

a c c c o o r r d d s

c o l l e c t

i f s d e

t r a v a i l

a p p l i

c a b l e s

ACCORDS CHRS 2015

29^e ÉDITION-OCTOBRE 2015

ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL
APPLICABLES DANS LES CENTRES
D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION
SOCIALE ET DANS LES SERVICES
D'ACCUEIL, D'ORIENTATION
ET D'INSERTION POUR ADULTES

syneas

Le SYNDICAT DES EMPLOYEURS ASSOCIATIFS
DE L'ACTION SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE

ACCORDS CHRS 2015
29^e ÉDITION-OCTOBRE 2015
ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL
APPLICABLES DANS LES CENTRES
D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION
SOCIALE ET DANS LES SERVICES
D'ACCUEIL, D'ORIENTATION
ET D'INSERTION POUR ADULTES

ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL APPLICABLES DANS LES CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE ET DANS LES SERVICES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION ET D'INSERTION POUR ADULTES

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Le présent accord s'applique aux personnels des centres d'hébergement et de réadaptation sociale agréés au titre de l'article 185 du code de la famille et de l'aide sociale¹, que le mode d'hébergement soit collectif ou éclaté.

Il s'applique également entre autres :

- | aux personnels des services d'accueil et d'orientation ;
- | aux personnels des structures et services ayant pour mission l'accompagnement social ;
- | aux personnels des structures et services assurant la mise en oeuvre des différents outils d'insertion tels que formation, emploi, logement, santé, médiation etc. ;
- | aux personnels des services agissant en liaison avec la justice.
(Protocole 102 du 17 décembre 1991)
- | aux salariés en insertion titulaires d'un contrat de travail accueillis dans les ateliers et chantiers d'insertion tels que définis dans le préambule de l'annexe 2.
(Protocole 147 du 4 juin 2008)

¹ L. 345-1 du code de l'action sociale et des familles.

7 **DISPOSITIONS PERMANENTES**

8 **Chapitre 1 - Droit syndical**

8 Article 1.1 - Exercice du droit syndical

9 Article 1.2 - Délégué central

9 Article 1.3 - Absences pour raisons syndicales

10 **Chapitre 2 - Délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), congés de formation économique sociale et syndicale**

10 Article 2.1 - Délégués du personnel

11 Article 2.2 - Comité d'entreprise

12 Article 2.3 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

12 Article 2.4 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

13 **Chapitre 3 - Conditions de formation et de rupture du contrat de travail**

13 Article 3.1 - Liberté d'opinion

13 Article 3.2 - Recrutement

13 Article 3.3 - Embauche

14 Article 3.4 - Période d'essai

14 Article 3.5 - Emploi à durée déterminée

15 Article 3.6 - Conditions générales de discipline

15 Article 3.7 - Absences

15 Article 3.8 - Changement de catégorie temporaire

16 Article 3.9 - Rupture du contrat de travail - délai-congé

16 Article 3.10 - Indemnité de licenciement

17 Article 3.11 - Licenciement pour suppression d'emploi(s)

17 Article 3.12 - Conditions de formation et de rupture du contrat de travail spéciales aux cadres

17 Article 3.13 - Période d'essai

17 Article 3.14 - Délai-congé

18 Article 3.15 - Indemnité de licenciement

18 Article 3.16 - Changement d'affectation

18 Article 3.17 - Définition du personnel cadre

19 **Chapitre 4 - Durée, conditions de travail, repos compensateur**

19 Article 4.1 - Durée hebdomadaire de travail

19 Article 4.2 - Répartition de la durée du travail

19 Article 4.3 - Répartition de l'organisation de la durée du travail par cycle dans la limite de 9 semaines

19 Article 4.4 - Personnel d'encadrement

20 Article 4.5 - Durée quotidienne du travail

20 Article 4.6 - Pauses

20 Article 4.7 - Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail

20 Article 4.8 - Conditions de travail

21 Article 4.9 - Réduction du temps de travail des femmes enceintes

21 Article 4.10 - Repos hebdomadaire

21 Article 4.11 - Repos compensateur supplémentaire

22 Article 4.12 - Surveillance nocturne

22 Article 4.13 - Durée de travail et équivalence

22 Article 4.14 - Jours fériés payés

23 **Chapitre 5 - Grille des classifications des emplois et salaires**

23 Article 5.1 - Ancienneté

23 Article 5.2 - Valeur du point

23 Article 5.3 - Indemnité de réduction du temps de travail

23 Article 5.4 - Reprise d'ancienneté

23 Article 5.5 - Réduction d'ancienneté dans l'échelon

24 Article 5.6 - Indemnité de sujétion spéciale

24	Article 5.7 - Indemnité pour travail le dimanche et les jours fériés
24	Article 5.8 - Indemnité mensuelle de responsabilité
24	Article 5.9 - Indemnités complémentaires
24	Article 5.10 - Promotion
25	Article 5.11 - Diplômes européens
26	Chapitre 6 - Salaires et accessoires, frais professionnels
26	Article 6.1 - Salaire mensuel minimum garanti
26	Article 6.2 - Nourriture des personnels de cuisine
26	Article 6.3 - Repas pris en service par les personnels éducatifs ou d'animation
26	Article 6.4 - Frais professionnels
27	Article 6.5 - Frais de transport
29	Chapitre 7 - Régimes de prévoyance et de retraite complémentaire
29	Article 7.1 - Prévoyance
36	Article 7.2 - Complémentaire frais de santé
41	Article 7.3 - Retraite complémentaire
41	Article 7.4 - Apec
42	Annexe - protocole n° 155 du 4 juillet 2014 et avenants - Garanties collectives frais de santé
44	Annexe - Garanties collectives du régime de complémentaire santé : base + option 1
46	Annexe - Garanties collectives du régime de complémentaire santé : base + option 2
51	Chapitre 8 - Formation professionnelle continue
51	Article 8.1 - Objectifs
51	Article 8.2 - Nature et priorités des actions en formation
52	Article 8.3 - Reconnaissance des qualifications
52	Article 8.4 - Moyens reconnus aux représentants du personnel
52	Article 8.5 - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes relevant du protocole du 25 février 1985
52	Article 8.6 - Durée et conditions d'application de l'accord
52	Article 8.7 - Participation des employeurs à la formation continue
53	Chapitre 9 - Congés
53	Article 9.1 - Congés payés annuels
54	Article 9.2 - Congés maladie
55	Article 9.3 - Congés pour accidents du travail et maladies professionnelles
56	Article 9.4 - Congés familiaux et exceptionnels
56	Article 9.5 - Congés pour maladie grave d'un enfant
56	Article 9.6 - Congés pour convenances personnelles
56	Article 9.7 - Congé de maternité
57	Article 9.8 - Congé parental d'éducation
57	Article 9.9 - Congé pour périodes militaires
58	Chapitre 10 - Retraite
58	Article 10.1 - Départ à la retraite
58	Article 10.2 - Preretraite volontaire progressive
59	Chapitre 11
59	Article 11.1 - Intégration des personnels en fonction à la date d'application de l'accord
59	Article 11.2 - Commission nationale paritaire de conciliation et d'interpré- tation
60	Chapitre 12 - Séjours extérieurs
60	Article 12.1
60	Article 12.2 - Organisation du séjour et des conditions de travail
60	Article 12.3 - Dérogations

60 Article 12.4 - Modalités financières en contrepartie des contraintes

63 Annexes

64 Annexe 1 - Classification des emplois et des salaires

68 Annexe 2 - Relative aux ateliers et chantiers d'insertion (ACI)
dans les accords collectifs CHRS

71 ADDITIFS

72 Additif 1 - RTT Accord-cadre du 9 mars 1999

80 Additif 2 - Règlement intérieur de la CNPCI (article 11.2)

83 Additif 3 - Liste des protocoles

88 Additif 4 - Grille indiciaire des emplois dans les centres d'hébergement
et de réadaptation sociale et services d'accueil, d'orientation et
d'insertion pour adultes

91 ACCORDS DE BRANCHE

92 Accord de branche 1 - Accord du 1^{er} avril 1999 visant à mettre en oeuvre la
création d'emplois par l'ARTT

105 Accord de branche 2 - Accord 2001-01 de la branche sanitaire, sociale et
médico-sociale à but non lucratif relatif au temps de travail modulé

108 Accord de branche 3 - Accord 2002-01 de la branche sanitaire, sociale et
médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en place le travail de nuit

115 Accord de branche 4 - Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ
d'application des accords

118 Accord de branche 5 - Accord 2005-04 du 22 avril 2005 de la branche sani-
taire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif aux astreintes

122 Accord de branche 6 - Accord du 22 novembre 2013 de la branche sani-
taire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif au temps
partiel

127 Accord de branche 7 - Accord du 23 avril 2015 de la branche sanitaire, so-
ciale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif à la mise à disposi-
tion de salariés auprès d'une organisation syndicale

131 Accord de branche 7 bis - Avenant n° 1 à l'accord du 23 avril 2015 de la
branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif rela-
tif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale

133 Accord de branche 8 - Accord du 7 mai 2015 sur la formation profession-
nelle dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non
lucratif

179 ACCORD OETH

Relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2016-2020

ORGANISATIONS SYNDICALES NATIONALES SIGNATAIRES ET ADHÉRENTES

Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale (Syneas)

CS 70009
3, rue au Maire
75139 Paris cedex 03
Tél. 0811 26 26 29
Fax : 01.53.26.00.12

d'une part,

La Fédération nationale des services de santé et des services sociaux (CFDT)

47-49, avenue Simon Bolivar, 75950
Paris Cedex 19

La Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux (CFTC)

39, quai de la Loire, 75019 Paris

La Fédération nationale de l'action sociale Force Ouvrière (FO)

7, passage Tenaille, 75014 Paris

Le Syndicat national des cadres du secteur sanitaire et social (CGC)

39, rue Victor Massé, 75009 Paris

La Fédération nationale Sud Santé Sociaux (Solidaires)

70, rue Philippe de Girard - 75018 Paris

d'autre part.

I. DISPOSITIONS PERMANENTES

8	CHAPITRE 1 - DROIT SYNDICAL
10	CHAPITRE 2 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL, COMITÉ D'ENTREPRISE, COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT), CONGÉS DE FORMATION ÉCONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE
13	CHAPITRE 3 - CONDITIONS DE FORMATION ET DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL
19	CHAPITRE 4 - DURÉE, CONDITIONS DE TRAVAIL, REPOS COMPENSATEUR
23	CHAPITRE 5 - GRILLE DES CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS ET SALAIRES
26	CHAPITRE 6 - SALAIRES ET ACCESSOIRES, FRAIS PROFESSIONNELS
29	CHAPITRE 7 - RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
51	CHAPITRE 8 - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
53	CHAPITRE 9 - CONGÉS
58	CHAPITRE 10 - RETRAITE
59	CHAPITRE 11
60	CHAPITRE 12 - SÉJOURS EXTÉRIEURS

CHAPITRE 1 - DROIT SYNDICAL

ARTICLE 1.1 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements **quelle que soit leur importance.**

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs lesquels, respectivement, pourront désigner leur délégué syndical.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente convention, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit s'exercer sans qu'il en résulte de perturbations dans les services et en respectant le nécessaire respect envers les usagers et leurs familles, tout en tenant compte des contraintes éventuelles des horaires de fonctionnement.

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

- a. **la collecte** des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements ;
- b. **l'affichage** des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la direction de l'établissement simultanément à l'affichage ;
- c. il pourra être procédé à la **diffusion** des publications et tracts de nature syndicale aux travailleurs des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre la direction et les organisations syndicales ;
- d. dans les entreprises ou les établissements occupant **plus de 200 salariés**, un local commun est obligatoirement mis à la disposition des sections syndicales. Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de tables, chaises, armoires nécessaires ainsi que d'un poste téléphonique dans la mesure du possible. Les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec la direction ;
- e. dans les entreprises ou les établissements de **moins de 200 salariés**, il sera recherché une solution par voie d'accord entre la direction et les organisations syndicales en ce qui concerne le choix du local et son aménagement ;
- f. les adhérents de chaque section syndicale peuvent **se réunir une fois par mois** dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des horaires individuels de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction ;

Dans la mesure du possible, les horaires de service sont aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans leur local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.

Les réunions prévues aux deux alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants.

- g. un crédit d'heures mensuel sera accordé au salarié de l'entreprise ou, selon le cas, l'établissement, **désigné** par son organisation syndicale comme **délégué syndical** pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

Entreprise ou établissement de	Crédit d'heures par délégué
50 à 150 salariés	10 heures
151 à 500 salariés	15 heures
plus de 500 salariés	20 heures

- h. Les délégués syndicaux régulièrement désignés **et quelle que soit l'importance de l'entreprise** ou de l'établissement bénéficient des mesures de protection prévues par la loi.

ARTICLE 1.2 - DÉLÉGUÉ CENTRAL

Dans les entreprises de moins de 2000 salariés, comportant au moins deux établissements ou services de plus de 50 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise

ARTICLE 1.3 - ABSENCES POUR RAISONS SYNDICALES

Des autorisations d'absences :

- | pour représentation dans les commissions paritaires ;
- | pour participation à des congrès ou assemblées statutaires ;
- | pour exercice d'un mandat syndical,

pourront être accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

- a. représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective au plan national et au plan régional :
Autorisations d'absences sur convocations précisant les lieux et dates.
- b. participation aux congrès et assemblées statutaires :
Autorisations d'absences à concurrence de **quatre jours par an**, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales.
- c. exercice d'un mandat syndical électif :
Autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de **dix jours ouvrables par an**, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional et départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

Les absences prévues aux alinéas ci-dessus ne donneront pas lieu à réduction de salaire et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Situation du personnel en interruption de contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical :

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après un an de présence pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale.

- a. l'intéressé conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ, et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité dans la limite de trois ans et à 50 % au-delà ;
- b. il jouira pendant six ans à compter de son départ, d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée, au plus tard, dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

(Protocole n° 60 du 4 février 1986)

CHAPITRE 2 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL, COMITÉ D'ENTREPRISE, COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT), CONGÉS DE FORMATION ÉCONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE

ARTICLE 2.1 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article 2.1.1 - Conditions pour être électeur et pour être éligible

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis trois mois au moins dans l'établissement.

Sont éligibles les salariés âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis un an au moins dans l'établissement.

Les candidats bénéficient de la protection prévue par la loi.

Article 2.1.2 - Organisation des élections

Dans les établissements **comptant au moins 11 salariés**, l'employeur informe chaque année le personnel, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invite, en même temps, les organisations syndicales départementales intéressées à établir les listes de leurs candidats.

Lorsqu'il existe déjà des délégués du personnel, les mesures prévues à l'alinéa précédent sont prises un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Lorsqu'il n'existe pas encore de délégués du personnel, si l'employeur est invité à organiser des élections pour une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, ces mesures sont prises dans le mois suivant la réception de la demande.

Un protocole d'accord sera négocié en vue de définir les conditions matérielles d'information et d'élection.

Article 2.1.3 - Utilisation des heures de délégation

A la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

A titre exceptionnel et en accord avec la direction, le délégué titulaire et le délégué suppléant pourront utiliser simultanément une partie des heures légales de délégation.

Article 2.1.4 - Conseil d'établissement

Un conseil d'établissement composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du personnel titulaires et suppléants est constitué :

| dans les entreprises employant moins de 50 salariés ;

| dans les établissements de moins de 50 salariés administrativement autonomes par suite de la distance du siège de l'entreprise et de leurs conditions de gestion.

Par accord entre la direction et les délégués du personnel, le conseil d'établissement pourra éventuellement se faire assister des délégués syndicaux de l'établissement.

Les réunions prévues aux deux alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants.

Le rôle du conseil d'établissement est distinct de celui des délégués du personnel. Ses attributions sont d'ordre professionnel, d'ordre économique et d'ordre social et culturel.

Le conseil d'établissement fixe, chaque année, la répartition des crédits affectés

aux activités sociales et culturelles. Ces crédits ne pourront être inférieurs à **1,25 %** de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement.

Le conseil d'établissement se réunit **une fois par mois**. Les heures passées aux réunions du conseil d'établissement seront considérées comme temps de travail et ne seront pas déductibles du crédit d'heures accordé au titre de délégué du personnel.

ARTICLE 2.2 - COMITÉ D'ENTREPRISE

Conformément à la loi, un comité d'entreprise, ou éventuellement un comité d'établissement, est constitué dans toute entreprise ou établissement employant au moins 50 salariés.

Toute entreprise **employant au total au moins 50 salariés** répartis en plusieurs établissements ou services non autonomes constituera un comité d'entreprise. Les parties en présence s'efforceront d'assurer, par voie d'un protocole d'accord tenant compte des situations particulières, la représentation de chaque établissement ou service.

Article 2.2.1 - Rôle et attributions

Le comité d'entreprise a des attributions professionnelles, des attributions économiques, des attributions sociales et culturelles qu'il exerce dans les conditions définies par la loi, et notamment :

a. Attributions professionnelles

Il formule, à son initiative, et examine à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il donne son avis sur le plan de formation.

Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur ses modifications éventuelles. En cas de licenciements collectifs, le comité d'entreprise intervient suivant les dispositions légales.

b. Attributions d'ordre économique

En matière économique, le comité d'entreprise exerce ses attributions à titre consultatif, il bénéficie dans ce but d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail.

Il est invité à donner son avis sur les orientations ou objectifs envisagés par le conseil d'administration, en matière d'extension, de conversion, d'équipement et de projets pédagogiques ou techniques ainsi que des moyens à mettre en oeuvre pour leur réalisation.

Chaque année, le comité d'entreprise sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires des services. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il recevra préalablement communication écrite au minimum des comptes principaux assortis des informations et, éventuellement, des documents nécessaires à leur compréhension dans des délais suffisants et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations. Il aura connaissance des budgets des établissements et services acceptés par les autorités de tutelle.

c. Attributions d'ordre social et culturel

Conformément à l'article L. 432.8, al. 1 du code du travail², « le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement ». La gestion des activités sociales et culturelles est financée par une contribu-

² L. 2323-83 du code du travail.

tion égale au moins à 1,25 % de la masse globale des rémunérations payées par l'entreprise. Le fonctionnement du comité d'entreprise et la formation économique des membres élus sont supportés financièrement dans les conditions prévues par la loi.

ARTICLE 2.3 - COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Conformément à la réglementation, il sera constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Cette institution est indépendante du comité d'entreprise et de l'employeur.

Elle a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

Elle peut formuler des propositions sur toute question de sa compétence dont elle saisit le chef d'entreprise, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les fonctions des membres du CHSCT dans le cadre de leurs seuls moyens propres.

(Protocole n° 60 du 4 février 1986)

ARTICLE 2.4 - CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Le congé est accordé conformément aux dispositions du code du travail (article L.451-1 et suivants)³, pour participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national soit par des instituts spécialisés.

Le congé est de 12 jours ouvrés par an et par salarié (18 jours pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales).

Il peut être pris en une ou plusieurs fois à la seule condition que chacune des absences ne soit pas inférieure à 2 jours.

Le nombre maximum de jours de congé susceptibles d'être pris au cours d'une année civile par les salariés d'un établissement est fixé de la façon suivante :

| de 1 à 24 salariés : 12 jours ;

| de 25 à 499 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance et préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est considéré comme période de travail effectif pour le droit aux congés payés annuels et à l'ancienneté. Les bénéficiaires du congé recevront, sur justification, **une indemnité égale à 50 % du manque à gagner du fait de leur absence.**

(Protocole n° 67 bis du 7 avril 1987)

³ L. 3142-7 et suivants du code du travail.

CHAPITRE 3 - CONDITIONS DE FORMATION ET DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 3.1 - LIBERTÉ D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent leur liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit pour les employeurs comme pour les salariés, d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre IV du code du travail⁴.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à respecter les opinions ou croyances philosophiques, politiques ou religieuses pour arrêter toute décision relative à un candidat à l'embauche ou à un salarié en exercice et à n'exercer aucune pression sur les salariés en faveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en faire assurer le respect intégral.

(Protocole n° 66 du 30 octobre 1986)

ARTICLE 3.2 - RECRUTEMENT

Le recrutement du personnel est effectué par l'employeur selon la stricte observation des engagements définis ci-dessus.

Tout candidat devra remplir les conditions d'aptitude physique exigée pour l'exercice de la fonction à laquelle il postule et être reconnu soit indemne, soit guéri de toute affection incompatible avec l'exercice de cette fonction. Il devra fournir, en outre, une fiche familiale d'état civil.

Tout postulant sera prévenu, avant l'embauche, des exigences prévues par la législation en vigueur en matière sanitaire et de médecine du travail, de la nature de son travail, et des obligations qui en découlent.

Tout candidat devra justifier des aptitudes professionnelles, références, titres ou diplômes ou pour le personnel technique, de la connaissance approfondie de l'emploi. L'ensemble des titres et diplômes français mentionnés dans les accords CHRS peuvent être remplacés par un titre ou diplôme européen équivalent suivant les dispositions des articles L. 461-1 à L. 461-4 du code de l'action sociale et des familles. Le candidat doit avoir les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France.

Dans un délai d'un mois à compter de sa réception, l'employeur adresse au postulant un accusé de réception de son dossier. Le cas échéant, cet accusé informe le postulant, de tout document manquant.

(Protocole n° 144 du 23 avril 2008).

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur conserve le choix du recrutement. Toutefois, il en informera le personnel : les candidatures internes répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

ARTICLE 3.3 - EMBAUCHE

Tout engagement verbal sera confirmé à l'intéressé, dans un délai maximal de **8 jours**, par une lettre d'embauche précisant :

- | la date d'entrée ;
- | la nature de l'emploi et des fonctions ;
- | le lieu où s'exercera l'emploi ;
- | le coefficient hiérarchique ;

⁴ Deuxième partie du code du travail.

- | la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission, du délai congé ;
- | l'échelon de majoration pour ancienneté et les conditions d'accèsion à l'échelon supérieur ;
- | la rémunération mensuelle brute et les avantages en nature éventuels ;
- | le type de régime de retraite complémentaire et, s'il y a lieu, de prévoyance ainsi que le taux et la répartition des cotisations ;
- | la convention collective ou accord collectif appliqué à l'établissement. Ceux-ci sont tenus à la disposition du nouveau salarié et le règlement intérieur sera affiché dans les conditions prévues au code du travail.

