sécurisation des parcours à mobiliser etc).

Attention : Relever le taux d'emploi des + de 50 ans ne doit pas s'opposer à l'augmentation du taux d'emploi chez les - de 30 ans.

PROPOSITIONS C.G.T. (suite)

DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION DE L'EMPLOI DES SENIORS
DANS LA BRANCHE ASSOCIATIVE SANITAIRE SOCIALE
ET MEDICO-SOCIALE PRIVEE A BUT NON LUCRATIF (B.A.S.S.)

Pour y répondre :




1) **La Formation Professionnelle Continue (FPC)** et ses déclinaisons dans l'accord (entretien professionnel, taux de formation, etc) évoquées dans le corps du texte : il nous faudrait ***connaître la réalité d'aujourd'hui de l'accès à la formation professionnelle des salariés de + de 45 et 50 ans*** ; cet indicateur pourrait nous permettre de valider qualitativement l'esprit de l'accord, à charge pour l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé UNIFAF) de nous fournir cet indicateur. ***Une attention particulière à porter sur cet indicateur pour les salariés de nuit ou en alternance, et leur taux d'accès à la formation...***

Une attention particulière sera également retenue pour les salariés reconnus accidentés du travail ou en maladie professionnelle.

Les périodes de professionnalisation et les contrats de professionnalisation seront des dispositifs à mobiliser afin de sécuriser les parcours.

2) **Le maintien des « seniors » dans l'emploi passe, obligatoirement, par un certain nombre de mesures d'adaptation en matière de santé et de sécurité au travail, afin de prévenir la rupture professionnelle liée à la santé.** Cela renvoie aux indicateurs des organismes de prévoyance quant aux « mises en invalidité » dans notre branche et au taux d'absentéisme des + de 45 ans dans les structures.

➔ **Adaptation de l'organisation du travail : plusieurs pistes... (souhait éventuel du salarié)**

- 
- ◆ Transformation des postes de travail afin de réduire leur pénibilité, renforcement du rôle des CHS-CT (approche ergonomique) et de la médecine du travail.
 - ◆ Mobilité interne vers des emplois moins sollicitants, tant physiquement que psychologiquement, pour les salariés qui le souhaitent.
 - ◆ Réorganisation du champ d'activité du salarié (transmission des savoirs, missions spécifiques, tutorat, etc).

PROPOSITIONS C.G.T. (suite)

DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION DE L'EMPLOI DES SENIORS
DANS LA BRANCHE ASSOCIATIVE SANITAIRE SOCIALE
ET MEDICO-SOCIALE PRIVEE A BUT NON LUCRATIF (B.A.S.S.)

- ◆ Proposer systématiquement l'arrêt de l'organisation du travail avec coupures (contraintes particulières) pour les + de 55 ans.
- ◆ Revenir, pour ceux qui le souhaitent, à des références horaire et hebdomadaire de travail pour les cadres et techniciens.
- ◆ Réduire le nombre d'astreintes par salarié de + de 55 ans
- ◆ Pour les salariés réputés «travailleurs de nuit», au sens de l'accord de branche, (cf. étude sur travail de nuit) : priorité donnée au retour de jour, avec maintien des éléments variables du salaire.

→ **Aménagement de la durée du travail sur la base du volontariat de tout salarié de plus de 55ans :**

- ◆ Propositions d'aménagement du temps de travail pour les + de 55 ans.
- ◆ Propositions de temps partiel aménagé (modalités de cofinancement à discuter) pour les + de 55 ans.
- ◆ Pour les + de 58 ans, pour les postes « pénibles », un temps choisi aménagé ou partiel (de droit sur souhait du salarié) (modalités de cofinancement à discuter).
- ◆ Pour les + de 58 ans, pour les postes « pénibles », réduction du temps de travail (de droit sur souhait du salarié) par un temps choisi (par exemple 3/4 temps la 1^{ère} année avec salaire à 80 % et 1/2 temps la 2^{ème} année avec salaire à 90 %).

Ces réductions de temps de travail ne doivent pas obérer les droits à retraite du salarié ; pour ce faire, les cotisations sociales devront être calculées sur la base d'un temps plein.