Toute modification individuelle au contrat de travail sera notifiée à l'intéressé par écrit.

(Protocole n° 66 du 30 octobre 1986)

ARTICLE 3.4 - PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai sera d'une durée de deux mois, sauf dispositions particulières pour le personnel cadre. Toutefois, le salarié peut être confirmé dans son emploi avant l'expiration de ce délai.

A la fin de la période d'essai, la notification de confirmation dans l'emploi et son acceptation par l'intéressé valent contrat à durée indéterminée.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur.

Toutefois, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours durant la période d'essai, le salarié doit être prévenu dans les délais **prévus à l'article L. 1221-25 du code du travail**.

En application de cet article, le délai de prévenance ne peut être inférieur à :

- | 24 heures lorsque le salarié est en cours de période d'essai depuis moins de 8 jours ;
- | 48 heures au cours de la période comprise entre 8 jours et un mois de présence ;
- | 2 semaines après un mois de présence ;
- | un mois après 3 mois de présence.

Pour sa part, le salarié qui met fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'association est inférieure à 8 jours.

(Protocole 150 du 5 juin 2009)

ARTICLE 3.5 - EMPLOI à DURÉE DÉTERMINÉE

Le personnel temporaire est embauché pour un travail déterminé à temps complet ou partiel ayant un caractère temporaire, notamment pour remplacer le titulaire absent d'un emploi permanent ou exécuter un travail de caractère exceptionnel.

Le caractère provisoire de l'emploi et la durée de celui-ci doivent être mentionnés sur la lettre d'embauche.

Dès le début de son contrat de travail, le personnel temporaire bénéficie des dispositions de la convention collective notamment celle concernant l'ancienneté.

Le personnel temporaire qui compte **plus de trois mois** de présence et dont le contrat est lié à la réalisation d'un événement recevra, **un mois avant l'échéance**, notification de la fin du contrat de travail.

Tout membre du personnel embauché à titre temporaire qui passera à la fin de son contrat provisoire dans l'effectif permanent de l'entreprise, sera exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'entreprise.

Son ancienneté prendra effet du jour de son embauchage provisoire dans l'entreprise.

Pour le calcul de la majoration de salaire pour ancienneté, les périodes de travail effectuées antérieurement dans l'entreprise, seront prises en compte selon les dispositions prévues pour le personnel permanent.

Une indemnité de fin de contrat de 10 % de l'ensemble des sommes brutes perçues est due lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat à durée déterminée.

Cette indemnité est versée dans les conditions prévues par la loi.
(Protocole n° 66 du 30 octobre 1986)

ARTICLE 3.6 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE DISCIPLINE

Les mesures disciplinaires applicables aux personnels des établissements ou services s'exercent sous les formes suivantes :

- | l'observation ;
- | l'avertissement ;
- | la mise à pied avec ou sans salaire (pour un maximum de trois jours) ;
- | le licenciement.

L'observation, l'avertissement et la mise à pied, dûment motivés par écrit, sont prononcés conformément au règlement intérieur de l'établissement, déposé au greffe du Tribunal d'Instance en application de la législation en vigueur.

Avant de prononcer une sanction disciplinaire ayant une incidence immédiate ou non sur sa présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération, l'employeur est tenu de respecter la procédure qui comporte un entretien préalable et la notification écrite de la sanction dans les conditions fixées par les articles L. 122-40 et suivants du code du travail⁵.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de **deux ans sera annulée** : il n'en sera conservé aucune trace.

Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié, **si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux des sanctions citées ci-dessus**.

Pour la procédure de licenciement, les dispositions de l'article L. 122-14⁶ du code du travail s'appliqueront aux établissements quel que soit le nombre de salariés.

(Protocole n° 66 du 30 octobre 1986)

ARTICLE 3.7 - ABSENCES

Toute absence du salarié doit être notifiée et motivée à l'employeur soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans le délai de **deux jours** dans le cas contraire.

Sauf cas de force majeure, le défaut de notification motivée après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception non suivie d'effet dans un délai de trois jours francs, pourra entraîner la rupture du contrat de travail du fait du salarié, **avec respect** de la procédure légale de licenciement.

ARTICLE 3.8 - CHANGEMENT DE CATÉGORIE TEMPORAIRE

Sauf cas de remplacement d'un salarié en position de congé de courte durée, ou de congé payé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une **période excédant un mois** un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé, percevra à dater de son entrée en fonction une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction à l'indice correspondant à celui qu'il aurait eu en cas d'avancement.

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure à **10 points par mois** et sera **due** pendant toute la durée du remplacement. En cas de mesure d'avancement définitif, l'intéressé sera reclassé conformément aux dispositions du protocole d'accord du

⁵ L. 1331-1 et suivants du code du travail.

⁶ L. 1232-2 et suivants du code du travail.

16 janvier 1978 relatif à la promotion, sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

La délégation temporaire dans une catégorie supérieure ne pourra dépasser 6 mois **après** que le poste soit **devenu vacant**. A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

| soit replacé dans son emploi antérieur en supprimant l'indemnité de remplacement ;

| soit classé dans la nouvelle catégorie, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité ne sera due aux salariés dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure (par exemple les jours de repos).

(Protocole n° 66 du 30 octobre 1986)

ARTICLE 3.9 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - DÉLAI-CONGÉ⁷

Sauf dispositions particulières aux cadres, en cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes, la durée du délai-congé est fixée après la période d'essai à un mois.

Elle est portée à **deux mois** en cas de licenciement lorsque le salarié licencié compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Par ailleurs, les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave.

La dispense à l'initiative de l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit délai, **aucune** diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Sauf cas de force majeure ou d'accord entre les parties, le salarié démissionnaire qui n'observerait pas le délai-congé, devra une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne pourra prélever cette indemnité sur les sommes dues au salarié.

Dans le cas d'un licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, résilier son contrat de travail dans les 24 heures. L'employeur ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre l'origine du délai-congé et la date réelle de départ du salarié licencié.

Pendant la période du délai congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de deux heures par jour de travail ou d'une journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi.

Lorsqu'il s'agit **d'un licenciement**, ces heures sont rémunérées.

ARTICLE 3.10 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Sauf dispositions particulières aux cadres, le salarié licencié, alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit - sauf en cas de faute grave - à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base **d'un demi-mois de salaire** par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement **ne saurait dépasser** une somme égale à **six mois** de salaire et que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois. Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

⁷ Plus communément appelé « préavis ».

ARTICLE 3.11 - LICENCIEMENT POUR SUPPRESSION D'EMPLOI(S)

Les licenciements résultant de la suppression d'un ou de plusieurs emplois permanents ne peuvent être décidés par la direction d'un établissement qu'après information et consultation préalable du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel qui pourront présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

Les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, s'effectueront en tenant compte des charges de famille et de l'ancienneté de service dans l'établissement, ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés.

L'employeur, après consultation des représentants des organisations signataires de la convention collective, recherchera toutes mesures susceptibles de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

Le personnel licencié dans ces conditions conserve **pendant un an, une priorité pour** tout embauchage éventuel dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie lors de sa réintégration de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement. (Protocoles d'accord du 28 juin 1976 et n° 66 du 30 octobre 1986)

ARTICLE 3.12 - CONDITIONS DE FORMATION ET DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL SPÉCIALES AUX CADRES

La qualité de cadre devra être mentionnée dans la lettre d'engagement.

ARTICLE 3.13 - PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai est fixée à quatre mois. Toutefois, le cadre peut être confirmé dans son emploi avant l'expiration de ce délai.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur.

Toutefois, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours durant la période d'essai, le salarié doit être prévenu dans les délais prévus à l'article L. 1221-25 du code du travail.

En application de cet article, le délai de prévenance ne peut être inférieur à :

- | 24 heures lorsque le salarié est en cours de période d'essai depuis moins de 8 jours ;
- | 48 heures au cours de la période comprise entre 8 jours et un mois de présence ;
- | 2 semaines après un mois de présence ;
- | un mois après 3 mois de présence.

Pour sa part, le salarié qui met fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'association est inférieure à 8 jours.

(Protocole 150 du 5 juin 2009)

ARTICLE 3.14 - DÉLAI-CONGÉ⁸

Après la période d'essai, le délai-congé est fixé comme suit :

- | 2 mois en cas de démission ;
- | 4 mois en cas de licenciement.

Toutefois, **pour les directeurs** qui comptent plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non cadre) au service de la même entreprise, le délai est fixé comme suit :

- | 3 mois en cas de démission ;
- | 6 mois en cas de licenciement.

⁸ Plus communément appelé « préavis ».

Pendant la période du délai-congé, le cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 heures par mois prises en une ou plusieurs fois pour la recherche d'un emploi. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

ARTICLE 3.15 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Le cadre licencié qui compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non cadre) au service de la même entreprise a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis égale à :

| **un demi-mois** par année de service en **qualité de non cadre**. L'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser **six mois de salaire** ;

| **un mois par année** de service en **qualité de cadre**. L'indemnité perçue à titre de non cadre et à titre de cadre, ne pouvant dépasser au total **douze mois de salaire**, Étant précisé que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois. **Toutefois, en ce qui concerne les directeurs**, l'indemnité de licenciement pourra atteindre un montant égal à **18 mois de salaire**. Par ailleurs, l'application de ces dispositions ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

ARTICLE 3.16 - CHANGEMENT D'AFFECTATION

En cas d'affectation à l'initiative de l'employeur à un poste normalement rémunéré à un coefficient inférieur à celui correspondant au poste précédemment occupé, le cadre conserve, sauf en cas de faute grave, le coefficient hiérarchique dont il bénéficiait dans son emploi antérieur.

(Annexe au protocole du 18 mars 1975)

Liste des emplois des cadres bénéficiaires de conditions particulières en matière de délai-congé et d'indemnités de licenciement : directeurs de centre d'hébergement et de réadaptation sociale.

(Protocole n° 3 du 28 juin 1976)

ARTICLE 3.17 - DÉFINITION DU PERSONNEL CADRE

Sont considérés comme cadres tous les personnels des groupes 6, 7, 8 et 9 .

(protocole 137).

CHAPITRE 4 - DURÉE, CONDITIONS DE TRAVAIL, REPOS COMPENSATEUR

ARTICLE 4.1 - DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

La durée du travail, conformément à l'article L. 3121-10 du code du travail, est fixée à 35 heures hebdomadaires au plus à compter du 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres au plus tard.

Conformément à l'accord de branche, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos compensateurs majorés dans les conditions légales. A défaut, elles sont rémunérées conformément à la loi.

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent protocole qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

(Protocole n° 147 du 4 juin 2008)

ARTICLE 4.2 - RÉPARTITION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

La répartition de la durée du travail peut être la suivante conformément à l'accord de branche :

- | hebdomadaire (35 heures au plus) ;
- | par quatorzaine (70 heures) ;
- | par cycle de plusieurs semaines ;
- | sur tout ou partie de l'année ;
- | par l'octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Quelle que soit la répartition retenue, la durée du travail hebdomadaire est fixée au minimum à 26 heures et au maximum à 44 heures pour les personnels à temps plein.

ARTICLE 4.3 - RÉPARTITION DE L'ORGANISATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL PAR CYCLE DANS LA LIMITE DE 9 SEMAINES

La durée du travail, en application de l'accord de branche, peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de **44 heures** par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit. La durée hebdomadaire du travail ne peut pas être supérieure à **44 heures sur 4 semaines consécutives**.

Le cycle de travail ne peut dépasser **9 semaines** consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à la durée légale du travail.

L'employeur affiche un tableau des horaires de travail sur la durée du cycle.

ARTICLE 4.4 - PERSONNEL D'ENCADREMENT

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, **les directeurs et les sous-directeurs non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur**, du fait de la nature de leur emploi et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, bénéficient de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Les chefs de service lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement

défini par l'employeur, bénéficient des mêmes dispositions.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec les cadres visés, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à **18 jours ouvrés**.

Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L. 212-510⁹ et suivants du code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation.

La moitié des jours de repos ainsi déterminés peuvent également, à l'initiative du salarié, être affectés à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article ci-dessus (répartition de la durée du travail).

ARTICLE 4.5 - DURÉE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à **10 heures**, de jour ou de nuit. Toutefois, pour répondre à des situations particulières, elle peut être portée à **12 heures** conformément aux dispositions légales.

En cas de travail discontinu, cette durée peut compter deux séquences de travail d'une durée minimum de **3 heures**.

Pour les salariés à temps partiel, l'organisation des horaires de travail **ne peut comporter plus d'une interruption par jour**. La durée de chaque interruption **peut être supérieure à deux heures**.

En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L. 212-4-411¹⁰ du code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à **11 heures**.

ARTICLE 4.6 - PAUSES

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre **six heures** sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à une **demi-heure**.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

ARTICLE 4.7 - DURÉE ININTERROMPUE DE REPOS ENTRE DEUX JOURNÉES DE TRAVAIL

La durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail est fixée à **11 heures** consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à **9 heures**, dans les conditions prévues par l'accord de branche.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de **2 heures**. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent **8 heures**, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié à l'initiative du salarié dans un **délai de 3 mois**.

ARTICLE 4.8 - CONDITIONS DE TRAVAIL

Compte tenu des nécessités de service et après avis des institutions représentatives du personnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes ci-après :

| la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou

social, à temps plein ou à temps partiel, et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des usagers y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés ;

| un tableau de service précise pour chaque établissement la répartition des heures et jours de travail ainsi que la programmation des jours de repos hebdomadaire.

Ce tableau est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail.

ARTICLE 4.9 - RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

Les femmes enceintes (travaillant à temps plein ou à temps partiel) bénéficient d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail de 10 % à compter du début du 3^e mois ou du 61^e jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

ARTICLE 4.10 - REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire est fixé à **4 jours** par quatorzaine dont **au moins 2 consécutifs**. Le salariés bénéficieront au minimum de **2 dimanches par 4 semaines**.

(Protocole n° 10 du 25 mai 1979)

ARTICLE 4.11 - REPOS COMPENSATEUR SUPPLÉMENTAIRE¹¹

En raison de l'anomalie de rythme de travail, des contraintes et des risques de la profession, des sujétions particulières dans les centres d'hébergement et de réadaptation sociale (fonctionnement 24h sur 24, 365 jours par an, dimanches et jours fériés), **les salariés en situation de travail effectif bénéficieront d'un repos compensateur, pris au cours des premier, second et quatrième trimestres civils, de 3 jours ouvrables par trimestre.**

Le repos supplémentaire doit être pris au cours de chaque trimestre.

Le repos supplémentaire, pris au mieux des intérêts du service, sera accordé au prorata du temps réellement travaillé au cours de chaque trimestre, dans les conditions suivantes :

| pour une période d'absence de 30 jours consécutifs ou non : abattement d'un jour ouvrable ;

| pour une période d'absence de 60 jours consécutifs ou non : abattement de deux jours ouvrables ;

| pour une période d'absence de 90 jours : le salarié perd le bénéfice des 3 jours de repos supplémentaire du trimestre.

Toutefois, **ne donnent pas lieu à abattement :**

| les absences pour crédits d'heures (délégués du personnel, comité d'entreprise, délégués syndicaux) ;

| les absences pour congé de formation économique sociale et syndicale, cadre jeunesse ;

| les absences pour congés familiaux ;

| les absences pour formation professionnelle.

L'octroi du repos compensateur supplémentaire ne peut se cumuler avec des congés supplémentaires dont auraient pu bénéficier certains salariés, au titre des avantages acquis.

(Protocole n° 50 du 7 novembre 1984)

¹¹ La Commission nationale d'interprétation, dans une décision du 15.02.89, confirme : le repos compensateur de trois jours ouvrables par trimestre (pendant trois trimestres) est accordé à l'ensemble des salariés travaillant dans un CHRS, sans exception, dans les conditions définies par le protocole. L'octroi de ce repos compensateur de trois jours ne peut se cumuler avec des congés supplémentaires accordés antérieurement au 1^{er} janvier 1985, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise soit dans le cadre d'un usage.

ARTICLE 4.12 - SURVEILLANCE NOCTURNE

Indépendamment du gardien de nuit (sécurité, incendie des immeubles) ou du surveillant de nuit, lorsque la continuité du service ou la sécurité l'exige, le personnel éducatif, d'animation, paramédical peut être appelé à effectuer des périodes de permanence nocturne, sur le lieu de travail, couché en chambre de veille.

1 - Jours ouvrables

(Tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés).

« L'astreinte » nocturne est d'une durée au plus égale à 9 heures par nuit. Chaque heure « d'astreinte » est équivalente à 20 minutes de travail effectif.

Si au cours d'une période « d'astreinte », le salarié est appelé à assurer un temps de travail effectif, ce temps sera décompté comme heure normale de travail, en sus des équivalences ci-dessus.

Les heures "d'astreinte" en chambre de veille n'entrent pas dans le calcul de l'amplitude de la journée de travail.

La fréquence des "astreintes", réparties par période de 4 semaines, ne peut excéder 8 par salarié appartenant aux catégories socioprofessionnelles sus-indiquées.

2 - Dimanche et jours fériés

Chaque heure « d'astreinte » est équivalente à 30 minutes de travail effectif. La nuit qui ouvre droit au décompte ci-dessus est celle qui commence le jour précédant le dimanche ou le jour férié.

(Protocole n° 74 du 17 février 1988)

ARTICLE 4.13 - DURÉE DE TRAVAIL ET ÉQUIVALENCE

| Pour le gardien de nuit ;
| pour le surveillant de nuit,

Ces dispositions ne sont plus légalement applicables

ARTICLE 4.14 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Article 4.14.1 - 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est accordé selon les dispositions réglementaires en vigueur. La loi prévoit que le 1^{er} mai est un jour férié, chômé et payé.

Cependant, pour les salariés ayant dû travailler le 1^{er} mai, une indemnité **égale** au montant de la rémunération des heures effectuées le 1^{er} mai leur sera accordée en plus de leur salaire mensuel habituel.

| Salariés ayant travaillé un jour férié

Le personnel bénéficie du repos les jours fériés et fêtes légales : 1^{er} janvier, Lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre, sans que ce repos n'entraîne aucune diminution de salaire. Les salariés ayant dû travailler un jour férié récupéreront le **nombre d'heures exactes** effectuées le jour férié.

| Salariés dont le repos hebdomadaire comprend régulièrement le dimanche

Les jours fériés sont chômés et payés et ne donnent pas lieu à repos compensateur.

| Salariés dont le repos hebdomadaire ne comprend pas régulièrement le dimanche

Lorsque le jour férié **coïncide avec le repos hebdomadaire**, le salarié bénéficiera d'un repos compensateur d'une journée.

Avec l'accord de l'employeur et selon les nécessités du service, ces congés fériés pourront être bloqués et pris en un ou plusieurs congés continus au cours de l'année. Si, après accord entre les parties, le personnel appelé à travailler un jour férié renonçait, à la demande de l'organisme employeur, au repos compensateur, l'employeur devrait lui verser cette journée en plus de son salaire mensuel habituel.

(Protocole n° 26 du 18 avril 1980)

CHAPITRE 5 - GRILLE DES CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS ET SALAIRES

Les salariés perçoivent une rémunération mensuelle fixée à partir de la grille annexée au présent accord (annexe 1).

Le salaire mensuel d'embauche est égal au produit de l'indice correspondant à l'emploi occupé, par la valeur du point, correspondant à la durée hebdomadaire légale.

ARTICLE 5.1 - ANCIENNETÉ

L'ancienneté est fixée en 21 ans, et 25 ans pour les cadres (protocole 137).

La répartition de l'ancienneté sur la carrière est fixée sur la base d'un pourcentage égal pour chaque échelon, et ceci pour l'ensemble des groupes.

ARTICLE 5.2 - VALEUR DU POINT

La valeur du point est celle de la convention collective des personnes handicapées et inadaptées du 15.03.1966, soit depuis le **1/04/2013 à 3,76 €** (précédemment 3,74 € au 01.01.2010).

ARTICLE 5.3 - INDEMNITÉ DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures. Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

(Accord du 9 mars 1999)

ARTICLE 5.4 - REPRISE D'ANCIENNETÉ

Au moment de l'embauche, il sera tenu compte des antécédents professionnels dans les conditions suivantes :

| **reprise d'ancienneté à 100 %** pour l'exercice d'une **fonction identique ou assimilable** dans les établissements de la branche professionnelle du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, public ou para-public ;

| **reprise d'ancienneté à 50 %** pour l'exercice d'une **fonction identique ou assimilable** dans une autre branche professionnelle.

(Protocole n° 129 du 9 septembre 1997)

Lorsqu'ils viennent d'une autre branche professionnelle, les personnels recrutés dans la fonction d'animateur, d'éducateur ou moniteur (non diplômés), visés aux groupes 2 et 3 bénéficient d'une reprise d'ancienneté de leurs antécédents professionnels à raison de 50 % dans la limite de 5 années.

(Protocole n° 129 du 9 septembre 1997)

ARTICLE 5.5 - RÉDUCTION D'ANCIENNETÉ DANS L'ÉCHELON

La durée d'ancienneté exigée pour chaque progression d'ancienneté peut être réduite dans les conditions suivantes :

| **d'une année** lorsque cette durée est de **3 ans** ;

| **d'une année et demi** lorsque cette durée est de **4 ans**.

Sous réserve que le même salarié ne puisse bénéficier de 2 réductions consécutives.
(Protocole n° 107 du 3 novembre 1992)

ARTICLE 5.6 - INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE

Une indemnité de sujétion spéciale de **8,21 %** du salaire brut indiciaire est attribuée aux personnels bénéficiaires des accords CHRS.

L'indemnité de sujétion spéciale est payable mensuellement. Elle suit le sort de la rémunération des personnels bénéficiaires et est donc réduite dans la même proportion que la rémunération elle-même.

L'indemnité est versée à tous les personnels salariés des groupes 1 à 5 inclus, à **l'exception** des cadres des groupes 6, 7, 8 et 9 (protocole 137).

(Protocole n° 100 du 21 juin 1991)

ARTICLE 5.7 – INDEMNITÉ POUR TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS

Tous les personnels salariés, lorsqu'ils sont appelés à assurer un travail **effectif le dimanche ou les jours fériés**, à l'exclusion de l'astreinte en chambre de veille, bénéficient d'une indemnité horaire pour travail le dimanche ou un jour férié.

Le taux de l'indemnité horaire attribuée pour le travail effectif du dimanche et d'un jour férié est fixé à **2 points par heure de travail effectif** (3,76 € x 2).

Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué le dimanche ou le jour férié (entre 0 et 24 heures).

Cette indemnité n'est pas versée lorsque le contrat de travail est suspendu.

(Protocole n° 128 du 27 mai 1997)

ARTICLE 5.8 – INDEMNITÉ MENSUELLE DE RESPONSABILITÉ

Supprimée (protocole 137).

ARTICLE 5.9 – INDEMNITÉS COMPLÉMENTAIRES

Quand l'établissement ou l'organisme présente des caractéristiques exceptionnelles ou spécifiques (importance, sujétions, activités technico-commerciales significatives, etc.) non prises en compte dans les classifications, ou exige des qualifications ou compétences particulières, l'organisme gestionnaire peut attribuer aux cadres de direction une indemnité complémentaire dont le montant mensuel est compris entre **20 et 100 points**. Ces points sont liés à l'existence de la situation particulière ayant engendré la création de l'indemnité. Ils n'ont pas de caractère permanent et ne sont plus attribués lorsque la sujétion n'existe plus.

(Protocole n° 100 du 21 juin 1991).

ARTICLE 5.10 - PROMOTION

Les promotions s'effectuent dans la nouvelle fonction à l'échelon d'ancienneté donnant **salaire égal ou immédiatement supérieur**.

En outre, lorsque cet avancement ne procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi.

Les animateurs, moniteurs, éducateurs et les surveillants de nuit non diplômés du groupe 2 passeront au groupe **3 après 5 ans**, à l'échelon d'ancienneté correspondant à celui acquis dans le groupe 2.

A compter de l'entrée effective en cycle de formation dans un centre agréé et sur justification de l'organisme de formation :

| d'animateur (diplôme d'État aux fonctions d'animation) ;

| de moniteur éducateur (certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur éducateur) ;

| d'éducateur spécialisé (diplôme d'État d'éducateur spécialisé).

les salariés en formation sont classés au groupe 3 à l'échelon d'ancienneté correspondant à celui acquis dans le groupe précédent (avec maintien de l'ancienneté acquise dans l'échelon).

Ils demeurent classés au groupe 3 pendant toute la durée de leur formation sous réserve de présenter, chaque année, un bulletin de présence et d'assiduité de l'organisme de formation.

En cas d'interruption de la formation du fait du salarié ou du centre de formation, le salarié qui compte moins de cinq ans d'ancienneté est reclassé dans son groupe d'origine (1 ou 2) à l'échelon correspondant à l'ancienneté acquise au moment de l'interruption de la formation.

(Protocole n° 36 du 29 avril 1982, protocole n° 63 du 3 juin 1986 et protocole n° 122 du 24 janvier 1996)

L'animateur en cours de formation préparatoire au diplôme d'état relatif aux fonctions d'animation et justifiant la validation des **5 unités de formation** ci-dessous :

| gestion, administration, organisation ;

| pédagogie, relations humaines ;

| environnement social de l'animation ;

| technique d'animation ;

| approfondissement de l'une des 4 unités de formation précédentes attestées par la commission régionale à la formation d'animateurs (Corefa) bénéficiera d'une mesure d'avancement au groupe 4.

Il sera classé dans le **groupe 4** à l'échelon d'ancienneté donnant salaire égal ou à défaut immédiatement supérieur. En outre, lorsque cet avancement ne procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi.

(Protocole n° 81 du 15 février 1989)

ARTICLE 5.11 - DIPLÔMES EUROPÉENS

Tous les emplois prévus par la classification des accords centres d'hébergement et de réadaptation sociale et secteur insertion peuvent être exercés au sein de l'association par toute personne en situation régulière au regard de la réglementation et notamment par les ressortissants des états membres de l'Union européenne ou des états membres de l'accord sur l'espace économique européen.

Pour occuper certains emplois, ces ressortissants doivent néanmoins posséder les diplômes demandés le cas échéant, ou des diplômes reconnus comme équivalents ainsi que le niveau de qualification éventuellement prévu par des dispositions conventionnelles ou réglementaires.

Si un décalage important est constaté, l'embauche au niveau de qualification prévu par l'emploi nécessitera au préalable une formation complémentaire.

(Protocole n°139 du 17 avril 2002)

CHAPITRE 6 - SALAIRES ET ACCESSOIRES, FRAIS PROFESSIONNELS

ARTICLE 6.1 - SALAIRE MENSUEL MINIMUM GARANTI (au 01/04/2013)

$355 \times 3,76 \text{ €} + 8,21 \% = 1\,444,39 \text{ €}$
(Protocole n° 154 du 30 septembre 2011)

Avantages en nature

- | des personnels de cuisine ;
- | des personnels éducatifs et d'animation.

ARTICLE 6.2 - NOURRITURE DES PERSONNELS DE CUISINE

Les **personnels de cuisine** ont droit à la gratuité du repas pour les **seuls** jours où ils se trouvent, en raison de leur horaire de travail, sur le lieu de travail aux heures de repas.

Cet avantage en nature figure sur la fiche de paie et est évalué conformément aux dispositions légales (4,65 € en 2015).

Pendant la période des congés payés annuels, ces personnels continuent de bénéficier de cet avantage (qui leur est accordé sous forme d'indemnité en espèces calculée dans les mêmes conditions que ci-dessus).

Cet avantage en nature doit figurer sur la fiche de paie pour subir les charges sociales.

ARTICLE 6.3 - REPAS PRIS EN SERVICE PAR LES PERSONNELS ÉDUCATIFS OU D'ANIMATION

Les personnels éducatifs ou d'animation, de service à tour de rôle à la table des pensionnaires, bénéficieront du repas gratuit.

Le temps consacré au repas sera considéré comme temps de travail.

(Protocole n° 12 du 25 mai 1979)

(Selon la réglementation, ces repas ne sont pas considérés comme avantages en nature)

ARTICLE 6.4 - FRAIS PROFESSIONNELS

Les remboursements de frais pour les déplacements de service sont fixés comme suit, sur présentation de justificatifs et dans les limites de :

	Paris et départements de la « petite couronne » : 75, 92, 93 et 94	Autres départements
Repas pris obligatoirement à l'extérieur (en raison d'un déplacement de service)	5 MG	5 MG
Indemnité nuitée (hébergement et petit déjeuner) en fonction du lieu où s'accomplit la mission, lorsque le salarié est empêché de regagner sa résidence habituelle	17,50 MG	12,50 MG
Indemnité journée : 2 repas + nuitée	27,50 MG	22,50 MG

Ces barèmes sont exprimés en minimum garanti¹² publié chaque année au Journal officiel.

¹² Au 01.01.2014 : 3,51 €

Pour l'application de ces dispositions, les horaires suivants sont pris en considération :

- | entre 12 heures et 15 heures pour le repas de midi ;
- | entre 19 heures et 22 heures pour le repas du soir ;
- | entre minuit et 5 heures pour le découcher.

Les frais de transports, autorisés par l'employeur, sont remboursés sur la base de la dépense réellement engagée et justifiée, dans le cadre de la mission.
(Protocole n°140 du 7 juin 2005)

ARTICLE 6.5 - FRAIS DE TRANSPORT

Les frais de transport par chemin de fer sont remboursés sur les bases suivantes :

- | tarif 1^{re} classe de la SNCF : pour les cadres ;
- | tarif 2^e classe de la SNCF : pour les autres personnels.

Ces remboursements sont effectués sur la base de la dépense effective, compte tenu des permis ou cartes de réduction dont bénéficient les intéressés à titre personnel, et sur justifications.
(Protocole n° 110 du 10 mars 1993)

Lorsque le salarié est autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel à des fins professionnelles, l'employeur indemnise les déplacements professionnels du salarié sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques modifié au 1^{er} janvier de chaque année et applicable aux revenus de l'année précédente.
Lorsque le salarié est autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel à des fins professionnelles, l'employeur indemnise les déplacements professionnels du salarié sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques modifié au 1^{er} janvier de chaque année et applicable aux revenus de l'année précédente.

Barème 2015 (en euros)

Prix de revient kilométrique - frais de garage exclus

Puissance administrative	jusqu'à 5 000 km	de 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,410$	$(d \times 0,245) + 824$	$d \times 0,286$
4 CV	$d \times 0,493$	$(d \times 0,277) + 1 082$	$d \times 0,332$
5 CV	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1 088$	$d \times 0,364$
6 CV	$d \times 0,568$	$(d \times 0,320) + 1 244$	$d \times 0,382$
7 CV et plus	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1 288$	$d \times 0,401$

(d) représente la distance parcourue.

Barème applicable en 2015 (en euros) aux vélomoteurs et scooters dont la puissance est inférieure à 50 cm³

Puissance administrative	jusqu'à 2 000 km	de 2 001 à 5 000 km	au-delà de 5 000 km
moins de 50 cm ³	$d \times 0,269$	$(d \times 0,063) + 412$	$d \times 0,146$

(d) représente la distance parcourue.

Barème fiscal 2015 des indemnités kilométriques des motos

Puissance administrative	jusqu'à 3 000 km	de 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
de 1 à 2 CV	$d \times 0,338$	$(d \times 0,084) + 760$	$d \times 0,211$
de 3 à 5 CV	$d \times 0,400$	$(d \times 0,070) + 989$	$d \times 0,235$
plus de 5 CV	$d \times 0,518$	$(d \times 0,067) + 1 351$	$d \times 0,292$

(d) représente la distance parcourue.

Conformément à l'arrêté du 26 février 2015 (JO du 28 février 2015)

Ces barèmes kilométriques prennent en compte les éléments suivants : dépréciation du véhicule, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, consommation de carburant, primes d'assurances et le cas échéant, pour les véhicules à deux roues, frais d'achat de casques et protections.

Les taux fixés à l'article 1^{er} seront revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année, par application du nouveau Barème fiscal des indemnités kilométriques en vigueur pour l'année passée.

Le présent protocole est applicable à compter du 1^{er} janvier 2009.

(Protocole n°149 du 31 mars 2009)

Dans ce cas, les salariés restent obligatoirement leur propre assureur, pour tous les risques nés de l'utilisation du véhicule personnel pour les besoins du service, pour lequel ils doivent reconnaître avoir souscrit une police d'assurances couvrant ces risques et ne peuvent prétendre à indemnité de l'employeur pour dommages subis aux responsabilités encourues.

(Protocole n° 110 du 10 mars 1993)

CHAPITRE 7 - RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

PRÉAMBULE

Conscients de l'importance du régime de prévoyance, qui vient compléter les prestations de sécurité sociale en matière de maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail et maladie professionnelle, les partenaires sociaux ont décidé, le 21 septembre 2009 de le rendre plus efficace et sécurisant. Pour cela, les parties signataires du présent protocole ont souhaité que le régime de prévoyance conventionnel existant soit mutualisé.

Les partenaires sociaux restent depuis soucieux d'améliorer le niveau de prise en charge et l'étendue du régime de prévoyance collectif mis en place.

C'est dans cet esprit qu'ils se sont réunis, le 23 juin 2010, et ont décidé de créer un régime complémentaire « frais de santé » afin de renforcer la couverture prévoyance des salariés relevant des accords collectifs CHRS.

Par ailleurs, dans un souci de clarté, il a été décidé de réunir l'ensemble des dispositions du chapitre 7 relatif aux régimes de prévoyance et de retraite complémentaire dans un seul et même protocole.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent protocole, qui vient modifier le chapitre 7 relatif aux régimes de prévoyance et de retraite complémentaire, des accords collectifs CHRS.

ARTICLE 7.1 - PRÉVOYANCE

Article 7.1.1 - Principe

Les accords collectifs CHRS prévoyaient un régime conventionnel obligatoire financé sur la base des cotisations indiquées dans les tableaux ci-après :

Salariés non cadres

Employeur	Salarié	Total
1 %	1 %	1 %

Salariés cadres

	Employeur	Salarié	Total
Tranche A	1,5 %	0,5 %	2 %
Tranche B	1,5 %	1,5 %	3 %

Le présent protocole impose, qu'à la cotisation conventionnelle minimale existante, soient associés des garanties et un opérateur désigné pour gérer le régime tant sur le plan administratif que sur le plan assurantiel. Il fixe aussi la répartition des cotisations par garantie.

L'adhésion à cet opérateur, désigné après appel d'offres et à l'unanimité des partenaires sociaux, a permis de négocier à coût constant (taux de 2 et 3 % vus ci-dessus), les meilleures garanties possibles au niveau conventionnel, offrant ainsi une plus grande sécurité aux structures en mutualisant les risques à l'échelle des accords collectifs CHRS.

Article 7.1.2. - Adhésion obligatoire au régime de prévoyance mutualisé

Les établissements relevant du champ d'application professionnel des accords collectifs CHRS adhèrent de façon obligatoire au 1^{er} janvier 2010 au régime de prévoyance mutualisé. L'organisme assureur désigné par les partenaires sociaux pour assurer la couverture des garanties décès, incapacité, invalidité, incapacité

permanente professionnelle, prévue par les accords collectifs CHRS est :

Vauban Humanis Prévoyance
Institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale
18, avenue Léon Gaumont
75980 Paris cedex 20

En conséquence, chaque salarié embauché dans une structure entrant dans le champ d'application des accords collectifs CHRS sera inscrit dès son entrée en fonction, au régime de prévoyance dans les conditions stipulées dans les articles ci-après.

Le principe conventionnel de mutualisation du régime de prévoyance formalisé et rendu obligatoire par le présent protocole a permis d'arrêter les meilleures garanties possibles (articles 7.1.3 à 7.1.6) à ce jour.

Article 7.1.3 - Garantie capital décès et invalidité absolue et définitive (IAD)

Objet et montant de la garantie

- a. En cas de décès du salarié assuré, cadre ou non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou d'IAD (3^e catégorie de la sécurité sociale) il est versé au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires tels que défini à l'article 7.1.3 2^e §, le capital fixé comme suit :
 - Salarié assuré cadre : **440 %** du salaire de référence défini à l'article 7.1.7 2^e § ;
 - Salarié assuré non cadre : **315 %** du salaire de référence défini à l'article 7.1.7 2^e §.Le versement par anticipation du capital décès au titre de l'IAD met fin à la garantie décès.
- b. Capital pour orphelin : le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié, avant l'âge légal de la retraite du régime général, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à 100 % du capital versé en cas de décès toutes causes.

L'IAD est assimilée au décès pour l'attribution de la prestation « capital pour orphelin ».

Bénéficiaires des prestations

En cas d'IAD, le bénéficiaire des capitaux est l'assuré.

En cas de décès, les bénéficiaires des capitaux dus par l'organisme assureur désigné lors du décès de l'assuré, sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme ayant recueilli son adhésion.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

1. au conjoint survivant non séparé de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée, à défaut au concubin ou partenaire de Pacs (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès), l'assureur n'étant tenu qu'au versement du montant correspondant à une seule prestation, au bénéficiaire apparent ;
2. à défaut aux enfants vivants ou représentés
3. à défaut, à ses petits-enfants;
4. à défaut de descendants directs, à ses parents survivants,
5. à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants;
6. à défaut, et par parts égales, à ses frères et soeurs ;
7. à défaut de tous les susnommés, aux héritiers et selon la répartition en vigueur conformément aux principes du droit des successions.

En l'absence d'héritier, le capital est versé au Fonds social de l'organisme assureur désigné, à charge pour lui de participer, si nécessaire, aux frais d'obsèques du défunt, dans la limite du capital dû.

Article 7.1.4 - Garantie rente éducation

En cas de décès du salarié assuré, cadre ou non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie de la sécurité sociale), il est versé à chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

| jusqu'au 12^e anniversaire :

8 % du salaire de référence défini à l'article 7.1.7 2^e § ;

| du 12^e au 19^e anniversaire :

10 % du salaire de référence défini à l'article 7.1.7 2^e § ;

| du 19^e au 26^e anniversaire :

12 % du salaire de référence défini à l'article 7.1.7 2^e §.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

Article 7.1.5 - Garantie incapacité temporaire

Objet et montant de la garantie

Il s'agit de faire bénéficier d'indemnités journalières les salariés assurés, cadres ou non cadres, qui se trouvent momentanément dans l'incapacité totale médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle quelconque par suite de maladie ou d'accident.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident d'ordre professionnel ou non, pris en compte par la sécurité sociale, l'organisme assureur désigné verse des indemnités journalières dans les conditions suivantes.

Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières sont servies en relais des obligations de l'employeur à savoir :

- salarié assuré cadre : à compter du 181^e jour d'arrêt de travail, à l'issue d'une franchise de 180 jours d'arrêt de travail discontinu ;
- salarié assuré non cadre : à compter du 91^e jour d'arrêt de travail, à l'issue d'une franchise de 90 jours d'arrêt de travail discontinu.

La franchise discontinue est appréciée au premier jour d'arrêt de travail en décomptant tous les jours d'arrêts intervenus (indemnisés ou non par l'organisme assureur) au cours des 12 mois consécutifs antérieurs.

Toutefois, dès lors que la franchise est atteinte, tout nouvel arrêt de travail supérieur à 3 jours continus et entrant dans le cadre de l'appréciation de l'indemnisation définie ci-dessus, fera l'objet d'une indemnisation dès le premier jour d'arrêt sous déduction d'une indemnité de Sécurité sociale reconstituée de manière théorique mais non compensée.

Montant de la prestation

- Salarié assuré cadre : **83 %** du salaire de référence défini à l'article 7.1.8 2^e §, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale ;
- Salarié assuré non cadre : **80 %** du salaire de référence défini à l'article 7.1.8 2^e §, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le total perçu par le salarié (Sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- | dès la reprise du travail ;
- | à la liquidation de sa pension de retraite ;
- | au jour de son décès ;
- | à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle ;
- | et au plus tard, au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Article 7.1.6 - Garantie incapacité permanente, invalidité

Objet et montant de la garantie

En cas d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre, l'organisme assureur désigné verse une rente complémentaire à celle de la sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire.

Le montant de la prestation, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS servies par la sécurité sociale est défini comme suit :

- a. en cas d'invalidité 1^{re} catégorie Sécurité sociale :
 - salarié assuré cadre : **50 %** du salaire de référence défini à l'article 7.1.8 2e § ;
 - salarié assuré non cadre : **48 %** du salaire de référence défini à l'article 7.1.8 2e §.
- b. en cas d'invalidité 2e ou 3e catégorie Sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % :
 - salarié assuré cadre : **83 %** du salaire de référence défini à l'article 7.1.8 2e § ;
 - salarié assuré non cadre : **80 %** du salaire de référence défini à l'article 7.1.8 2e §.
- c. en cas d'IPP d'un taux compris 33 % et 66 % : $R \times 3 \times n / 2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2e catégorie et n le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale).

Le total perçu par le salarié (Sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- | au jour de l'attribution de la pension de vieillesse ou au jour du décès de l'assuré ;
- | au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 66 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 7.1.6 a et b ci-dessus ;
- | au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 33 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 7.1.6 c ci-dessus ;
- | au jour de la reprise à temps complet ;
- | au jour de la reprise de travail à temps partiel, sauf si celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques.

Le service des rentes, interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité de travail est redevenue supérieure à 66 % (pour les rentes visées à l'article 7.1.6 b) ou à 33 % (pour les rentes visées à l'article 7.1.6 c).

Article 7.1.7 - Droit à garanties et suspensions du contrat de travail de l'assuré

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en oeuvre par le présent texte.

Cependant, le droit à garanties est suspendu de plein droit en cas de suspension du contrat de travail.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due et les arrêts de travail ou les décès survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à la prise en charge.

La garantie reprend effet dès la reprise de travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur désigné en soit informé dans les trois mois suivant la reprise.

Toutefois, la suspension du droit à garanties ne s'applique pas lorsque la suspension du contrat de travail de l'assuré est due à :

- | une maladie ;
- | une maternité ;
- | un accident de travail ;
- | l'exercice du droit de grève ;
- | un congé non rémunéré qui n'excède pas un mois consécutif.

En outre, en cas de changement d'organisme assureur désigné, les garanties décès seront maintenues aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par l'organisme assureur débiteur de ces rentes.

En cas de rupture du contrat de travail des salariés, jusqu'alors bénéficiaires des prestations, les conditions de maintien des garanties s'effectueront selon les modalités prévues par le contrat de garanties collectives et conformément à la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Evin.

Article 7.1.8 - Salaire de référence

Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

- | la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- | la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond ;
- | la tranche C des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et 8 fois le plafond de la tranche A.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance.

Salaire servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire fixe brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance.

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à la durée définie au paragraphe 7.1.8 1^{er} § ci-dessus, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Concernant les garanties indemnitaires, en aucun cas, le cumul des prestations de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité.

Article 7.1.9 - Taux de cotisation

Salariés non cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 2 ces taux sont de : 2 % TA et 2 % TB. Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale

de :

| 1 % TA, TB à la charge du salarié

et de

| 1 % TA, TB à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Prévoyance non-cadres						
Garanties obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,53 %	0,53 %			0,53 %	0,53 %
Rente éducation	0,19 %	0,19 %			0,19 %	0,19 %
Incapacité temporaire			0,60 %	0,60 %	0,60 %	0,60 %
Invalidité IPP	0,28 %	0,28 %	0,40 %	0,40 %	0,68 %	0,68 %
Total	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %	2,00 %	2,00 %

Salariés cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 2 ces taux sont de : 2 % TA et 3 % TB, TC.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

| 0,50 % TA et 1,50 % TB, TC à la charge du salarié

et de

| 1,50 % TA et 1,50 % TB, TC à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Prévoyance cadres						
Garanties obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,73 %	0,73 %			0,73 %	0,73 %
Rente éducation	0,19 %	0,19 %			0,19 %	0,19 %
Incapacité temporaire			0,50 %	1,00 %	0,50 %	1,00 %
Invalidité IPP	0,58 %	0,58 %		0,50 %	0,58 %	1,08 %
Total	1,50 %	1,50 %	0,50 %	1,50 %	2,00 %	3,00 %

Article 7.1.10 - Assurance du régime de prévoyance conventionnel

Afin de fixer les relations avec l'organisme assureur ci-avant désigné, les partenaires sociaux signeront un « contrat de garanties collectives ».