Ces aménagements d'horaires devront faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

3) Recrutement des salariés âgés (+ de 50 ans) dans l'entreprise :

Postulat : Relever le taux d'embauche des + de 50 ans ne doit pas se faire au détriment d'autres catégories d'âges. Le but, c'est de « lutter » contre la discrimination à l'embauche des + de 50 ans.

Dans chaque entreprise, il y a lieu donc, de donner aux Institutions Représentatives du Personnel et Délégués Syndicaux un état des lieux des C.V reçus (anonyme...) par tranche d'âges et le nombre de recrutements par tranche d'âge également, soit au travers du bilan social annuel, soit à l'ouverture des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Il faut corréliser le taux d'embauche des + de 50 ans au taux moyen des + de 50 ans dans l'entreprise (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés **OETH bis**).

Le contrat de professionnalisation doit permettre le retour à l'emploi des salariés de + 45 ans, en leur assurant une formation qualifiante.

Projet d'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, relatif au contrat à objet défini

Pour la CGT, ce type de contrat est immoral

« Si le salarié réussit à mener à bien la mission pour laquelle il a été embauché, alors l'entreprise grandit, et lui prend la porte ». - Cette forme de contrat existe déjà dans certains secteurs, notamment dans le secteur du Bâtiment et Travaux Publics (BTP), et il n'a pas démontré son efficacité économique. C'est également une brèche dans le droit commun.

POUR LA CGT, C'EST NON ! RIEN NE DÉMONTRE QUE CE TYPE DE CONTRAT FAVORISE L'ACCÈS À L'EMPLOI PÉRENNE, SOUS CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI).

PREAMBULE

Dans les entreprises dont l'activité principale est visée par l'accord du 18 février 2005, les partenaires sociaux de la branche sociale et médico-sociale à but non lucratif estiment nécessaire la mise en œuvre du contrat à objet défini, créé par l'article 6 de la loi du 25 juin 2008, portant modernisation du marché du travail.

Ce contrat **spécifique** est, en effet, de nature à permettre l'accomplissement de missions qui, revêtant un **caractère temporaire**, ne peuvent être réalisées ou menées à leur terme avec le même salarié dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de droit commun, compte tenu de la durée maximale à laquelle il est soumis. Or, dans les emplois liés à ces missions, le fait, pour l'ingénieur ou le cadre de mener sa mission à son terme, est non seulement un objet de satisfaction personnelle, mais aussi le meilleur moyen de démontrer sa capacité à occuper un autre emploi, que ce soit dans l'entreprise l'employant en contrat à objet défini ou dans une autre entreprise.

ARTICLE 1 : OBJET DU CONTRAT

Le contrat mis en œuvre par le présent accord permet l'embauche en contrat à durée déterminée **d'ingénieurs ou de cadres** pour la réalisation des objets suivants :

- travaux de recherche de nature temporaire ;
- conseil et assistance de la part d'experts, notamment dans la mise en œuvre de démarches d'évaluation ou de développement de la qualité ;
- création d'établissement, négociation et mise en œuvre de CPOM, création de GCSMS ou action de restructuration ;
- gestion temporaire d'association ou d'établissement en difficulté.

Ce contrat ne peut avoir, ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

ARTICLE 2 : DUREE ET RUPTURE DU CONTRAT

Le contrat, mis en œuvre par le présent accord, a une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois.

Il prend fin automatiquement avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Un délai de prévenance de 2 mois doit toutefois être respecté.

Il peut également être rompu, par l'une ou l'autre des parties, de façon anticipée pour une cause réelle et sérieuse, au bout de 18 mois, puis au bout de 24 mois. Les cas et conditions de rupture anticipée du contrat prévus par les articles L.1243-1 et suivants du Code du travail sont également applicables au contrat à objet défini.

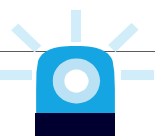
Il ne peut pas être renouvelé.

ARTICLE 3 : INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité spécifique d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute, qui se substitue à l'indemnité prévue aux articles L.1243-8 et suivants du Code du travail.