L'adhésion des établissements relevant du champ d'application des accords collectifs CHRS au régime de prévoyance et l'affiliation des salariés auprès de l'organisme

assureur désigné ont un caractère obligatoire et résultent du présent protocole. En application de l'article L. 912-1 de la loi 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent protocole.

Article 7.1.11 - Reprise des encours

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi du n° 2001-624 17 juillet 2001, les salariés des établissements ayant régularisé leur adhésion auprès de l'organisme assureur désigné sont garantis à la date d'effet du présent protocole pour les prestations suivantes :

| l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;

| les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle et rente éducation en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;

| l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre d'un salarié par un assureur antérieur ;

| le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1^{er} janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les établissements concernés communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Article 7.1.12 - Suivi du régime de prévoyance

Le régime de prévoyance est administré par la Commission nationale paritaire de prévoyance.

La Commission nationale paritaire de prévoyance se fera assister pour la mise en place et le suivi des régimes par les experts de son choix.

L'organisme assureur désigné communique chaque année les documents, les rapports financiers, les analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, pour le 1^{er} juin suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

Article 7.1.13 - Révision des conditions de mutualisation et de désignation

En application de l'article L. 912.1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent protocole tous les cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole. Il a été décidé que ce réexamen interviendra sur la base d'un appel d'offres.

De plus, en cas de non-respect des dispositions du contrat de garanties collectives conclu avec l'organisme assureur désigné, par l'une ou l'autre des parties, les partenaires sociaux ou l'organisme assureur désigné pourront demander sa résiliation.

Article 7.1.14 - Affectation pour la contribution prévoyance

Le taux de 1,50 % sur la tranche A, à la charge de l'employeur doit être affecté obligatoirement à la couverture en cas de décès conformément à la convention du 14 mars 1947, article 7, instituant le régime de retraite des cadres.

Article 7.1.15 - Revalorisation des garanties

Le présent protocole garantit et organise, en cas de changement d'organisme assureur, la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service.

ARTICLE 7.2 - COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

Article 7.2.1 - Objet

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice du personnel tel que défini à l'article 7.2.3, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant deux organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties du régime de complémentaire santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès des deux assureurs choisis. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative communs, conclus dans les mêmes conditions.

Article 7.2.2 - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel des accords collectifs CHRS.

Article 7.2.3 - Adhésion du salarié

1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail relevant des accords collectifs CHRS.

L'accès au régime de complémentaire santé est conditionné à la justification d'une ancienneté de 4 mois consécutifs au sein de l'entreprise.

2. Suspension du contrat de travail

a. Cas de maintien du bénéfice du régime

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- | maladie (d'origine professionnelle ou non professionnelle) ;
- | accident (d'origine professionnelle ou non professionnelle) ;
- | maternité ;
- | exercice du droit de grève ;
- | congé non rémunéré qui n'excède pas un mois continu ;
- | congé de solidarité familiale, tel que défini par les articles L. 3142-16 et suivants du code du travail ;
- | congé de soutien familial, tel que défini par les articles L. 3142-22 et suivants du code du travail ;
- | et tout autre cas dans lequel la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée, par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

b. Autres cas de suspension

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde non visés dans les dispositions précédents (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé. Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de la cotisation (part patronale et part salariale).

3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés suivants auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime :

- a. les salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis sous contrat à durée déterminée, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- b. les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute ;
- c. les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile. Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- d. les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de leur embauche. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel, date à laquelle ils seront obligatoirement affiliés au régime ;
- e. les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'un dispositif de prévoyance et complémentaire santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il est précisé que cette dispense, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Les cas de dispense d'affiliation au régime de complémentaire santé ci-dessus doivent être sollicités par écrit par le salarié avant le 20 du mois civil suivant la date d'embauche ou avant la date à laquelle il doit être affilié de manière obligatoire (7.2.3 1 Définition des bénéficiaires). Pour les cas de dispense b, c et e ci-dessus, le salarié déjà affilié peut les solliciter, par écrit, avant le 20 du mois civil suivant la date où il réunit les conditions pour en bénéficier pour une prise d'effet le 1er du mois civil suivant. Pour l'ensemble des cas de dispense ci-dessus, les justificatifs requis doivent être produits par les salariés pour pouvoir en bénéficier. A défaut d'écrit ou de justificatif, ils seront affiliés de manière obligatoire.

Les entreprises relevant du champ d'application de l'accord devront en tout état de cause prévoir ces dispenses d'adhésion. Les entreprises disposent par ailleurs de la liberté de mettre en oeuvre les autres cas de dispenses prévus par l'article R. 242-1-6 2° du code de la sécurité sociale et les éventuels autres textes législatifs et réglementaires à paraître le cas échéant, en concertation avec les instances représentatives du personnel et dans les conditions prévues par ces textes.

Article 7.2.4 – Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.
2. L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance et de complémentaire santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou

des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

3. Maintien de la couverture du régime de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin. En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin, la couverture du régime de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin incombe à l'organisme assureur. L'ancien employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture mais informera le salarié, et ses ayants droits en cas de décès.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et dans le cadre de la dite loi Evin sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Article 7.2.5 - Financement

1. Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié isolé ».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfants et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance national souscrit avec les assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droits, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

2. Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié une fois par an (au 1^{er} janvier), par voie réglementaire.

3. Taux et répartition des cotisations

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations « enfants » et « conjoint » facultatives sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés :

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,67 %	0,67 %	1,34 %
Par enfant (facultatif - gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,62 %	-	0,62 %
Conjoint (facultatif)	1,34 %	-	1,34 %

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,41 %	0,41 %	0,82 %
Par enfant (facultatif - gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,36 %	-	0,36 %
Conjoint (facultatif)	0,82 %	-	0,82 %

La cotisation « salarié isolé » comprend une part de 10,5 % liée aux frais de gestion et une part de 2 % affectée au fonds d'action sociale.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge de la cotisation « isolé » à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire (du salarié et le cas échéant de ses ayants droit) mise en place par l'entreprise.

Article 7.2.6 - Prestations

1. Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe à titre informatif, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent protocole. En tout état de cause, les contrats seront toujours responsables et s'adapteront à la réglementation.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties, acte par acte.

2. Actions sociales

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en oeuvre des mesures d'actions sociales définies par une liste dressée par la commission nationale paritaire de négociation à un taux de cotisation équivalent (voir aussi article 7.2.9).

Article 7.2.7 - Suivi du régime de complémentaire santé

Le régime de complémentaire santé est administré par la Commission nationale paritaire technique de prévoyance qui assure le suivi du régime de base, des options et des contrats sur-mesure.

Les organismes assureurs recommandés communiquent obligatoirement chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 1^{er} juin suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi du régime sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

Article 7.2.8 - Organismes assureurs recommandés

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture du régime de complémentaire santé prévues par les accords collectifs CHRS, les organismes assureurs suivants :

| AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75014 Paris ;

| Le groupement de coassurance mutualiste composé de :

- Chorum, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 784 621 419 - Siège social : 56/60, rue Nationale - 75013 Paris,
- Adrea Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 311 799 878 - Siège social : 104, avenue Maréchal de Saxe - 69003 Lyon,
- Apreva, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 627 391 - Siège social : 20, boulevard Papin - BP 1173 - 59012 Lille cedex,
- EOVI MCD, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 317 442 176 - Siège social : 25, route de Monfavet - BP 2034 - 84023 Avignon cedex 1,
- Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473 - Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris,
- Ociane, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 434 243 085 - Siège social : 8, terrasse du Front du Médoc - 33054 Bordeaux cedex,

Ces mutuelles, coassureurs du régime, confient la coordination du dispositif et l'interlocution à Mutex, entreprise régie par le code des assurances, siège social, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon cedex.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recommandés au 31 décembre de chaque année sous réserve du respect d'un préavis de deux mois avant l'échéance.

L'employeur choisit l'organisme assureur avec les institutions représentatives du personnel.

Article 7.2.9 - Degré élevé de solidarité

Au cours de la première année de fonctionnement du régime, les partenaires sociaux décideront des actions susceptibles d'être financées dans le cadre du degré élevé de solidarité, en fonction des besoins des salariés affiliés au régime mutualisé qui seront identifiés en relation avec les organismes recommandés, ainsi qu'en fonction du niveau des ressources allouées au fonds dédié au vu des cotisations versées. Ces actions peuvent prendre la forme suivante :

| la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis (part salariale), bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, ainsi que ceux dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute ;

| le financement d'actions de prévention ;

| la prise en charge de prestations d'actions sociales au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit, tant collective qu'individuelle.

Tout ou partie de ces mesures peuvent être retenues. Les partenaires sociaux décident alors des conditions de prise en charge de cotisations (salariés bénéficiaires, montant et périodes), des orientations des actions de prévention, des règles de fonctionnement et modalités en matière d'action sociale.

Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime. À cette fin, les organismes recommandés communiquent les éléments statistiques relatifs aux salariés ayant bénéficié de ces actions ou susceptibles d'en bénéficier, ainsi que la situation financière du fonds de solidarité. Quelles que soient les décisions prises, l'octroi effectif des mesures de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds pour les financer.

ARTICLE 7.3 - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Article 7.3.1 - Salariés non cadres

Tout salarié est obligatoirement et de plein droit inscrit à un régime de retraite, assuré à partir d'une cotisation sur le salaire brut, dans la limite de trois fois le plafond de sécurité sociale, selon la répartition suivante :

	Employeur	Salarié	Total
Au titre de la retraite	5 %	3 %	8 %

Article 7.3.2 - Salariés cadres

Les cadres seront obligatoirement et de plein droit inscrits à un régime de retraite, assurés à partir d'une cotisation de :

- | 8 % sur la tranche A (à concurrence du plafond de la sécurité sociale) ;
- | 16 % sur la tranche B (au-delà du plafond de la sécurité sociale), répartie de la façon suivante :

	Répartition					
	Tranche A			Tranche B		
	Employeur	Cadre	Ss-total	Employeur	Cadre	Ss-total
1° Convention collective nationale du 14 mars 1947 Retraite	3 %	1 %	4 %	10 %	6 %	16 %
2° Complément tranche A Retraite	2 %	2 %	4 %			
Total	5 %	3 %	8 %	10 %	6 %	16 %

ARTICLE 7.4 - APEC

Les cadres salariés relevant de l'article « 3 » du présent accord bénéficient du régime de protection de l'emploi de l'association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens (Apec).

Les cotisations, prélevées à ce titre, le seront selon la répartition suivante :

Employeur	Salarié
3/5 ^e	2/5 ^e

(Protocole n° 153 du 23 juin 2010 modifié par avenant n°1 du 10 août 2010 et avenant n° 2 du 11 octobre 2010)

ANNEXE - PROTOCOLE n° 155 DU 4 JUILLET 2014 ET AVENANTS – GARANTIES COLLECTIVES FRAIS DE SANTÉ

Les prestations figurant en annexe du présent avenant, sont définies conformément aux décrets n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 et n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 pour garantir le caractère « responsable ».

Remboursement total dans la limite des frais réels remboursement de la sécurité sociale inclus	
Frais d'hospitalisation Chirurgie - Hospitalisation	
Chirurgie - Hospitalisation	
Frais de séjour	150 % BR
Honoraires médicaux et chirurgie hors CAS ⁽¹⁾	150 % BR
Honoraires médicaux et chirurgie CAS ⁽²⁾	170 % BR
Non conventionnée ⁽³⁾	Non couvert
Forfait hospitalier	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour
Forfait actes lourds	Couverture au frais réels
Chambre particulière par jour	
Conventionnée	100 % des FR, dans la limite de 1 % du PMSS
Non conventionnée	Non couvert
Personne accompagnante	
Conventionnée	100 % des FR, dans la limite de 1 % du PMSS
Non conventionnée	Non couvert
Frais médicaux	
Consultations - visites généralistes hors CAS	100 % BR
Consultations - visites généralistes CAS	100 % BR
Consultations - visites spécialistes hors CAS	150 % BR
Consultations - visites spécialistes CAS	170 % BR
Pharmacie	100 % BR
Vaccins non remboursés par la SS	Non couvert
Analyses	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) hors CAS	125 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) CAS	145 % BR
Radiologie hors CAS	100 % BR
Radiologie CAS	100 % BR
Orthopédie et autres prothèses	150 % BR
Prothèses auditives	100 % BR
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Orthodontie	
Acceptée par la SS	200 % BR
Refusée par la SS	Non couvert
Prothèses dentaires : 3 prothèses par an et par bénéficiaire maximum, et au-delà la garantie est limitée au panier de soins	
Remboursées par la SS : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	200 % BR
Remboursées par la SS : dents de fond de bouche	150 % BR
Inlays-cores	150 % BR
Non remboursées par la SS	Non couvert

Parodontologie	Non couvert
Implantologie	Non couvert
Frais d'optique⁽⁴⁾	
Verres et montures ⁽⁵⁾	Grille optique n° 1
Lentilles prescrites : acceptées, refusées, jetables	2 % du PMSS
Chirurgie réfractive	Non couvert
Frais de cures thermales (hors thalassothérapie)	
Acceptée par SS	Non couvert
Médecines douces (ostéopathie, étio-pathie, acupuncteur)	
Reconnues comme praticiens par les annuaires professionnels	Non couvert
Ostéodensitométrie osseuse	
Par bénéficiaire	Non couvert
Prévention	
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR

⁽¹⁾ Hors CAS : praticiens n'ayant pas signé le contrat d'accès aux soins

⁽²⁾ CAS : praticiens ayant signé le contrat d'accès aux soins

⁽³⁾ Pour les honoraires des praticiens non conventionnés, le ticket modérateur est systématiquement couvert

⁽⁴⁾ Pour les enfants : verres + monture ou lentilles, par an et par bénéficiaire.
Pour les adultes : verres + monture tous les deux ans par bénéficiaire ou lentilles tous les ans par bénéficiaire

⁽⁵⁾ Les verres + monture sont limités à une paire tous les deux ans pour les adultes sauf changement de correction médicalement constatée

ANNEXE - GARANTIES COLLECTIVES DU RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : BASE + OPTION 1

Remboursement total dans la limite des frais réels remboursement de la sécurité sociale inclus

Frais d'hospitalisation

Chirurgie - Hospitalisation

Frais de séjour	250 % BR
Honoraires médicaux et chirurgie hors CAS ⁽¹⁾	200 % BR
Honoraires médicaux et chirurgie CAS ⁽²⁾	250 % BR
Non conventionnée ⁽³⁾	Non couvert
Forfait hospitalier	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour
Forfait actes lourds	Couverture au frais réels

Chambre particulière par jour

Conventionnée	100 % des FR, dans la limite de 2 % du PMSS
Non conventionnée	Non couvert

Personne accompagnante

Conventionnée	100 % des FR, dans la limite de 1 % du PMSS
Non conventionnée	Non couvert

Frais médicaux

Consultations - visites généralistes hors CAS	120 % BR
Consultations - visites généralistes CAS	140 % BR
Consultations - visites spécialistes hors CAS	170 % BR
Consultations - visites spécialistes CAS	190 % BR
Pharmacie	100 % BR
Vaccins non remboursés par la SS	Non couvert
Analyses	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) hors CAS	125 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) CAS	145 % BR
Radiologie hors CAS	100 % BR
Radiologie CAS	100 % BR
Orthopédie et autres prothèses	150 % BR
Prothèses auditives	100 % BR + 10 % du PMSS par oreille / 2 oreilles par an max.
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR

Dentaire

Soins dentaires	100 % BR
Orthodontie	
Acceptée par la SS	200 % BR
Refusée par la SS	Non couvert
Prothèses dentaires : 3 prothèses par an et par bénéficiaire maximum, et au-delà la garantie est limitée au panier de soins	
Remboursées par la SS : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	300 % BR
Remboursées par la SS : dents de fond de bouche	200 % BR
Inlays-cores	250 % BR
Non remboursées par la SS	Non couvert

Parodontologie	Non couvert
Implantologie	Non couvert
Frais d'optique⁽⁴⁾	
Verres et montures ⁽⁵⁾	Grille optique n° 2
Lentilles prescrites : acceptées, refusées, jetables	5 % du PMSS
Chirurgie réfractive	Non couvert
Frais de cures thermales (hors thalassothérapie)	
Acceptée par SS	Non couvert
Médecines douces (ostéopathie, étioopathie, acupuncteur)	
Reconnues comme praticiens par les annuaires professionnels	Non couvert
Ostéodensitométrie osseuse	
Par bénéficiaire	Non couvert
Prévention	
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR
Patch anti-tabac	2 % PMSS par an et par bénéficiaire

⁽¹⁾ Hors CAS : praticiens n'ayant pas signé le contrat d'accès aux soins

⁽²⁾ CAS : praticiens ayant signé le contrat d'accès aux soins

⁽³⁾ Pour les honoraires des praticiens non conventionnés, le ticket modérateur est systématiquement couvert

⁽⁴⁾ Pour les enfants : verres + monture ou lentilles, par an et par bénéficiaire.
Pour les adultes : verres + monture tous les deux ans par bénéficiaire ou lentilles tous les ans par bénéficiaire

⁽⁵⁾ Les verres + monture sont limités à une paire tous les deux ans pour les adultes sauf changement de correction médicalement constatée

ANNEXE - GARANTIES COLLECTIVES DU RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : BASE + OPTION 2

Remboursement total dans la limite des frais réels remboursement de la sécurité sociale inclus

Frais d'hospitalisation

Chirurgie - Hospitalisation

Frais de séjour	250 % BR
Honoraires médicaux et chirurgie hors CAS ⁽¹⁾	200 % BR
Honoraires médicaux et chirurgie CAS ⁽²⁾	250 % BR
Non conventionnée ⁽³⁾	90 % des FR dans la limite de 200% de la BR reconstituée
Forfait hospitalier	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour
Forfait actes lourds	Couverture au frais réels

Chambre particulière par jour

Conventionnée	100 % des FR, dans la limite de 2 % du PMSS
Non conventionnée	100 % des FR, dans la limite de 3% du PMSS

Personne accompagnante

Conventionnée	100 % des FR, dans la limite de 1 % du PMSS
Non conventionnée	100 % des FR, dans la limite de 1,5 % du PMSS

Frais médicaux

Consultations - visites généralistes hors CAS	200 % BR
Consultations - visites généralistes CAS	220 % BR
Consultations - visites spécialistes hors CAS	200 % BR
Consultations - visites spécialistes CAS	300 % BR
Pharmacie	100 % BR
Vaccins non remboursés par la SS	1,5 % du PMSS par an et par bénéficiaire
Analyses	175 % BR
Auxiliaires médicaux	175 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) hors CAS	200 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) CAS	220 % BR
Radiologie hors CAS	175 % BR
Radiologie CAS	195 % BR
Orthopédie et autres prothèses	250 % BR
Prothèses auditives	100 % BR + 20 % du PMSS par oreille / 2 oreilles par an max
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR

Dentaire

Soins dentaires	100 % BR
Orthodontie	
Acceptée par la SS	300 % BR
Refusée par la SS	250 % BR

Prothèses dentaires : 3 prothèses par an et par bénéficiaire maximum, et au-delà la garantie est limitée au panier de soins

Remboursées par la SS : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	400 % BR
--	----------

Remboursées par la SS : dents de fond de bouche	300 % BR
Inlays-cores	330 % BR
Non remboursées par la SS	12 % PMSS par an et par bénéficiaire
Parodontologie	5 % PMSS par an et par bénéficiaire
Implantologie	12 % PMSS par an et par bénéficiaire
Frais d'optique⁽⁴⁾	
Verres et montures ⁽⁵⁾	Grille optique n° 3
Lentilles prescrites : acceptées, refusées, jetables	9 % du PMSS
Chirurgie réfractive	10 % du PMSS
Frais de cures thermales (hors thalassothérapie)	
Acceptée par SS	10 % du PMSS
Médecines douces (ostéopathie, étiopathie, acupuncteur)	
Reconnues comme praticiens par les annuaires professionnels	5 x 50 € par an et par bénéficiaire
Ostéodensitométrie osseuse	
Par bénéficiaire	100 % BR
Prévention	
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR
Patch anti-tabac	4 % PMSS par an par bénéficiaire

⁽¹⁾ Hors CAS : praticiens n'ayant pas signé le contrat d'accès aux soins

⁽²⁾ CAS : praticiens ayant signé le contrat d'accès aux soins

⁽³⁾ Pour les honoraires des praticiens non conventionnés, le ticket modérateur est systématiquement couvert

⁽⁴⁾ Pour les enfants : verres + monture ou lentilles, par an et par bénéficiaire.
Pour les adultes : verres + monture tous les deux ans par bénéficiaire ou lentilles tous les ans par bénéficiaire

⁽⁵⁾ Les verres + monture sont limités à une paire tous les deux ans pour les adultes sauf changement de correction médicalement constatée

Dans les 3 grilles optiques, les remboursements assureur (Rbt Ass.) s'entendent par verre.

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Grille n° 1 (régime de base)	Mineurs < 18 ans				Adultes				
	Type de Verre	code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
Verres simple foyer, sphérique									
Sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	55,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	75,00 €	
Sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	75,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	100,00 €	
Sphère < -10 ou >+10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	95,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	125,00 €	
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques									
Cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	65,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	85,00 €	
Cylindre < +4 sphère < -6 ou >+6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	85,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	110,00 €	
Cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	105,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	135,00 €	
Cylindre > +4 sphère < -6 ou >+6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	125,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	150,00 €	
Verres multi-focaux ou progressifs sphériques									
Sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	115,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	160,00 €	
Sphère < -4 ou >+4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	135,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	175,00 €	
Verres multi-focaux ou progressifs sphéro-cylindriques									
Sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	145,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	180,00 €	
Sphère < -8 ou >+8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	165,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	200,00 €	
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	90,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	130,00 €	

Grille n° 2 (option 1)	Mineurs < 18 ans				Adultes				
	Type de Verre	code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
Verres simple foyer, sphérique									
Sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	60,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	90,00 €	
Sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	80,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	110,00 €	
Sphère < -10 ou >+10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	100,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130,00 €	
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques									
Cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	70,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100,00 €	
Cylindre < +4 sphère < -6 ou >+6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	90,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	120,00 €	
Cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	110,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	140,00 €	
Cylindre > +4 sphère < -6 ou >+6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	130,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	160,00 €	
Verres multi-focaux ou progressifs sphériques									
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	120,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	180,00 €	
Sphère < -4 ou >+4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	140,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	200,00 €	
Verres multi-focaux ou progressifs sphéro-cylindriques									
Sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	150,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	210,00 €	
Sphère < -8 ou >+8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	170,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	230,00 €	
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €	

Grille n° 3 (option 2)	Mineurs < 18 ans				Adultes				
	Type de Verre	code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
Verres simple foyer, sphérique									
Sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	85,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	125,00 € €	
Sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	105,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	145,00 €	
Sphère < -10 ou >+10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	125,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	165,00 €	
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques									
Cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	95,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	135,00 €	
Cylindre < +4 sphère < -6 ou >+6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	115,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	155,00 €	
Cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	135,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	175,00 €	
Cylindre > +4 sphère < -6 ou >+6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	155,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	195,00 €	
Verres multi-focaux ou progressifs sphériques									
Sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	170,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	250,00 €	
Sphère < -4 ou >+4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	190,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	270,00 €	
Verres multi-focaux ou progressifs sphéro-cylindriques									
Sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	200,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	280,00 €	
Sphère < -8 ou >+8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	220,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	300,00 €	
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €	

CHAPITRE 8 - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE¹³

ARTICLE 8.1 - OBJECTIFS

Ainsi que le prévoit la loi n° 84-130 du 24 février 1984, la formation professionnelle continue est un outil privilégié favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que le développement socio-économique et culturel des personnels.

Elle doit permettre :

- | aux associations de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en recherche et en mutation
- | aux salariés d'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution, à leur mobilité professionnelle et à leur promotion sociale.

Pour ce faire, les parties conviennent de tout mettre en oeuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs.

ARTICLE 8.2 - NATURE ET PRIORITÉS DES ACTIONS EN FORMATION

- a. la formation professionnelle continue des salariés comprend :
- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation. Les entreprises peuvent prendre en compte dans ce plan de formation les demandes individuelles de formation ;
 - des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.
- La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les perspectives économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de l'entreprise ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.
- Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux particularités du secteur et aux différentes disciplines.
- Elles comportent l'enseignement de connaissance et de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.
- b. afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution de la population et des techniques ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle et personnelle, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur social et médico-social de promouvoir la formation dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :
- formation des personnels qui occupent un poste sans avoir la qualification requise, notamment pour les personnels d'animation afin d'obtenir le DEFA ;
 - adaptation à l'évolution de la population, des techniques, des handicaps, etc. ;
 - gestion, comptabilité ;
 - bureautique, informatique ;
 - sécurité ;
 - économe, cuisine, hygiène, diététique ;
 - formations adaptées aux fonctions d'encadrement ;
 - formation en alternance des jeunes.

Pour les formations éducatives :

- éducateur spécialisé ;
- éducateur technique spécialisé ;
- moniteur éducateur,

¹³ Les dispositions relatives à la formation professionnelle continue applicables dans les CHRS sont principalement négociées au niveau de la branche.

la prise en charge doit être supportée, en priorité, par le budget de l'établissement.

ARTICLE 8.3 - RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue du stage bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification. En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion d'un salarié, l'employeur est tenu de procéder à celle-ci sauf si l'emploi considéré a été supprimé, pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur.

ARTICLE 8.4 - MOYENS RECONNUS AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le comité d'entreprise ou, à défaut, le conseil d'établissement est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation.

Les documents nécessaires lui sont fournis dans les conditions prévues par la loi. Il donne son avis sur le plan de formation et les orientations de la formation professionnelle, à plus long terme ; cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.

ARTICLE 8.5 - CONDITIONS D'ACCUEIL ET D'INSERTION DES JEUNES RELEVANT DU PROTOCOLE DU 25 FÉVRIER 1985

Conformément à la loi du 24 février 1984 et à ses décrets d'application concernant le dispositif d'insertion des jeunes, les établissements mettront en place les obligations du tutorat dans le cadre des contrats prévus.

ARTICLE 8.6 - DURÉE ET CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 932.2¹⁴ du code du travail et conformément à son article L. 132.2.¹⁵
(Protocole n° 58 du 30 octobre 1985)

ARTICLE 8.7 - PARTICIPATION DES EMPLOYEURS À LA FORMATION CONTINUE

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est portée à **2,3 % de la masse salariale brute, soit 1,6 (plan) + 0,5 (alternance) + 0,20 (CIF) = 2,30 %**.

L'effort supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du **plan de formation**.
(Protocole 98 du 28 mai 1991)

Note de la rédaction : l'accord de branche du 7 mai 2015 relatif à la formation professionnelle, agréé le 31 juillet 2015 et non étendu, porte le taux de participation à 2 % (cf. accord de branche n° 8). Toutefois, l'employeur peut porter volontairement sa participation à un taux supérieur.

¹⁴ R. 2241-9 du code du travail.

¹⁵ L. 2231-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE 9 - CONGÉS

ARTICLE 9.1 - CONGÉS PAYÉS ANNUELS

La durée normale du congé payé annuel des salariés est fixée dans les conditions définies par la loi, sur la base de **30 jours ouvrables**.

La date retenue pour le calcul de ce temps de travail effectif est fixée, conformément au code du travail, au 1^{er} juin de l'année au cours de laquelle les congés payés doivent être pris.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif, pour la détermination du congé payé annuel :

- | les périodes de congés payés annuels de l'année précédente (art. L. 223.4)¹⁶ ;
- | les périodes de repos compensateur (art. L. 212.5.1)¹⁷ ;
- | les périodes d'absence pour congé maternité et d'adoption (art. L. 122.25 à L. 122.30)¹⁸ ;
- | les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle (art. L. 223.4)¹⁹ ;
- | les périodes non rémunérées d'éducation Ouvrière (art. L. 451.1)²⁰ ;
- | les périodes de congés non rémunérés pour la formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse (art. L. 225.1)²¹ ;
- | les périodes de formation professionnelle prévues dans le cadre du plan de formation conformément à la loi de juillet 1971 ;
- | les périodes de congés formation (art. L. 931.1)²² ;
- | les périodes de maintien ou de rappel au service national (art. L. 223.4)²³ ;
- | les périodes de congés exceptionnels rémunérés pour événements familiaux (art. L. 226.1)²⁴ ;
- | **les périodes pour maladie, rémunérées ou non, reconnues par la sécurité sociale pour une durée totale de 90 jours consécutifs ou non** ;
- | les périodes d'absence autorisées pour siéger dans les instances de formation et de commissions administratives et paritaires (art. L. 992.8)²⁵.

Les salariés en fonction au 1^{er} juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé annuel, non rémunéré, jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à un an de présence.

La période normale des congés annuels est fixée selon les nécessités du service et **en principe du 1^{er} mai au 31 octobre**, le personnel ayant toute la possibilité de les prendre, sur sa demande, à toute autre époque, si les nécessités le permettent.

Pour le 1^{er} mai de chaque année, l'état des congés annuels du personnel de chaque établissement doit être établi par la direction, en fonction :

- | des nécessités du service ;
- | du roulement des années précédentes ;
- | des charges de famille, les salariés ayant des enfants d'âge scolaire ayant priorité pour le choix de leur congé tout en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents.

Si, par nécessité de service, et après accord du salarié intéressé, le congé annuel doit être accordé en dehors de la période normale, la durée réglementaire en sera

¹⁶ L. 3141-5 du code du travail.

¹⁷ L. 3121-11 et suivants du code du travail.

¹⁸ L. 1225-1 et suivants du code du travail.

¹⁹ L. 3141-5 du code du travail.

²⁰ L. 3142-7 et suivants du code du travail.

²¹ L. 3142-43 du code du travail.

²² L. 6322-1 et suivants du code du travail.

²³ L. 3141-5 du code du travail.

²⁴ L. 3142-1 du code du travail.

²⁵ L. 3142-3 du code du travail.

obligatoirement prolongée de trois jours ouvrables.

Sauf dérogation exceptionnelle accordée par l'employeur, les congés payés non pris par le salarié au 30 avril de l'année suivante ne peuvent donner lieu ni à report, ni à indemnité compensatrice.

Si un salarié se trouve absent pour maladie justifiée à la date fixée comme début de son congé payé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie, si les nécessités de service le permettent ou à une date ultérieure fixée d'accord entre les parties, si les besoins du service l'exigent.

De même, si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel il sera mis en congé de maladie sur justification par un certificat médical.

Sous réserve du contrôle médical auquel l'employeur peut faire procéder à **l'adresse obligatoirement indiquée par l'intéressé**, le congé payé annuel se trouve interrompu pendant toute la période du congé maladie. A l'expiration du congé maladie, le salarié se retrouvera en position de congé annuel, sa date de reprise normale du travail pouvant alors se trouver avancée par nécessité de service. Dans ce cas, le reliquat de congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée en accord entre les parties.

Si un salarié est démissionnaire ou licencié en cours d'année, son indemnité de congé payé est calculée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé pendant la durée du congé auquel il peut prétendre. La durée de préavis n'est prise en considération pour le calcul de cette indemnité que si le salarié a effectivement travaillé au cours de celui-ci.

Le personnel salarié à temps partiel ou temporaire bénéficiera d'un congé payé dont la durée sera calculée comme il est indiqué ci-dessus, sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il était en service.

(Protocole n° 17 du 24 novembre 1980)

ARTICLE 9.2 - CONGÉS MALADIE

Article 9.2.1 - Congé de maladie des salariés non cadres

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie, le salarié comptant un an de présence dans l'établissement bénéficie d'un complément aux indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et de prévoyance pour assurer à l'intéressé les ressources suivantes :

| pendant les 90 premiers jours consécutifs ou non : le maintien du salaire net que le salarié aurait perçu sans interruption d'activité ;

| pendant les 90 jours suivants consécutifs ou non : le maintien du demi-salaire net que le salarié aurait perçu sans interruption d'activité.

Si le cumul des indemnités journalières de sécurité sociale et de prévoyance est supérieur à ce demi-salaire, elles demeureront entièrement acquises au salarié.

Toutefois, en aucun cas, un salarié malade ne pourra percevoir globalement, tant de la sécurité sociale que de l'établissement ou d'un régime de prévoyance auquel participe l'établissement, des indemnités supérieures au montant de la rémunération nette qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Les indemnités journalières de la sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié doit régulièrement percevoir en dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son chef.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les maladies dûment constatées et **ne peut être étendu aux cures thermales**.

La période de référence pour l'appréciation des droits définis ci-dessus n'est pas l'année civile mais la période de **douze mois consécutifs précédant** l'arrêt de travail en cause.

Si au cours d'une même période de douze mois, un salarié a obtenu un ou plusieurs

congés de maladie avec demi ou plein traitement d'une durée totale de six mois, une **reprise effective** de travail de six mois sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions ci-dessus.

L'absence d'une durée inférieure à six mois justifiée par l'incapacité résultant de la maladie dûment constatée ne donne pas lieu à rupture du contrat de travail. En cas de remplacement de l'intéressé, le nouvel embauché est obligatoirement informé du caractère provisoire de l'emploi.

En cas de prolongation de cette absence au-delà de la durée de six mois, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail et aviser l'intéressé de l'obligation où il se trouve de le remplacer (en respectant la procédure de licenciement).

L'ensemble de ces dispositions ne saurait faire obstacle à l'application des dispositions légales concernant le licenciement quand les exigences du service imposent le remplacement du malade.

Dans le cas où cette résiliation de contrat intervient en raison d'une « maladie de longue durée » reconnue comme telle par la sécurité sociale, l'intéressé conserve jusqu'à l'expiration du délai de cinq ans à compter du début de son absence, un droit de priorité d'embauchage pour reprendre son ancien emploi s'il redevenait disponible. S'il désire bénéficier de cette priorité, il doit avertir son employeur, avec toutes justifications utiles, de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

A tout moment, **l'employeur devra être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail** afin qu'il puisse faire procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire. En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin de ce contrôle, il aura la possibilité de faire appel devant un médecin expert désigné par accord entre son médecin et le médecin-contrôleur.

Article 9.2.2 - Congé de maladie des salariés cadres

Les dispositions relatives aux congés maladie des non-cadres s'appliquent également pour les cadres, dans les conditions suivantes :

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie, le cadre comptant un an de présence dans l'établissement bénéficie d'un complément aux indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et de prévoyance pour assurer à l'intéressé les ressources suivantes :

- pendant les 180 premiers jours consécutifs ou non : le maintien du salaire net que le salarié cadre aurait perçu sans interruption d'activité,
- pendant les 180 jours suivants consécutifs ou non : le maintien du demi-salaire net que le salarié cadre aurait perçu sans interruption d'activité.

Les autres dispositions relatives aux congés maladie des non-cadres sont également applicables aux cadres.

(Protocole n° 19 du 18 avril 1980)

ARTICLE 9.3 - CONGÉS POUR ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Les dispositions relatives à la maladie s'appliquent également aux accidents du travail et aux maladies professionnelles **dès le premier jour d'embauche**.

Ces dispositions s'appliquent, indépendamment de la garantie de salaire qui aurait pu être accordée à un même salarié au titre de la maladie.

L'incapacité résultant d'un accident du travail ne peut donner lieu à rupture du contrat de travail par l'employeur, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation.

Après la consolidation, le salarié victime d'un accident du travail, est conservé dans son emploi quand sa blessure ne le met pas en état d'infériorité pour occuper cet emploi. Dans ce cas, il ne pourra résulter de sa blessure, aucune réduction du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupe s'il le remplit dans les conditions normales.

Dans le cas d'inaptitude à la reprise de son emploi, il a priorité dans la mesure des places disponibles, pour être affecté à un emploi de moindre fatigue pour lequel il remplirait les conditions requises.

(Protocole n° 20 du 18 avril 1980)

ARTICLE 9.4 - CONGÉS FAMILIAUX ET EXCEPTIONNELS

Des congés familiaux et exceptionnels seront accordés, sur justification, aux personnels, sur les bases d'un minimum de :

- | cinq jours ouvrables pour le mariage de l'employé ;
- | deux jours ouvrables pour le mariage d'un enfant ;
- | un jour ouvrable pour le mariage d'un frère ou d'une soeur ;
- | cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un Pacs (Protocole n° 148 du 22 octobre 2008) ;
- | deux jours ouvrables pour le décès d'un parent (père, mère, frère, soeur, grands-parents, beaux-parents, petits enfants).

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel mais doivent être pris dans la quinzaine où se situe l'événement familial.

Selon les délais de route reconnus nécessaires, un ou deux jours supplémentaires seront accordés.

Pour la **naissance d'un enfant**, ou dans le cas d'un enfant placé en vue d'adoption, le **père** bénéficie du congé réglementaire de **3 jours** pris dans la quinzaine entourant la naissance (voir également le congé paternité prévu par l'article L. 1225-35 du code du travail).

ARTICLE 9.5 - CONGÉS POUR MALADIE GRAVE D'UN ENFANT

Dans le cas de maladie grave dûment constatée, d'un enfant, des congés exceptionnels rémunérés pourront être accordés à la mère ou au père salarié.²⁶

(Protocole n° 22 du 18 avril 1980)

ARTICLE 9.6 - CONGÉS POUR CONVENANCES PERSONNELLES

Les congés pour convenance personnelle pourront être accordés dans la mesure où les nécessités du service le permettront dans la limite d'un an.

Les demandes seront présentées, par écrit, au moins deux mois avant la date de début du congé envisagé.

Ils pourront, au choix de l'intéressé, soit être imputés sur le congé annuel acquis au jour de la prise de congé, soit accordés sans rémunération.

Ces congés accordés sans rémunération réduisent proportionnellement la période de travail effectif prise en considération pour la détermination du droit à congé payé annuel.

(Protocole n° 23 du 18 avril 1980)

ARTICLE 9.7 - CONGÉ DE MATERNITÉ

En cas d'arrêt de travail pour congé maternité tel que prévu par les textes législatifs et réglementaires en vigueur (article L. 122-26²⁷), la mère salariée comptant un an de présence dans l'établissement bénéficie d'un complément aux indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et de prévoyance pour assurer

²⁶ Voir également le congé pour enfant malade prévu par l'article L. 1225-61 du code du travail.

²⁷ L. 1225-17 et suivants du code du travail.

à l'intéressée les ressources suivantes :

| **maintien du salaire net** que la salariée aurait perçu sans interruption d'activité pendant toute la durée du congé maternité tel que prévu à l'article L.298²⁸ du code de la sécurité sociale.

En outre, à l'expiration de la période ci-dessus, sur demande écrite de la mère pour pouvoir se consacrer à son enfant, un congé sans solde d'une durée maximum de **trois mois** lui sera accordé.

Ce congé pourra être porté à **six mois** si les nécessités du service le permettent, et s'il y a accord entre les parties.

Par ailleurs, indépendamment des congés prévus ci-dessus, toute mère salariée cessant son activité professionnelle en vue d'élever son enfant bénéficiera d'une priorité d'embauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre en cas de réemploi, bénéficie des avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

(Protocole n° 24 du 18 avril 1980 et protocole n° 39 du 29 avril 1982)

ARTICLE 9.8 - CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Pendant la période qui suit l'expiration du congé maternité, ou du congé d'adoption **et jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant**, le ou la salarié(e) peut prétendre soit à un congé parental pour élever son enfant soit occuper un travail à temps partiel. Le bénéfice de ce congé est accordé aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée de l'enfant au foyer.

La durée initiale du congé parental est d'un an. Le salarié peut prolonger son congé **jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant** ou le transformer en travail à mi-temps dans les mêmes limites.

Le congé parental suspend le contrat de travail. Il est ni rémunéré ni assimilé à une période de travail effectif pour les droits à congés payés.

Sa durée est prise en compte **pour moitié** pour la détermination des avantages liés à **l'ancienneté**.

A son retour, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au début de ce congé.

Formalités

Un mois au moins avant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption ou deux mois avant le début du congé parental si celui-ci n'est pas pris à l'issue du congé maternité, le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée du congé dont il entend bénéficier.

(Protocole n° 69 du 7 avril 1987)

ARTICLE 9.9 - CONGÉ POUR PÉRIODES MILITAIRES

Les périodes d'instructions militaires obligatoires ne sont pas imputées ; sauf demande expresse de l'intéressé, sur le congé annuel.

Le salarié permanent, percevra pendant la durée de ces périodes une allocation complémentaire dont le montant sera égal à la différence entre son salaire normal pendant la période considérée et la solde militaire qu'il aura perçue si elle est inférieure. Cette allocation ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois au total pendant toute la durée du service dans la profession, quels que soient le nombre et la durée des périodes effectuées par le salarié.

(Protocole n° 25 du 18 avril 1980 et protocole n° 39 du 29 avril 1982)

²⁸ L. 331-3 du code de la sécurité sociale.

CHAPITRE 10 - RETRAITE

ARTICLE 10.1 - DÉPART À LA RETRAITE

En cas de départ à la retraite, à partir de l'âge normal prévu par les institutions sociales, le préavis est fixé à :

- | 2 mois pour les salariés non cadres ;
- | 6 mois pour les salariés cadres.

Les salariés comptant dans un établissement ou service du champ d'application tel que défini à l'article 1, au moins dix ans d'ancienneté, bénéficieront au moment de leur départ à la retraite d'une indemnité dont le montant est fixé ci-après.

Le droit à l'indemnité reste acquis en cas de départ :

- | pour inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale ;
- | pour bénéfice des dispositions de l'article L. 322²⁹ du code de la sécurité sociale ;
- | pour bénéfice de l'accord concernant la garantie de ressources volontaire ;
- | pour toutes causes de mise à la retraite reconnues par la sécurité sociale.

Les salariés comptant dix ans d'ancienneté dans l'établissement ou dans un établissement du champ d'application tel que prévu à l'article premier, bénéficieront d'une indemnité de départ en retraite d'un mois de salaire, augmentée d'un tiers de mois de salaire par année supplémentaire au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération sera le dernier salaire perçu, y compris les indemnités permanentes constituant les compléments de salaire.

L'indemnité perçue ne pourra pas dépasser six mois du dernier salaire versé.

(Protocole n° 33 du 11 décembre 1981 et protocole n° 68 du 7 avril 1987)

Pour la mise à la retraite, application de la réglementation générale

Rappelons que l'indemnité de **mise à la retraite** (initiative patronale) est exonérée de charges sociales et fiscales dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle, contrairement à l'indemnité de départ à la retraite (initiative salariale) qui est entièrement assujettie aux charges sociales et fiscales.

Toutefois, selon l'article L. 137-12 du code de la sécurité sociale, l'employeur est redevable envers l'Urssaf d'une contribution de 50 % du montant de l'indemnité de mise à la retraite.

ARTICLE 10.2 - PRÉRETRAITE VOLONTAIRE PROGRESSIVE

Les salariés **d'au moins 55 ans** ayant opté pour le système de préretraite volontaire progressive à mi-temps (contrat de solidarité) bénéficieront, lors de leur cessation totale d'activité, de l'indemnité de départ à la retraite dans les conditions ci-dessus.

Cette indemnité est calculée sur la base du dernier salaire, y compris les indemnités permanentes, que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé à **plein temps**.

(Protocole n° 52 du 27 février 1985)

²⁹ Article abrogé.

CHAPITRE 11

ARTICLE 11.1 - INTÉGRATION DES PERSONNELS EN FONCTION à LA DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Chaque personnel sera intégré dans la grille de classification des emplois, à l'emploi similaire ou correspondant à celui tenu à la date d'application du présent accord.

Au moment de l'intégration, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise par chaque salarié à partir de la date d'agrément du centre au titre de l'article 185.3³⁰ du code de la famille et de l'aide sociale.

Au cas où cette intégration donnerait un salaire inférieur à celui perçu par l'intéressé à la date d'application du présent accord, l'intégration se fera à l'indice donnant salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

ARTICLE 11.2 - COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION ET D'INTERPRÉTATION

(Secrétariat : Syneas - 3, rue au Maire - 75003 Paris)

Les différends nés de l'interprétation ou de l'application du présent accord seront soumis à une commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation.