Cette indemnité est également versée lorsque la rupture du contrat pour un motif réel et sérieux, à sa date anniversaire de conclusion, résulte de l'initiative de l'employeur.

Projet d'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, relatif au contrat à objet défini (suite)



ARTICLE 4 : GARANTIES

Le contrat à objet défini est régi par le titre IV du livre II de la première partie du Code du travail, à l'exception des dispositions qui lui sont spécifiques. Le salarié concerné bénéficie, en outre, de garanties visant à lui permettre, à l'issue du contrat à objet défini, de retrouver rapidement un emploi.

Il peut bénéficier d'une participation de l'employeur au financement d'un bilan de carrière l'aidant à se reclasser.

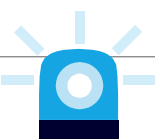
Il bénéficie du droit individuel à la formation prévu par l'article V de l'accord de branche 2008-01, qu'il peut par ailleurs utiliser lors de la fin du contrat pour une action de VAE.

Il bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 1 an à compter de la fin d'exécution du contrat, s'il en fait la demande pendant le même délai, pour tout emploi disponible et compatible avec sa qualification et ses compétences.

Il bénéficie, pendant l'exécution du contrat, d'un droit d'accès à la formation professionnelle continue et à la VAE.

Il bénéficie, au cours du délai de prévenance, en concertation avec l'employeur, d'une autorisation d'absence, pour organiser la suite de son parcours professionnel, à hauteur de 2 heures hebdomadaires.

A l'issue du contrat, le salarié sous contrat à objet défini bénéficie d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise, compatibles avec sa qualification et ses compétences.

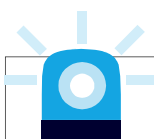


ARTICLE 5 : CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat à durée déterminée à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires pour les contrats à durée déterminée, sous réserve d'adaptations à ses spécificités, notamment :

- 1) La mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- 2) L'intitulé et les références du présent accord ;
- 3) Une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
- 4) La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- 5) L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- 6) Le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- 7) Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Le contrat à durée déterminée à objet défini peut comporter une période d'essai telle que prévue au Code du travail pour les contrats à durée déterminée.



ARTICLE 6 : DUREE DE L'ACCORD

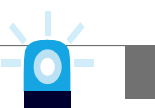
Le présent accord entrera en vigueur s'il est à la fois agréé dans le cadre de la procédure prévue à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles et étendu dans le cadre de la procédure des articles L.2261-15 et suivants du Code du travail.

Sa date d'entrée en vigueur sera le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel du dernier des arrêtés prévus ci-dessus.

Le contrat à objet défini étant créé à titre expérimental pour 5 ans à compter de la publication de la loi portant modernisation du marché du travail, le présent accord est un accord à durée déterminée dont le terme est fixé au 25 juin 2013.

Des contrats à objet défini pourront, en conséquence, être conclus en application du présent accord, à partir de son entrée en vigueur, et jusqu'au 25 juin 2013.

Les parties conviennent de sa transformation en accord à durée indéterminée si le dispositif est reconduit, à l'issue de la période de 5 ans, dans des termes strictement identiques. A la suite de cette transformation, le présent accord pourrait être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.



ARTICLE 7 : REVISION

Le présent accord peut être révisé au gré des parties, notamment s'il apparaît nécessaire de le compléter avec de nouveaux objets de contrat.



ARTICLE 8 : FORMALITES DE DEPOT

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions de l'article D.2231-2 du Code du Travail.

1. Approbation du Compte Rendu

2. Permanents syndicaux

L'accord de Branche est en voie de finalisation pour sécuriser les mises à dispositions fédérales des organisations salariales et employeurs.

La « répartition » des Emplois à Temps Plein alloués aux organisations syndicales salariales, sur la base des résultats des élections prud'homales, est arrêtée. Cette répartition restera la question de la « revoyure » de l'accord à l'aune de la mise en œuvre de la loi sur le dialogue social et les critères de représentativité. La CGT a, d'ores et déjà, fait valoir que le statu quo ne pourra perdurer pour cette répartition.