Cette Commission de 10 membres sera composée à égalité :

- | de représentants du syndicat d'employeurs signataire (SOP³¹) ;
- | de représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés, signataires du présent accord.

Cette Commission a pour attributions :

- | de donner toute interprétation des dispositions du présent accord ;
- | de régler les conflits survenus à l'occasion de son application ;
- | de veiller au respect de l'accord par les parties en cause, et notamment au respect des assimilations en matière d'emplois, de catégories et d'avantages de carrière.

(Règlement intérieur en annexe)

³⁰ L. 345-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles.

³¹ Depuis le 01/01/2010 : le Syneas.

CHAPITRE 12 - SÉJOURS EXTÉRIEURS

Les présentes dispositions ont pour objectif de préciser les obligations et contreparties lorsque l'association gestionnaire d'un CHRS et d'activités d'insertion organise, pour ses usagers et pensionnaires, un **séjour extérieur, supérieur à 48 heures consécutives**.

Ces activités éducatives ou thérapeutiques doivent faire l'objet d'un projet spécifique qui comprendra notamment :

- | la description des activités ;
- | les objectifs et finalités poursuivis ;
- | les moyens mis en oeuvre.

ARTICLE 12.1

Lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, la négociation d'un accord cadre spécifique aux « transferts » ou séjours extérieurs permettra de définir les modalités générales de mise en oeuvre.

ARTICLE 12.2 - ORGANISATION DU SÉJOUR ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

En outre, le séjour extérieur fera l'objet d'une concertation dans l'établissement, préalable à l'activité, avec les institutions représentatives du personnel, à défaut avec les personnels participant à l'activité extérieure.

Cette concertation portera sur :

- | les conditions d'organisation du séjour, ses finalités ;
- | la durée du séjour ;
- | les conditions d'accueil relatives aux locaux ;
- | le nombre de salariés prévus pour l'encadrement de l'activité extérieure ;
- | leur qualification professionnelle ;
- | les conditions d'organisation du travail et les horaires prévisionnels de travail durant la période ;
- | l'organisation des repos hebdomadaires ;
- | les modalités de compensation des heures supplémentaires en repos de remplacement ou, à défaut, en paiement ;
- | les modalités prévues pour le transport ;

A l'occasion de cette concertation, l'employeur désignera le salarié ayant la responsabilité du séjour et doté d'une délégation de pouvoir.

ARTICLE 12.3 - DÉROGATIONS

A titre dérogatoire et pendant la durée du séjour extérieur, la durée quotidienne du travail peut être portée à 12 heures, dans la limite de 60 heures hebdomadaires.

ARTICLE 12.4 - MODALITÉS FINANCIÈRES EN CONTREPARTIE DES CONTRAINTES

Article 12.4.1 - Indemnité journalière forfaitaire

Au titre de la contrainte particulière que représente l'obligation de séjour hors domicile personnel, les salariés bénéficient d'une indemnité journalière de 3 points par journée indivisible, y compris le temps de trajet et le repos hebdomadaire inclus dans la période.

Article 12.4.2 - Indemnité de responsabilité exceptionnelle

Le salarié, désigné par l'employeur comme responsable de l'activité extérieure, reçoit une indemnité forfaitaire de responsabilité de 2 points par jour indivisible.

Article 12.4.3 - Indemnité pour travail le dimanche et les jours fériés

Les salariés travaillant effectivement le dimanche ou un jour férié bénéficient de l'indemnité de deux points par heure, dans les conditions prévues dans le protocole 128.

Article 12.4.4 - Transport - Hébergement - Restauration

Pendant la durée du séjour, les frais de transport, d'hébergement et de restauration sont à la charge de l'employeur.

En cas de déplacement individuel, autorisé par l'employeur, le remboursement des frais de transport occasionnés est effectué selon les dispositions conventionnelles « frais de transport ».

Pendant la durée du séjour, les salariés bénéficient de la gratuité des repas, pris avec la collectivité.

En dehors des obligations de service si les repas ne peuvent être assurés dans un espace prévu à cet effet, les repas pris à l'extérieur font l'objet d'un remboursement dans les limites prévues par les dispositions conventionnelles relatives aux frais professionnels.

Article 12.4.5 – Équipement matériel

Pour les activités nécessitant un équipement particulier, les associations le mettent à disposition des personnels concernés.

(Protocole 136 du 6 juin 2001)

II.

Annexes

- 64 Annexe 1 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES SALAIRES
- 68 ANNEXE 2 - RELATIVE AUX ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION (ACI) DANS LES ACCORDS COLLECTIFS CHRS

Annexe 1

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES SALAIRES

GRUPE n° 1

- Agent de service (femme de ménage, homme d'entretien, aide de cuisine, aide Lingère, plongeur) ;
- Gardien de nuit (sécurité incendie des immeubles) ;
- Chauffeur VL ;
- Employé de bureau.

GRUPE n° 2

- Lingère qualifiée ;
- Ouvrier professionnel qualifié ;
- Jardinier qualifié ;
- Chauffeur de transport en commun P.L. ou T.C. ;
- Hôte ou hôtesse d'accueil ;
- Standardiste ;
- Sténodactylo ;
- Surveillant de nuit ;
- Animateur, moniteur, éducateur, non diplômés.

GRUPE n° 3

- Ouvrier professionnel qualifié polyvalent ;
- Adjoint d'économat ;
- Agent administratif ;
- Secrétaire sténodactylo ;
- Aide-soignant ;
- Auxiliaire de puériculture ;
- Cuisinier (ou commis de cuisine) ;
- Animateur, moniteur, éducateur non diplômés et les surveillants de nuit après 5 ans d'exercice dans la fonction (les animateurs, moniteurs, éducateurs non diplômés du groupe 2 passeront au groupe 3 après 5 ans, à l'échelon d'ancienneté correspondant à celui acquis dans le groupe 2)

GRUPE n° 4

- Chef d'entretien ;
- Chef cuisinier de niveau 1 (justifiant d'un CAP ou de 5 ans de pratique professionnelle) ;
- Aide-comptable avec CAP ;
- Moniteur éducateur diplômé ;
- Moniteur d'atelier (avec CAP ou expérience professionnelle) ;
- Jardinière d'enfants ;
- Secrétaire de direction 1re catégorie soit titulaire d'un Bac G1, d'un Bac F8 ou d'une formation de niveau IV équivalente ; soit secrétaire sténodactylo ayant au minimum 10 ans d'ancienneté dans cet emploi (au groupe 3) ;
- Animateur (titulaire du DUT) ;
- Animateur titulaire des 5 unités de formation prévues à l'article 7 de l'arrêté du 18 août 1988 ;
- Animateur chargé d'action de formation, titulaire d'une formation de niveau IV ; L'animateur chargé de formation assure des enseignements et des actes pédagogiques nécessités par l'ensemble des formations. Il assure le suivi des stagiaires, notamment dans le cadre des stages pratiques, et

favorise leur insertion socioprofessionnelle.

L'animateur chargé de formation peut être associé à l'étude, la conception et la promotion du secteur formation ;

- Technicien d'intervention sociale et familiale (TISF) (Protocole 142).

GROUPE n° 5

- Puéricultrice ;
- Assistante sociale ;
- Infirmière diplômée d'État ;
- Éducateur spécialisé ;
- Educateur jeunes enfants (Protocole n° 156 du 3 avril 2015 – agréé) ;
- Jardinière d'enfants spécialisée ;
- Animateur socioculturel (titulaire du DEFA)³² ;
- Monitrice d'enseignement ménager ;
- Conseillère en économie familiale et sociale ;
- Chef d'atelier (ou éducateur technique spécialisé) ;
- Comptable diplômé ;
- Secrétaire de direction 2^e catégorie : soit titulaire d'un BTS ou d'une formation de niveau III équivalente ; soit secrétaire de direction de 1^{re} catégorie ayant au minimum 10 ans d'ancienneté dans cet emploi (au groupe 4) ;
- Chef cuisinier de niveau II (justifiant du CAFETS ou du BTS de l'hôtellerie restauration) ;
- Animateur chargé d'action de formation, titulaire d'une formation de niveau III ; L'animateur chargé d'action de formation assure des enseignements et des actes pédagogiques nécessités par l'ensemble des formations. Il assure le suivi des stagiaires, notamment dans le cadre des stages pratiques, et favorise leur insertion socioprofessionnelle. L'animateur chargé d'action de formation peut être associé à l'étude, la conception et la promotion du secteur formation.

Grille indiciaire des emplois³³

Ancienneté	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
Échelon de début	355	360	365	383	444
Après 1 an	359	364	373	399	462
Après 3 ans	362	369	385	414	493
Après 5 ans	364	375	399.4	433	519
Après 7 ans	371	387.4	418.4	453	540
Après 9 ans	386.4	406.4	437.4	472	555
Après 11 ans	402.4	421.4	456.4	494	587
Après 14 ans	418.4	438.4	474.4	514	620
Après 17 ans	434.4	455.4	492.4	541	657
Après 21 ans	450.4	472.4	510.4	571	688

CADRES

GROUPE n° 6

- Économiste (formation de niveau III ou expérience professionnelle) ;
- Chef de service (éducatif, d'animation ou technique) (formation de niveau III et 5 ans de pratique professionnelle) ;
- Chef de projet (secteur formation), titulaire d'une formation de niveau II, ou titulaire d'une formation de niveau III et de 5 ans de pratique professionnelle dans le domaine de la formation ou assimilé ;
- Psychologue.

³² Remplacé par le DEJEPS.

³³ S'ajoute l'indemnité de 8,21 %.

GROUPE n° 7

- Directeur adjoint (ou sous-directeur), titulaire d'une formation de niveau III et de 5 ans de pratique professionnelle complétées de modules de formation en gestion financière et gestion du personnel ;
- Directeur d'établissement de moins de 20 lits.

GROUPE n° 8

- Directeur d'établissement de 20 à 50 lits ou assimilés.

GROUPE n° 9

- Directeur d'établissement de plus de 50 lits ou assimilés.

Définition de la fonction du directeur

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle, le directeur :

| est chargé de la conception et de la mise en oeuvre et du développement des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles l'établissement ou service est créé et autorisé ;

| dispose du pouvoir disciplinaire conformément aux délégations accordées ;

| est responsable de la sécurité des personnes et des biens qui lui sont confiés ;

| élabore ou participe à l'élaboration du budget de l'établissement ou service et ordonnance les dépenses dans le cadre du budget qui lui est alloué pour l'exploitation dont il est responsable ;

| peut bénéficier en outre d'autres délégations proposées par les instances dirigeantes de l'association.

Condition d'accès aux fonctions de direction

Les cadres de direction des groupes 8 et 9 doivent être titulaires :

| soit d'une formation de niveau II (CAFDES³⁴ ou autres) ;

| soit d'une formation de niveau III et de 10 ans de pratique professionnelle complétées de modules de formation en gestion financière et gestion du personnel.

Indemnités

a. Cadre assurant le remplacement permanent du directeur :

Dans les établissements n'employant pas de directeur-adjoint (ou de sous-directeur), le cadre qui assure la charge du remplacement permanent du directeur, en complément de sa mission, bénéficie d'une indemnité mensuelle de **30 points**.

Cette indemnité est liée à l'existence de la sujétion et est supprimée si la sujétion disparaît (notamment, dans le cas de la création du poste de directeur-adjoint ou de sous-directeur).

b. Dans les cas exceptionnels d'établissements ou d'organismes de plus de 100 lits, les directeurs bénéficieront d'une indemnité forfaitaire de **30 points** ne subissant pas les majorations pour ancienneté.

c. Directeur général d'association :

Lorsque l'association gérant plusieurs établissements ou services nomme un directeur général, le classement du groupe 9 est complété d'une indemnité de responsabilité fixée sur la base d'un montant compris **entre 100 et 300 points**.

Indemnité d'astreintes

L'astreinte est une période qui n'est pas considérée comme un temps de travail effectif, au cours de laquelle le cadre a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer une mission au service

³⁴ Le Cafdes est reconnu au niveau I de l'Éducation nationale. Le Caferuis est reconnu au niveau II de l'Éducation nationale.

de l'entreprise. Le temps consacré à l'intervention, y compris le temps de déplacement, est considéré comme du temps de travail effectif.

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le cadre placé en situation d'astreinte bénéficie d'une indemnité.

L'indemnité d'astreinte est fixée comme suit :

| 90 points par période de 7 jours consécutifs d'astreinte incluant également les périodes de travail effectif ;

| 12 points par période continue d'astreinte inférieure ou égale à 24 heures en cas de semaine incomplète incluant également les périodes de travail effectif.

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année par salarié.

Cette indemnisation peut également, en tout ou partie, être rémunérée sous la forme d'un avantage en nature.

N.B. : en application du principe de faveur, vous devez comparer les indemnités déterminées ci-dessus avec celles prévues par l'accord de branche 2005-04 du 22 avril 2005.

Grille indiciaire des emplois

Ancienneté	Groupe 6	Groupe 7	Groupe 8	Groupe 9
Échelon de début	660	720	800	850
Après 1 an	690	740	830	880
Après 3 ans	720	760	860	910
Après 5 ans	740	785	890	940
Après 7 ans	760	810	920	970
Après 9 ans	780	835	950	1000
Après 11 ans	810	860	980	1030
Après 14 ans	830	900	1020	1060
Après 17 ans	860	935	1060	1100
Après 21 ans	880	965	1100	1140
Après 25 ans	900	1000	1140	1180

Annexe 2

RELATIVE AUX ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION (ACI) DANS LES ACCORDS COLLECTIFS CHRS

PRÉAMBULE

L'insertion par l'activité économique a pour objet de « permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle » (article L. 5132-1 du code du travail). L'État peut, à cette fin, conclure des conventions avec les employeurs dont l'activité a spécifiquement pour objet l'insertion par l'activité économique. Les employeurs **gérant des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)** entrent dans ce dispositif (loi du 23 mars 2006).

La présente annexe vise précisément cette forme d'activité au sein de l'insertion par l'économique que sont les **ateliers et chantiers d'insertion**. Ces derniers font désormais l'objet d'une définition législative (loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, article L. 5132-15 du code du travail).

Les **ateliers et chantiers d'insertion** assurent l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives de travail de personnes visées au premier paragraphe ci-dessus (article L. 5132-1 susvisé) et organisent le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. Les parties signataires se donnent un objectif volontariste de formation en faveur des salariés en insertion, renforçant ainsi les garanties d'une réinsertion durable.

Il ressort de ce qui précède que l'objet principal de l'activité est l'insertion sociale et professionnelle des personnes avec lesquelles l'Association employeur conclut des contrats de travail spécifiques. Ces personnes sont appelées « **salariés en insertion** » et réalisent une activité encadrée pour le compte de l'Association pour atteindre cet objectif. Compte tenu de cette spécificité où l'embauche des salariés a pour objet principal de « resocialiser » ces personnes en situation d'exclusion et non de leur faire occuper un emploi permanent où des compétences sont exigées, il est créé une annexe conventionnelle pour cette catégorie de salarié.

Les **salariés « encadrant »**, qui sont chargés de mettre en place l'activité de ces chantiers afin « d'organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation » des salariés en vue de « faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable », ne relèvent pas de l'application de la présente annexe et se voient appliquer la totalité des dispositions conventionnelles générales des accords collectifs CHRS.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Le champ d'application des accords collectifs CHRS tel que défini par le protocole 102 du 17 décembre 1991 est défini comme suit :

| la présente annexe s'applique aux salariés en insertion titulaires d'un contrat de travail accueillis dans les ateliers et chantiers d'insertion tels que définis dans le préambule ci-dessus ;

| le présent champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national, y compris les Dom.

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONVENTIONNELLES APPLICABLES

Les salariés en insertion accueillis dans les ateliers et chantiers d'insertion bénéficient des dispositions conventionnelles ci-après :

- Article 3.6 - Conditions générales de discipline
- Article 3.7 - Absences
- Article 4.5 - Durée quotidienne du travail
- Article 4.6 - Pauses
- Article 4.7 - Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail
- Article 4.8 - Conditions de travail
- Article 4.9 - Réduction du temps de travail des femmes enceintes
- Article 4.10 - Repos hebdomadaire
- Article 6.4 - Frais professionnels
- Article 6.5 - Frais de transport
- Article 7.1 - Prévoyance (Protocole n° 157 du 26 juin 2015 en attente d'agrément)
- Article 7.2 - Complémentaire frais de santé (Protocole n°157 du 26 juin 2015 en attente d'agrément)
- Article 8.7 - Participation des employeurs à la formation continue
- Article 9.4 - Congés familiaux et exceptionnels

ARTICLE 3 - DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES COMPLÉMENTAIRES

Intégré à l'article 4.1 des dispositions générales.

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS LÉGALES

Les salariés en insertion sont embauchés sur des contrats de travail spécifiques dont l'objet est défini par la loi qui fixe également la rémunération. Ces contrats (contrat d'avenir, contrat d'accès à l'emploi à ce jour) visent des personnes ayant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. C'est donc le code du travail qui définit les garanties individuelles et collectives, sous réserve des dispositions conventionnelles de la présente annexe.

ARTICLE 5 – DISPOSITIFS ANTÉRIEURS

Les dispositifs antérieurs plus favorables à la présente annexe continuent de s'appliquer.

(Protocole n° 147 du 4 juin 2008)

III.

ADDITIFS

- 72 ADDITIF 1 - RTT ACCORD-CADRE DU 9 MARS 1999

- 80 ADDITIF 2 - RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION
NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION ET D'INTER-
PRÉTATION (CNPCI)
(ARTICLE 11.2)

- 83 ADDITIF 3 - LISTE DES PROTOCOLES

- 88 ADDITIF 4 - GRILLE INDICIAIRE DES EMPLOIS
DANS LES CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE
RÉADAPTATION SOCIALE ET SERVICES D'ACCUEIL,
D'ORIENTATION ET D'INSERTION POUR ADULTES

ADDITIF 1

RTT ACCORD-CADRE DU 9 MARS 1999

CHAPITRE I - DISPOSITIONS RELATIVES À LA MISE EN OEUVRE DE L'ARTICLE 3 DE LA LOI DU 13 JUIN 1998 (ANTICIPATION)

Article 1^{er} - Organismes concernés

Les dispositions du chapitre I s'appliquent aux organismes compris dans le champ d'application des accords collectifs de travail applicables dans les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et secteur insertion qui s'engagent dans le dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Article 2 - Réduction du temps de travail

La réduction de l'horaire des salariés doit être soit de 10 % soit de 15 % au minimum de la durée initiale sans que le nouvel horaire de travail soit supérieur à la durée fixée par l'article L. 212-1 bis du code du travail.

Le choix de l'ampleur de la réduction et la date à laquelle elle doit intervenir font l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement complémentaire.

Toutefois, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux, salariés mandatés) permettant la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la réduction du temps de travail peut être organisée directement dans le cadre du présent accord à l'initiative de l'employeur.

Dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail sont définies après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent ou, à défaut, du personnel intéressé.

L'employeur s'engage à respecter les clauses suivantes qu'il inscrit dans une note d'information remise aux institutions représentatives du personnel lors de leur consultation ou, à défaut, au personnel intéressé. Elle est affichée dans l'entreprise et comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- | la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (accroissement de l'effectif) ;
- | l'effectif moyen de référence de l'entreprise ;
- | les personnels concernés par la réduction du temps de travail ;
- | l'ampleur de la réduction (au moins 10 % de la durée calculée sur les douze derniers mois) ;
- | les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord et à l'accord de branche ;
- | les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- | les délais selon lesquels les salariés sont prévenus en cas de changement d'horaires ;
- | le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel n'excédant pas un an ;
- | la période durant laquelle l'association s'engage à maintenir l'effectif (minimum trois ans) ;
- | la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité doit se réunir au moins une fois par an et comprendre au minimum deux salariés ;
- | les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel en application du présent accord, dont notamment l'incidence sur les seuils ouvrant droit à la protection sociale (assurance maladie de la sécurité sociale et assurance chômage de l'Unedic) ;

| les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations en application des dispositions définies dans le présent accord.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les dispositions ci-dessus doivent figurer également dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

L'accord d'entreprise ou d'établissement, ou la note d'information, sont soumis à la procédure de l'agrément au titre de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée.

Article 3 - Horaire collectif de travail

L'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, pluri-hebdomadaire (cycle) ou annuelle.

Sur la base annuelle actuelle par application de l'accord de branche, on retient :

| la loi :

- nombre de jours par an : 365,
 - nombre de jours de repos hebdomadaire par an : 104,
 - nombre de jours ouvrés de congés payés : 25,
 - nombre de jours fériés légaux par an : 11 ;
- soit :
- $365 - 104 - 25 - 11 = 225$ jours,
 - $225/5 = 45$ semaines,
 - $45 \times 39 \text{ h} = 1\,755$ heures.

| les accords CHRS

Les repos compensateurs contribuent à déterminer l'horaire annuel collectif des salariés bénéficiaires.

Le temps de travail effectif annuel est de :

- $225 - 9 = 216$ jours,
- $216/5 = 43,2$ semaines,
- $43,2 \times 39 = 1\,684,8$ h.

soit - 10 % : $43,2 \times 35 = 1\,512,0$ h

soit - 15 % : $43,2 \times 33 = 1\,425,6$ h

Les salariés bénéficiant d'accords d'entreprise portant sur les horaires collectifs se verront appliquer la réduction du temps de travail à partir de l'horaire collectif fixé par ces accords en vigueur dans l'établissement.

Article 4 - Personnel concerné

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel à l'exception des usagers en insertion.

Les nouveaux horaires de travail peuvent concerner l'entreprise, certains établissements ou des unités cohérentes de travail au sens de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998. Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel et le personnel d'encadrement.

Article 5 - Recrutement

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement s'engage à augmenter, dans un délai d'un an suivant la mise en place de la nouvelle organisation des horaires, ses effectifs d'au moins 6 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 10 %. L'augmentation de l'effectif est d'au moins 9 % si le temps de travail est réduit d'au moins 15 %. Les embauches sont réalisées principalement dans le cadre de contrats à durée indéterminée à temps complet.

Toutefois, des contrats à durée indéterminée à temps partiel peuvent également être conclus notamment pour compenser l'incidence horaire de la réduction du temps de travail des contrats de travail à temps partiel.

L'augmentation des effectifs peut également se réaliser par la modification écrite des contrats de travail des salariés à temps partiel compte tenu de leur droit de priorité. Toutefois, cette forme d'embauche ne doit représenter qu'une partie minoritaire de l'obligation d'embauche. L'incidence de ces augmentations ne pourra excéder 50 % du volume horaire global des embauches compensatrices.

Le nombre de salariés recrutés par catégorie professionnelle ainsi que les délais des recrutements font l'objet de l'accord d'entreprise ou d'établissement, ou de la note d'information visée à l'article 2.

Article 6 - Maintien des effectifs

L'engagement ci-dessus en matière de volume d'emploi vaut pendant trois ans à compter de la dernière embauche concrétisant l'accès aux seuils définis à l'article 5. Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prolonger cet engagement.

L'entreprise fournit annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel les informations sur les embauches réalisées au titre de cet accord.

Article 7 - Compte épargne-temps

Les jours de repos acquis en application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'accord de branche.

Article 8 - Temps partiel

La réduction de l'horaire collectif concerne les salariés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, peuvent se voir proposer une réduction de leur temps de travail dans les mêmes proportions que l'horaire collectif (au moins 10 %).

Le nouvel horaire de travail est constaté dans un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail. Toutefois, les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, peuvent, au moment de la proposition de réduction du temps de travail, refuser que leur soit appliquée la réduction du temps de travail. Ce refus doit être notifié à l'employeur, dans un délai d'un mois, par lettre recommandée avec accusé de réception dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé de l'accord de réduction de l'horaire collectif de travail.

Dans ce cas, le temps de travail des salariés concernés est maintenu.

L'organisation des horaires de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter plus d'une interruption par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à 2 heures.

En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3 du code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

Article 9 - Personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, les directeurs et les sous-directeurs non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de leur emploi et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, bénéficient de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Les chefs de service, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, bénéficient des mêmes dispositions.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec les cadres visés, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés.

Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L. 212-5 et suivants du code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

La moitié des jours de repos ainsi déterminés peuvent également, à l'initiative du salarié, être affectés à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 15, 3^e partie (répartition de la durée du travail), du présent accord.

Article 10 - Indemnité de réduction du temps de travail

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu à l'article 11 a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés à temps plein embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Les salariés à temps partiel embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement. La rémunération mensuelle est calculée sur la base de 151,67 heures + 17,33 heures = 169 heures.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

Article 11 - Modalités de financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois

En contrepartie du maintien de la rémunération, pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10 % de réduction du temps de travail dès 1999, il est convenu de la suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà. Si cela s'avère nécessaire pour assurer le financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois sur la durée de la convention signée avec l'État (article 3 de la loi du 13 juin 1998), les entreprises peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement déroger aux dispositions des accords collectifs CHRS par la neutralisation de la progression de carrière pour une durée maximum de trois ans. A l'issue de la période de neutralisation, la progression de carrière reprend en excluant de façon définitive la période de neutralisation.

Toutefois, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avant le 1^{er} juillet 1999 sur la base de l'accord cadre du 9 mars 1999 ne sont pas visés par l'alinéa précédent.

Article 12 - Valorisation du financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois

Le montant des aides légales prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 est imputé aux budgets des établissements. Les économies supplémentaires réalisées au titre de l'article 11 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (État, départements, organismes d'assurance maladie...) valorisent annuellement l'impact budgétaire de la mesure ainsi décidée: suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà.

Article 13 - Suivi de l'accord

Le suivi du présent chapitre est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord. Ce suivi est destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application (difficultés rencontrées, nombre de recrutements effectués...).

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent chapitre I, un suivi est réalisé par les signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement. En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les institutions représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle au cours de laquelle un bilan d'application est effectué.

CHAPITRE II - DISPOSITIONS PORTANT ADAPTATION DES ACCORDS COLLECTIFS CHRS à La RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le présent chapitre porte adaptation des accords collectifs CHRS à la réduction du temps de travail. Il est applicable à toutes les entreprises. Il concerne également les entreprises et établissements qui n'anticipent pas le passage aux échéances fixées à l'article L. 212-1 bis du code du travail. Elles sont encouragées à limiter le recours aux heures supplémentaires conformément à l'article 9 de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1^{er} avril 1999.

Article 14 - Personnel concerné

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel à l'exception des usagers en insertion.

Article 15 - Décompte et répartition du temps de travail

Les articles 1, 2 et 3 du protocole 50 du 7 novembre 1984 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

1 - Durée hebdomadaire de travail

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, est fixée à 35 heures hebdomadaires au plus à compter du 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres au plus tard.

Conformément à l'accord de branche, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos compensateurs majorés dans les conditions légales. A défaut, elles sont rémunérées conformément à la loi.

2 - Répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail peut être la suivante conformément à l'accord de branche :

- | hebdomadaire (35 heures au plus) ;
- | par quatorzaine (70 heures) ;
- | par cycle de plusieurs semaines ;
- | sur tout ou partie de l'année ;

| par l'octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Quelle que soit la répartition retenue, la durée du travail hebdomadaire est fixée au minimum à 26 heures et au maximum à 44 heures pour les personnels à temps plein.

3 - Répartition de l'organisation de la durée du travail par cycle dans la limite de 9 semaines

La durée du travail, en application de l'accord de branche, peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit. La durée hebdomadaire du travail ne peut pas être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

Le cycle de travail ne peut dépasser 9 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à la durée légale du travail.

L'employeur affiche un tableau des horaires de travail sur la durée du cycle.

4 - Personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, les directeurs et les sous-directeurs non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de leur emploi et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, bénéficient de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Les chefs de service lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, bénéficient des mêmes dispositions.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec les cadres visés, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés.

Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L. 212-5 et suivants du code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

La moitié des jours de repos ainsi déterminés peuvent également, à l'initiative du salarié, être affectés à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 15, 3e partie (répartition de la durée du travail), du présent accord.

5 - Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à 10 heures, de jour ou de nuit.

Toutefois, pour répondre à des situations particulières, elle peut être portée à 12 heures conformément aux dispositions légales.

En cas de travail discontinu, cette durée peut compter deux séquences de travail d'une durée minimum de 3 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'organisation des horaires de travail ne peut comporter plus d'une interruption par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à deux heures.

En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3 du code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

6 - Pauses

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à une demi-heure.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

7 - Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail

La durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures, dans les conditions prévues par l'accord de branche.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié l'initiative du salarié dans un délai de 3 mois.

8 - Conditions de travail

Compte tenu des nécessités de service et après avis des institutions représentatives du personnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes ci-après :

| la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social, à temps plein ou à temps partiel, et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des usagers y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés ;

| un tableau de service précise pour chaque établissement la répartition des heures et jours de travail ainsi que la programmation des jours de repos hebdomadaire.

Ce tableau est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail.

9 - Réduction du temps de travail des femmes enceintes

Les dispositions des protocoles 18 et 38 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Les femmes enceintes (travaillant à temps plein ou à temps partiel) bénéficient d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail de 10 % à compter du début du 3^e mois ou du 61^e jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

Article 16 - Modalité de financement de la réduction du temps de travail

En contrepartie du maintien de la rémunération, après passage aux 35 heures, il est convenu de la suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà.

Article 17 - Indemnité de réduction du temps de travail

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu aux articles 11 et 16 a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux

qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés à temps plein embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Les salariés à temps partiel embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

Article 18 - Valorisation du financement de la réduction du temps de travail

Les économies réalisées au titre de l'article 16 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (État, départements, organismes d'assurance maladie...) valorisent annuellement l'impact budgétaire de la mesure ainsi décidée : suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà.

ADDITIF 2

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION ET D'INTERPRÉTATION (CNPCI) (ARTICLE 11.2)

COMPÉTENCE DE LA CNPCI

La CNPCI a à connaître les différends nés de l'interprétation de l'application des protocoles d'accords concernant les centres d'hébergement et de réadaptation sociale.

Elle a pour attributions :

- | de donner toute interprétation des dispositions des protocoles d'accords ;
- | de régler les conflits survenus à l'occasion de leur application ;
- | de veiller au respect des différents protocoles, par les parties en cause.

En aucun cas, la CNPCI n'a compétence ou qualité pour prendre des décisions ayant pour effet de modifier, d'étendre ou de restreindre les dispositions des différents protocoles.

Toute conclusion ou proposition qui aurait ce caractère modificatif extensif ou restrictif ne pourrait prendre forme de décision. Elle devrait être transmise aux instances permanentes de négociations.

Ce n'est qu'après l'adoption d'un avenant que la conclusion de proposition pourrait être notifiée avec valeur de décision.

Toutefois, dans les cas où la CNPCI aurait à connaître un litige individuel en vue d'aboutir à un arrangement ou à une transaction, elle n'aurait pas à s'en référer aux instances de négociations, mais la décision prise ayant valeur de compromis ne saurait en aucune manière porter atteinte aux clauses des protocoles et constituer jurisprudence.

1. FONCTIONNEMENT DE LA CNPCI

a. Composition

Cette commission de 10 membres sera composée à égalité de :

- | représentants du syndicat d'employeurs signataire (Syneas);
- | représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés signataires du présent accord.

Les membres sont désignés pour 2 ans et les membres sortants peuvent voir leur mandat renouvelé.

Ils sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Chaque membre pourra être remplacé par un suppléant désigné par l'organisation syndicale qu'il représente.

b. Présidence

La commission est présidée alternativement par un délégué employeur et par un délégué salarié.

Au cas où l'accord ne pourrait se faire pour la désignation du président, il sera procédé à un tirage au sort entre tous les représentants concernés.

c. Secrétariat

Le secrétariat des séances est assuré par un délégué salarié lorsque le président est un représentant employeur et par délégué employeur lorsque le président est un représentant salarié.

d. **Secrétariat permanent**

Le secrétariat permanent de la CNPCI est assuré par le syndicat employeur signataire (Syneas).

Il a pour attributions :

- | de recevoir les demandes de recours présentées à la CNPCI ;
- | de correspondre avec les syndicats des parties intéressées en vue de réunir toutes les informations nécessaires à l’instruction des dossiers ;
- | d’expédier les convocations et les documents qui peuvent éventuellement les accompagner ;
- | de notifier les décisions prises par la CNPCI ;
- | de diffuser les procès-verbaux des séances ;
- | d’effectuer tout travail de secrétariat qui lui serait demandé par la commission.

e. **Calendrier des réunions**

La CNPCI se réunit au minimum 3 fois par an.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées si un fait important le justifie (cas urgent, abondance de dossiers, etc.)

Une réunion peut être également supprimée si le nombre de dossier à examiner est insuffisant.

2. PROCÉDURE

a. **Principes généraux**

Litiges individuels

Le caractère de litige ou de conflit justifiant le recours à la CNPCI doit nécessairement être consacré par une demande personnelle du salarié présumant ressentir préjudice d’une décision qu’il conteste.

Le recours à la CNPCI est ouvert à tous les salariés du champ d’application du protocole, même s’ils ne sont pas syndiqués.

Toute demande de recours doit être transmise à la CNPCI et obligatoirement soutenue par une des organisations syndicales de salariés, signataires des protocoles d’accords.

Seuls les dossiers concernant des établissements employeurs adhérant au Syneas pourront être retenus valablement par la CNPCI compte tenu de son champ d’application.

Les employeurs n’ont pas qualité pour introduire une instance de « litige individuel ».

Tout recours à la CNPCI introduit par un salarié doit obligatoirement faire l’objet d’une information simultanée à l’employeur intéressé.

b. **Modalité de la saisine de la CNPCI**

Litiges individuels

La demande de recours signée du salarié concerné est établie en deux exemplaires. Elle est accompagnée d’une fiche établie en 10 exemplaires indiquant explicitement :

- | la nature, les circonstances et le contexte du litige ;
- | la position de l’employeur en cause ;
- | la position du demandeur.

La fiche est établie par l’organisation syndicale de salariés qui prend en charge la défense du demandeur.

L’organisation syndicale de salariés concernée transmet au secrétariat de la CNPCI :

- | les deux exemplaires de la demande de recours ;

| les 10 exemplaires de la fiche.

c. Inscription des affaires à l'ordre du jour

Toute demande de recours parvenue au secrétariat au moins 1 mois avant une réunion de la CNPCI sera examinée à la réunion la plus proche.

d. Instruction des dossiers

Dès l'inscription de la demande de recours, le syndicat employeur intéressé demandera à son adhérent concerné de faire connaître sa position et de lui fournir toutes informations, précisions et justifications utiles.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés feront diligence auprès de leurs adhérents respectifs pour qu'ils fournissent les renseignements demandés dans des délais tels qu'ils ne retardent pas la venue de l'affaire à la date prévue.

Les organisations syndicales intéressées remettront à leurs représentants à la CNPCI les directives utiles à l'examen de l'affaire.

e. Déroulement des séances

Une affaire est appelée par le secrétariat :

- | l'organisation syndicale du salarié concerné présente l'affaire et indique sa position ;
- | le syndicat employeur concerné présente à son tour sa position ;
- | la commission délibère ;
- | la commission rend sa décision. La décision prise est exécutoire.

Les délibérations de la commission ne sont pas secrètes. Elles donnent lieu à rédaction et diffusion d'un procès-verbal.

Chaque décision rédigée en séance et consignée au dit procès-verbal fera l'objet d'une approbation immédiate par les membres de la commission.

3. EXPLOITATION DES DÉCISIONS DE LA CNPCI

Les décisions de la CNPCI sont notifiées aux intéressés par lettre recommandée dans un délai de 14 jours. Le procès-verbal est diffusé aux organisations syndicales et aux membres titulaires de la CNPCI.

Les décisions d'intérêt général feront l'objet d'une diffusion auprès des établissements employeurs.

La commission est seule juge des décisions qui doivent prendre valeur de jurisprudence.

ADDITIF 3

LISTE DES PROTOCOLES

Les accords antérieurs à l'application de l'article 16 de la loi sur les institutions sociales (article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles) n'ont pas fait l'objet d'agrément par arrêté ministériel, mais ont été reconnus « non abusifs » dans le cadre des circulaires ministérielles. Cette procédure concerne :

- le protocole d'accord du 6 mai 1976 (droit syndical et représentants du personnel). N° 1 ;
- le protocole d'accord du 28 juin 1976 (A) concernant les conditions de formation et de rupture du contrat de travail pour les salariés non cadres. N° 2 ;
- le protocole d'accord du 28 juin 1976 (B) concernant les conditions de formation et de rupture du contrat de travail pour les cadres. N° 3.

Les accords suivants ont été soumis à la procédure d'agrément en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles :

- protocole d'accord n° 4 du 16 janvier 1978 (rémunérations) agréé par arrêté ministériel du 2/08/1978 - JO du 6/08/1978 ;
- protocole d'accord n° 6 du 17 octobre 1978 (psychologue) agréé par arrêté du 18/12/1978 - JO du 25/01/1979 ;
- protocole d'accord n° 7 du 17 octobre 1978 non agréé ;
- protocole d'accord n° 8 du 17 octobre 1978 non agréé ;
- protocole d'accord n° 9 du 25 mai 1979 (définition des personnels cadres) agréé par arrêté du 2/11/1979 - JO du 10/11/1979 ;
- protocole d'accord n° 10 du 25 mai 1979 (durée et conditions de travail) agréé par arrêté du 2/11/1979 - JO du 10/11/1979 ;
- protocole d'accord n° 11 du 25 mai 1979 agréé par arrêté du 2/11/1979 - JO du 10/11/1979 ;
- protocole d'accord n° 12 du 25 mai 1979 agréé par arrêté du 2/11/1979 - JO du 10/11/1979 ;
- protocole d'accord n° 13 du 25 mai 1979 agréé par arrêté du 2/11/1979 - JO du 10/11/1979 ;
- protocole d'accord n° 14 du 25 mai 1979 agréé par arrêté du 2/11/1979 - JO du 10/11/1979 ;
- protocole d'accord n° 15 du 5 octobre 1979 agréé par arrêté du 27/2/1980 - JO du 7/03/1980 ;
- protocole d'accord n° 16 du 5 octobre 1979 agréé par arrêté du 27/2/1980 - JO du 7/03/1980 ;
- protocole d'accord n° 17 du 19 octobre 1979 agréé par arrêté du 27/2/1980 - JO du 7/03/1980 ;
- protocole d'accord n° 18 du 24 janvier 1980 agréé par arrêté du 27/5/1980 - JO du 14/06/1980 ;
- protocole d'accord n° 19 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/08/1980 - JO du 27/08/1980 ;
- protocole d'accord n° 20 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/08/1980 - JO du 27/08/1980 ;
- protocole d'accord n° 21 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/08/1980 - JO du 27/08/1980 ;
- protocole d'accord n° 22 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/08/1980 - JO du 27/08/1980 ;
- protocole d'accord n° 23 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/08/1980 - JO du 27/08/1980 ;
- protocole d'accord n° 24 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 26/05/1980 - JO du 14/06/1980 ;
- protocole d'accord n° 25 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/08/1980 - JO du

- 27/08/1980 ;
- protocole d'accord n° 26 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 30/10/1980 - JO du 4/12/1980 ;
 - protocole d'accord n° 27 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/08/1980 - JO du 27/08/1980 ;
 - protocole d'accord n° 28 du 1^{er} avril 1981 agréé par arrêté du 17/10/1981 - JO du 30/10/1981 ;
 - protocole d'accord n° 29 du 11 décembre 1981 agréé par arrêté du 22/03/1982 - JO du 18/05/1982 ;
 - protocole d'accord n° 30 du 11 décembre 1981 agréé par arrêté du 22/03/1982 - JO du 18/05/1982 ;
 - protocole d'accord n° 31 du 11 décembre 1981 agréé par arrêté du 22/03/1982 - JO du 18/05/1982 ;
 - protocole d'accord n° 32 du 11 décembre 1981 non agréé par arrêté du 22/03/1982 - JO du 18/05/1982 ;
 - protocole d'accord n° 33 du 11 décembre 1981 agréé par arrêté du 22/03/1982 - JO du 18/05/1982 ;
 - protocole d'accord n° 34 du 19 janvier 1982 non agréé par arrêté du 4/05/1982 ;
 - protocole d'accord n° 35 du 19 janvier 1982 non agréé par arrêté du 4/05/1982 ;
 - protocole d'accord n° 36 du 29 avril 1982 agréé par arrêté du 11/08/1982 ;
 - protocole d'accord n° 37 du 29 avril 1982 agréé par arrêté du 24/05/1982 ;
 - protocole d'accord n° 38 du 29 avril 1982 agréé par arrêté du 24/05/1982 ;
 - protocole d'accord n° 39 du 29 avril 1982 relatif au congé maternité agréé par arrêté du 24/05/1982 ;
 - protocole d'accord n° 40 non agréé par arrêté du 17/09/1982 ;
 - protocole d'accord n° 41 du 23 juin 1982 agréé par arrêté du 18/11/1982 ;
 - protocole d'accord n° 42 du 3 mars 1982 non agréé par arrêté du 8/06/1983 ;
 - protocole d'accord n° 43 du 9 juin 1983 non agréé par arrêté du 5/08/1983 ;
 - protocole d'accord n° 44 du 26 octobre 1983 agréé par arrêté du 18/11/83 - JO du 22/12/1983 ;
 - protocole d'accord n° 45 du 1^{er} février 1984 agréé par arrêté du 6/04/1984 ;
 - protocole d'accord n° 46 - Annulé ;
 - protocole d'accord n° 47 du 1^{er} février 1984 non agréé par arrêté du 9/07/1984 ;
 - protocole d'accord n° 48 du 19 juillet 1984 agréé par arrêté du 18/09/1984 ;
 - protocole d'accord n° 49 du 4 octobre 1984 agréé par arrêté du 16/11/1984 ;
 - protocole d'accord n° 50 du 7 novembre 1984 agréé par arrêté du 28/12/1984 - JO du 17/01/1985 ;
 - protocole d'accord n° 51 du 27 février 1985 agréé par arrêté du 23/04/1985 - JO du 30/05/1985 ;
 - protocole d'accord n° 52 du 27 février 1985 agréé par arrêté du 4/07/1985 - JO du 12/07/1985 ;
 - protocole d'accord n° 53 du 28 avril 1985 agréé par arrêté du 4/07/1985 - JO du 12/07/1985 ;
 - protocole d'accord n° 54 du 2 mai 1985 protocole annulé et remplacé par le n° 55 ;
 - protocole d'accord n° 55 du 2 mai 1985 agréé par arrêté du 13/08/1985 - JO du 22/09/1985 ;
 - protocole d'accord n° 56 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13/12/1985 - JO du 19/01/1986 ;
 - protocole d'accord n° 57 du 30 octobre 1985 non agréé par arrêté du 24/01/1986 - JO du 19/02/1986 ;
 - protocole d'accord n° 58 du 30 octobre 1985 agréé par arrêté du 24/01/1986 - JO du 19/02/1986 ;
 - protocole d'accord n° 59 du 30 octobre 1985 agréé par arrêté du 17/03/1986 - BO-SP 86/20 ;
 - protocole d'accord n° 60 du 4 février 1986 agréé par arrêté du 17/03/1986 - BO-SP 86/20 ;