3. Apprentissage

Outre les questions posées lors de la dernière Commission Paritaire de Branche, notamment le niveau de rémunération, l'UNIFED souhaite renégocier l'accord. Les organisations syndicales ont été destinataires d'un tableau de bord présentant les contrats d'apprentissage par diplôme visé, dans la branche.

Dans le secteur social, le constat sur l'apprentissage est connu et validé : il fonctionne. L'objectif à l'époque de l'accord initial, 600 contrats signés, c'est chose faite.

Dans le secteur sanitaire, l'apprentissage ne fonctionne pas. Les organisations syndicales s'interrogent sur la nature des freins : culturel ? financier ?...

Nous sommes toujours en attente des propositions de l'UNIFED... qui, eux, attendent les nôtres.

Pour la CGT, la voie de l'apprentissage doit se développer dans la Branche. Cette voie

d'accès à la qualification doit être considérée comme une voie d'accès parmi d'autres à la formation (formation initiale, contrat de professionnalisation, apprentissage...).

Une chose est sûre, la CGT ne négociera pas à la baisse la rémunération de la filière soignante niveau III, ce que souhaiterait l'UNIFED.

La question est celle de l'ouverture, au niveau V, de la filière éducative (AMP) qui avait été écartée à l'époque. En effet, à cette période, les contrats de professionnalisations étaient privilégiés. Une dernière épine, et pas des moindres : la collecte de la professionnalisation (0,5 % de la masse salariale) n'est pas extensible... Elle a déjà atteint ses limites.

La responsabilité des partenaires, dans la mesure où ils s'accordent à promouvoir la voie de l'apprentissage dans la branche, n'est-elle pas d'aller « chercher » des budgets complémentaires au titre de la taxe d'apprentissage des lors que la branche n'y est pas soumise ?...

4. Emploi des seniors

Sur les premières propositions UNIFED, l'heure est quasi au statu quo. Il y a quelques avancées dans le dispositif formation. Mais toujours pas de propositions sur les questions d'organisation temps de travail, et ... les dispositifs possibles sur « la gestion des fins de carrière »...

Dans ces Cahiers de la Vie Fédérale, le projet UNIFED est présenté avec nos amendements et notre plate forme revendicative sur l'emploi des seniors.

Pour les camarades qui devront négocier dans les structures de plus de 300 salariés, cette plate forme doit aider à la négociation.



COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE (CPB)

Mercredi 20 mai 2009

DECLARATION LIMINAIRE C.G.T.

**A propos du dialogue social au niveau de la Branche Associative
Sanitaire Sociale et Médico-sociale à but non lucratif**

La Fédération C.G.T. de la Santé et de l'Action Sociale s'interroge sur la « désaffectation » enregistrée depuis plusieurs mois quant à la délégation employeurs lors des dernières C.P.B.

Force est de constater que, depuis fin 2007, la représentation « politique » au sein de la délégation employeurs est réduite : pas plus de 2 à 3 membres titulaires présents !

Faut-il y voir des signes de désintérêt du dialogue social, de difficultés dans la composante patronale ?

A l'heure où la Commission du député Poisson vient de rendre son rapport sur l'état de la négociation collective dans les branches et les éventuels nouveaux droits de ces lieux de négociation, la C.G.T. tient à réaffirmer la très grande attente de la part des salariés, dans une période de crise accrue et où leurs préoccupations en matière de salaires, de santé, de pénibilité au travail, de gestion de fins carrières, des parcours professionnels, de reconnaissance des qualifications sont au cœur des mouvements sociaux depuis plusieurs mois.

Nous nous interrogeons fortement quant au devenir de cette instance qui ne négocie plus que sur le plus petit dénominateur commun, comme d'ailleurs dans tous les champs conventionnels de la Branche, bien souvent « dos au mur » face aux évolutions législatives et/ou réglementaires.

La C.G.T. alerte les organisations syndicales, tant employeurs que salariés : il est grand temps, pour la C.G.T., que vous changiez, que nous changions de « braquet » et que vous soyez, que nous soyons à l'offensive sur le dialogue social, dans un secteur soi-disant porteur de valeurs, plutôt que d'attendre les « recompositions » des champs professionnels à marche forcée.

Paris, le 20 mai 2009