- protocole d'accord n° 61 du 28 février 1986 non agréé par arrêté du 17/03/1986 - BO-SP 86/20 ;
- protocole d'accord n° 62 du 18 avril 1986 non agréé par arrêté du 5/05/1986 - JO du 19/05/1986 ;
- protocole d'accord n° 63 du 3 juin 1986 agréé par arrêté du 9/09/1986 - JO du 10/10/1986 ;
- protocole d'accord n° 64 du 29 septembre 1986 agréé par arrêté du 20/10/1986 - JO du 19/11/1986 ;
- protocole d'accord n° 65 du 29 septembre 1986 agréé par arrêté du 20/10/1986 - JO du 19/11/1986 ;
- protocole d'accord n° 66 du 30 octobre 1986 agréé par arrêté du 15/12/1986 - JO du 13/01/1987 ;
- protocole d'accord n° 67 du 26 mai 1987 agréé par arrêté du 1/07/1987 -JO du 12/07/1987 ;
- protocole d'accord n° 67 bis du 7 avril 1987 agréé par arrêté du 3/08/1987 -JO du 2/09/1987 ;
- protocole d'accord n° 68 du 7 avril 1987 agréé par arrêté du 9/12/1987 -JO du 31/12/1987 ;
- protocole d'accord n° 69 du 7 avril 1987 agréé par arrêté du 3/08/1987 -JO du 2/09/1987 ;
- protocole d'accord n° 70 du 7 avril 1987 agréé par arrêté du 1/10/1987 -JO du 7/11/1987 ;
- protocole d'accord n° 71 du 11 mai 1987 agréé par arrêté du 3/08/1987 -JO du 2/09/1987 ;
- protocole d'accord n° 72 du 14 octobre 1987 agréé par arrêté du 22/02/1988 - JO du 15/03/1988 ;
- protocole d'accord n° 73 du 10 novembre 1987 agréé par arrêté du 18/01/1988 - JO du 4/02/1988 ;
- protocole d'accord n° 74 du 17 février 1988 agréé par arrêté du 11/07/1988 - JO du 27/07/1988 ;
- protocole d'accord n° 75 du 22 mars 1988 agréé par arrêté du 17/03/1988 - JO du 20/04/1988 ;
- protocole d'accord n° 76 du 22 mars 1988 agréé par arrêté du 17/03/1988 - JO du 20/04/1988 ;
- protocole d'accord n° 77 du 22 mars 1988 agréé par arrêté du 17/03/1988 - JO du 20/04/1988 ;
- protocole d'accord n° 78 du 14 juin 1988 agréé par arrêté du 21/10/1988 - JO du 11/11/1988 ;
- protocole d'accord n° 79 du 5 septembre 1988 agréé par arrêté du 21/10/1988 - JO du 11/11/1988 ;
- protocole d'accord n° 80 du 8 décembre 1988 agréé par arrêté du 16/03/1989 - JO du 16/04/1989 ;
- protocole d'accord n° 81 du 15 février 1989 agréé par arrêté du 31/07/1989 - JO du 23/08/1989 ;
- protocole d'accord n° 82 du 13 mars 1989 agréé par arrêté du 13/03/1989 - JO du 23/08/1989 ;
- protocole d'accord n° 83 du 6 octobre 1989 agréé par arrêté du 21/12/1989 - JO du 10/01/1990 ;
- protocole d'accord n° 84 du 24 octobre 1989 agréé par arrêté du 28/02/1990 ;
- protocole d'accord n° 85 du 24 octobre 1990 non agréé ;
- protocole d'accord n° 86 du 15 octobre 1990 non agréé ;
- protocole d'accord n° 87 du 13 février 1990 non agréé ;
- protocole d'accord n° 88 du 8 mars 1990 agréé par arrêté du 4/05/1990 - JO du 19/06/1990 ;
- protocole d'accord n° 89 du 11 octobre 1990 non agréé ;

- protocole d'accord n° 90 du 11 octobre 1990 agréé par arrêté du 23/11/1990 - JO du 7/12/1990 ;
- protocole d'accord n° 91 du 11 octobre 1990 non agréé ;
- protocole d'accord n° 92 du 10 décembre 1990 agréé par arrêté du 21/12/1990 - JO du 24/01/1991 ;
- protocole d'accord n° 93 du 19 février 1991 non agréé ;
- protocole d'accord n° 94 du 19 février 1991 non agréé ;
- protocole d'accord n° 95 du 19 février 1991 non agréé ;
- protocole d'accord n° 96 du 19 février 1991 agréé par arrêté du 10/06/1991 - JO du 2/07/1991 ;
- protocole d'accord n° 97 du 28 mai 1991 non agréé ;
- protocole d'accord n° 98 du 28 mai 1991 agréé par arrêté du 20/06/1991 - JO du 18/07/1991 ;
- protocole d'accord n° 99 du 29 mai 1991 non agréé ;
- protocole d'accord n° 100 du 21 juin 1991 agréé par arrêté du 13/11/1991 - JO du 14/12/1991 ;
- protocole d'accord n° 101 du 25 septembre 1991 non agréé ;
- protocole d'accord n° 102 du 17 décembre 1991 (champ d'application) agréé ;
- protocole d'accord n° 103 (transposition des mesures «Durafour») non agréé ;
- protocole d'accord n° 104 du 17 décembre 1991 agréé par arrêté du 9/10/1992 ;
- protocole d'accord n° 105 du 12 mars 1992 agréé par arrêté du 27/04/1992 - JO du 10/06/92 ;
- protocole d'accord n° 106 du 30 mars 1992 non agréé ;
- protocole d'accord n° 107 du 3 novembre 1992 agréé ;
- protocole d'accord n° 108 du 3 novembre 1992 non agréé ;
- protocole d'accord n° 109 non agréé ;
- protocole d'accord n° 110 du 10 mars 1993 agréé - JO du 22/06/1993 ;
- protocole d'accord n° 111 du 14 mai 1993 non agréé ;
- protocole d'accord n° 112 non agréé ;
- protocole d'accord n° 113 du 14 mai 1993 agréé - JO du 30/07/93 ;
- protocole d'accord n° 114 du 14 mai 1993 agréé - JO du 30/07/93 ;
- protocole d'accord n° 115 du 14 mai 1993 non agréé ;
- protocole d'accord n° 116 du 15 décembre 1993 non agréé ;
- protocole d'accord n° 117 du 28 février 1995 non agréé ;
- protocole d'accord n° 118 du 7 juillet 1995 non agréé ;
- protocole d'accord n° 119 du 7 juillet 1995 non agréé ;
- protocole d'accord n° 120 du 24 janvier 1996 agréé ;
- protocole d'accord n° 121 du 24 janvier 1996 non agréé ;
- protocole d'accord n° 122 du 24 janvier 1996 agréé ;
- protocole d'accord n° 123 du 24 janvier 1996 non agréé ;
- protocole d'accord n° 124 (n'a pas été signé) ;
- protocole d'accord n° 125 du 10 avril 1996 non agréé ;
- protocole d'accord n° 126 du 19 décembre 1996 non agréé ;
- protocole d'accord n° 127 du 20 janvier 1997 non agréé ;
- protocole d'accord n° 128 du 27 mai 1997 agréé ;
- protocole d'accord n° 129 du 9 septembre 1997 agréé ;
- protocole d'accord n° 130 du 9 septembre 1997 non agréé ;
- protocole d'accord n° 131 du 31 mars 1998 non agréé ;
- protocole du 9 mars 1999 (réduction du temps de travail) agréé ;
- protocole d'accord n° 132 non agréé ;
- protocole d'accord n° 133 du 7 février 2001 (cadres) non agréé ;
- protocole d'accord n° 134 du 6 juin 2001 (transposition en euros) agréé ;
- protocole d'accord n° 135 du 6 juin 2001 (mise en forme) agréé ;
- protocole d'accord n° 136 du 6 juin 2001 (transferts extérieurs) agréé ;
- protocole d'accord n° 137 du 1 octobre 2001 (cadres) agréé ;

- protocole d'accord n° 138 du 11 décembre 2001 (frais de déplacement) non agréé ;
- protocole d'accord n° 139 du 17 avril 2002 (diplômes européens) agréé ;
- protocole d'accord n° 140 du 7 juin 2005 (frais professionnels) agréé ;
- protocole d'accord n° 141 du 7 juin 2005 (indemnité kilométrique) non agréé ;
- protocole d'accord n° 142 du 7 juin 2005 (TISF) agréé ;
- protocole d'accord n° 143 du 24 janvier 2006 (heures supplémentaires et temps de déplacement) agréé ;
- protocole d'accord n° 144 du 14 janvier 2008 (diplômes européens) non agréé ;
- protocole d'accord n° 145 du 14 janvier 2008 (heures supplémentaires) agréé ;
- protocole d'accord n° 146 du 12 mars 2008 (indemnités kilométriques) non agréé ;
- protocole d'accord n° 144 du 23 avril 2008 (diplômes européens) agréé ;
- protocole d'accord n° 147 du 4 juin 2008 (créant une annexe 2 conventionnelle relative aux ateliers et chantiers d'insertion (ACI)) agréé ;
- protocole d'accord n° 148 du 22 octobre 2008 (congrés familiaux et exceptionnels) agréé ;
- protocole d'accord n° 149 du 31 mars 2009 (indemnités kilométriques) agréé ;
- protocole d'accord n° 150 du 5 juin 2009 (période d'essai) agréé ;
- protocole d'accord n°151 du 21 septembre 2009 (régime de prévoyance mutualisé) agréé ;
- protocole d'accord n°152 du 16 octobre 2009 (revalorisation des bas salaires) agréé ;
- protocole d'accord n°153 du 23 juin 2010 (régime de prévoyance et de santé mutualisé) agréé ;
- protocole d'accord n°154 du 30 septembre 2011 (revalorisation des bas salaires) agréé ;
- protocole d'accord n°155 du 4 juillet 2014 (relatif au régime collectif de complémentaire santé) agréé ;
 - | Avenant n° 1 du 20 octobre 2014 agréé,
 - | Avenant n° 2 du 3 avril 2015 en attente d'agrément,
 - | Avenant n° 3 du 26 juin 2015 en attente d'agrément ;
- protocole d'accord n°156 du 3 avril 2015 (classification des éducateurs jeunes enfants) agréé ;
- protocole d'accord n°157 du 26 juin 2015 (salariés en insertion dans les ACI) en attente d'agrément.

ADDITIF 4

GRILLE INDICIAIRE DES EMPLOIS DANS LES CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE ET SERVICES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION ET D'INSERTION POUR ADULTES

Valeur du point depuis le 1^{er} avril 2013 : 3,76 €

La valeur du point est celle de la convention collective des personnes handicapées
et inadaptées du 15/3/1966, soit depuis le 1/04/2013 à 3,76 €.

Barème comprenant l'indemnité de sujétion spéciale de 8,21 %
(sauf pour les cadres des groupes 6 à 9)

GRUPE 1

Ancienneté	Indice	Indemnité	Salaires
Échelon de début	355*	+ 8,21 %	1 444,39 €
Après 1 an	359*	+ 8,21 %	1 460,66 €
Après 3 ans	362*	+ 8,21 %	1 472,87 €
Après 5 ans	364	+ 8,21 %	1 481,01 €
Après 7 ans	371	+ 8,21 %	1 509,49 €
Après 9 ans	386.4	+ 8,21 %	1 572,14 €
Après 11 ans	402.4	+ 8,21 %	1 637,24 €
Après 14 ans	418.4	+ 8,21 %	1 702,34 €
Après 17 ans	434.4	+ 8,21 %	1 767,44 €
Après 21 ans	450.4	+ 8,21 %	1 832,54 €

* Protocole n° 154 du 30/09/2011

GRUPE 2

Ancienneté	Indice	Indemnité	Salaires
Échelon de début	360*	+ 8,21 %	1 464,73 €
Après 1 an	364*	+ 8,21 %	1 481,01 €
Après 3 ans	369*	+ 8,21 %	1 501,35 €
Après 5 ans	375	+ 8,21 %	1 525,76 €
Après 7 ans	387.4	+ 8,21 %	1 576,21 €
Après 9 ans	406.4	+ 8,21 %	1 653,52 €
Après 11 ans	421.4	+ 8,21 %	1 714,55 €
Après 14 ans	438.4	+ 8,21 %	1 783,72 €
Après 17 ans	455.4	+ 8,21 %	1 852,88 €
Après 21 ans	472.4	+ 8,21 %	1 922,05 €

* Protocole n° 154 du 30/09/2011

GRUPE 3

Ancienneté	Indice	Indemnité	Salaires
Échelon de début	365*	+ 8,21 %	1 485,07 €
Après 1 an	373*	+ 8,21 %	1 517,62 €
Après 3 ans	385*	+ 8,21 %	1 566,45 €
Après 5 ans	399.4	+ 8,21 %	1 625,04 €
Après 7 ans	418.4	+ 8,21 %	1 702,34 €
Après 9 ans	437.4	+ 8,21 %	1 779,65 €

Après 11 ans	456.4	+ 8,21 %	1 856,95 €
Après 14 ans	474.4	+ 8,21 %	1 930,19 €
Après 17 ans	492.4	+ 8,21 %	2 003,43 €
Après 21 ans	510.4	+ 8,21 %	2 076,66 €

* Protocole n° 154 du 30/09/2011

GRUPE 4

Ancienneté	Indice	Indemnité	Salaires
Échelon de début	383*	+ 8,21 %	1 558,31 €
Après 1 an	399	+ 8,21 %	1 623,41 €
Après 3 ans	414*	+ 8,21 %	1 684,44 €
Après 5 ans	433	+ 8,21 %	1 761,75 €
Après 7 ans	453	+ 8,21 %	1 843,12 €
Après 9 ans	472	+ 8,21 %	1 920,42 €
Après 11 ans	494	+ 8,21 %	2 009,94 €
Après 14 ans	514	+ 8,21 %	2 091,31 €
Après 17 ans	541	+ 8,21 %	2 201,16 €
Après 21 ans	571	+ 8,21 %	2 323,23 €

* Protocole n° 154 du 30/09/2011

GRUPE 5

Ancienneté	Indice	Indemnité	Salaires
Échelon de début	444*	+ 8,21 %	1 806,50 €
Après 1 an	462	+ 8,21 %	1 879,74 €
Après 3 ans	493	+ 8,21 %	2 005,87 €
Après 5 ans	519	+ 8,21 %	2 111,65 €
Après 7 ans	540	+ 8,21 %	2 197,10 €
Après 9 ans	555	+ 8,21 %	2 258,13 €
Après 11 ans	587	+ 8,21 %	2 388,32 €
Après 14 ans	620	+ 8,21 %	2 522,59 €
Après 17 ans	657	+ 8,21 %	2 673,13 €
Après 21 ans	688	+ 8,21 %	2 799,26 €

*Protocole n° 154 du 30/09/2011

Cadres de direction

GRUPE 6

Ancienneté	Indice	Salaires
Échelon de début	660	2 481,60 €
Après 1 an	690	2 594,40 €
Après 3 ans	720	2 707,20 €
Après 5 ans	740	2 782,40 €
Après 7 ans	760	2 857,60 €
Après 9 ans	780	2 932,80 €
Après 11 ans	810	3 045,60 €
Après 14 ans	830	3 120,80 €
Après 17 ans	860	3 233,60 €
Après 21 ans	880	3 308,80 €
Après 25 ans	900	3 384,00 €

GRUPE 7

Ancienneté	Indice	Salaires
Échelon de début	720	2 707,20 €
Après 1 an	740	2 782,40 €
Après 3 ans	760	2 857,60 €
Après 5 ans	785	2 951,60 €
Après 7 ans	810	3 045,60 €
Après 9 ans	835	3 139,60 €
Après 11 ans	860	3 233,60 €
Après 14 ans	900	3 384,00 €
Après 17 ans	935	3 515,60 €
Après 21 ans	965	3 628,40 €
Après 25 ans	1000	3 760,00 €

GRUPE 8

Ancienneté	Indice	Salaires
Échelon de début	720	3 008,00 €
Après 1 an	830	3 120,80 €
Après 3 ans	860	3 233,60 €
Après 5 ans	890	3 346,40 €
Après 7 ans	920	3 459,20 €
Après 9 ans	950	3 572,00 €
Après 11 ans	980	3 684,80 €
Après 14 ans	1020	3 835,20 €
Après 17 ans	1060	3 985,60 €
Après 21 ans	1100	4 136,00 €
Après 25 ans	1140	4 286,40 €

GRUPE 9

Ancienneté	Indice	Salaires
Échelon de début	850	3 196,00 €
Après 1 an	880	3 308,80 €
Après 3 ans	910	3 421,60 €
Après 5 ans	940	3 534,40 €
Après 7 ans	970	3 647,20 €
Après 9 ans	1000	3 760,00 €
Après 11 ans	1030	3 872,80 €
Après 14 ans	1060	3 985,60 €
Après 17 ans	1100	4 136,00 €
Après 21 ans	1140	4 286,40 €
Après 25 ans	1180	4 436,80 €

IV.

ACCORDS

DE BRANCHE

- 92 ACCORD DE BRANCHE 1**
Accord du 1^{er} avril 1999 visant à mettre en oeuvre la création d'emplois par l'ARTT version consolidée avec l'accord 2005-03 du 18 février 2005, par l'avenant n° 1 du 19 mars 2007 agrément par arrêté du 04.07.2007, JO du 18.07.2007 et extension par arrêté du 11.12.2007, JO du 18.12-2007, et par l'avenant n° 2 du 25 février 2009 agrément par arrêté du 25-09-2009, JO du 02-10-2009
- 105 ACCORD DE BRANCHE 2**
Accord 2001-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (loi Aubry II) relatif au temps partiel modulé
- 108 ACCORD DE BRANCHE 3**
Accord 2002-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en place le travail de nuit
- 115 ACCORD DE BRANCHE 4**
Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords modifié par l'avenant n° 1 du 23 juin 2005 et l'avenant n° 2 du 20 mai 2009 - Accord agréé par arrêté du 14 mars 2005 (JO du 31.03.2005) et étendu par arrêté du 6 avril 2005 (JO du 15-04- 2005) - Avenant n° 1 agréé par arrêté du 5 août 2005 (JO du 28.08.2005) et étendu par arrêté du 7 décembre 2006 (JO du 19.12.2006) - Avenant n° 2 agréé par arrêté du 7 juillet 2009 (JO du 16.07.2009) et étendu par arrêté du 16 septembre 2009 (JO du 23.09.2009)
- 118 ACCORD DE BRANCHE 5**
Accord 2005-04 du 22 avril 2005
Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif aux astreintes
- 122 ACCORD DE BRANCHE 6**
Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif au travail à temps partiel du 22 novembre 2013 Agréé par arrêté du 18 avril 2014 (JO du 22.05.2014) et étendu par arrêté du 19 juin 2014 (JO du 28.06.2014)
- 127 ACCORD DE BRANCHE 7**
Accord du 23 avril 2015 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale
- 131 ACCORD DE BRANCHE 7 BIS**
Avenant n° 1 à l'accord du 23.04.2015 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale
- 133 ACCORD DE BRANCHE 8**
Accord sur la formation professionnelle dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 7 mai 2015

ACCORD DE BRANCHE - 1

ACCORD DU 1^{ER} AVRIL 1999 VISANT à METTRE en ŒUVRE LA CRÉATION D'EMPLOIS PAR L'ARTT

Version consolidée avec l'accord 2005-03 du 18 février 2005, par l'avenant n° 1 du 19 mars 2007 agrément par arrêté du 04/07/2007, JO du 18/07/2007 et extension par arrêté du 11/12/2007, JO du 18/12/2007, et par l'avenant n° 2 du 25 février 2009 agrément par arrêté du 25/09/2009, JO du 02/10/2009.

PRÉAMBULE

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu de la diversité des situations et de la pluralité des spécialités, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un accord-cadre dont la mise en oeuvre nécessite un engagement volontaire des entreprises.

Les négociations sur la réduction du temps de travail s'inscrivent dans une logique à trois niveaux : branche - convention collective nationale - entreprise.

En conséquence, l'accord de branche doit respecter le principe de subsidiarité qui implique que ne soient négociés au niveau de la branche que les éléments qui relèvent de sa compétence.

Les dispositions conventionnelles et/ou d'entreprise devront respecter celles du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent leurs objectifs :

1. maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers dans un souci d'amélioration de la qualité ;
2. inscrire l'effort national en faveur de l'emploi dans le respect des missions premières des institutions au bénéfice des usagers ;
3. intégrer les dispositifs d'aménagement du temps de travail sous toutes leurs formes dans le même souci de privilégier le service rendu ;
4. permettre aux établissements et services de poursuivre un développement tenant compte à la fois de leur spécificité, de l'amélioration des soins, de l'accueil, ainsi que des aspirations du personnel ;
5. créer des emplois qualifiés correspondants, par le développement d'actions de formation, dans le cadre des orientations du projet d'établissement.

CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Champ d'application

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérés ci-dessous :

- 80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
 - 80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
 - 80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.
 - 80.3Z Enseignement supérieur
 - 80.4Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement
- Etablissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

80.4C	Formations des adultes et formation continue	Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité.
80.4D	Autres enseignements	Cette classe comprend les instituts de formation en soins infirmiers (IFSI), les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les instituts régionaux en travail social (IRTS).
85.1A	Activités hospitalières : services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour ; services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine ; les activités de blocs opératoires mobiles ; les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 61.62 et suivants du code de la santé publique.	
85.1C	Pratique médicale : les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens ; les activités de radiodiagnostic et radiothérapie ; la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).	
85.1E	Pratiques dentaires : les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.	
85.1G	Activités des auxiliaires médicaux : les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.	
85.1L	Centres de collecte et banques d'organes : les activités des banques de spermes ou d'organes ; les lactariums ; la collecte du sang ou d'autres organes humains.	
85.3A	Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.	
85.3B	Accueil des enfants en difficulté : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ; les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse ; l'hébergement en famille d'accueil ; les activités des maisons maternelles.	
85.3C	Accueil des adultes handicapés : l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.	
85.3D	Accueil des personnes âgées : l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales, l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.	
85.3E	Autres hébergements sociaux : l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc.	
85.3G	Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.	
85.3H	Aide par le travail, ateliers protégés : les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés ; les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes	

handicapés.

85.3K Autres formes d'action sociale :

- | les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée ;
- | les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
- | les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées ;
- | les services de tutelle.

91.3E Organisations associatives NCA :

- | les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K Activités thermales et de thalassothérapie :

- | soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base :

- | la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. l'hospitalisation à domicile ;
2. les sièges sociaux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;
3. les services centraux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les Dom.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996, ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- | des Ssiad de la Croix-Rouge française ;
- | des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile, adhérents de la Fehap ;
- | des organismes employeurs dont l'activité principale est le Sessad, le Samsah ou le service de tutelle et adhérent aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Article 2 - Réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail s'opère dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 suivant les modalités définies dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 3 - Création d'emplois

La réduction du temps de travail s'accompagne de création d'emplois dont le nombre et la nature permettent le maintien et l'amélioration :

- de la qualité du service rendu aux usagers ;
- des conditions de travail du personnel.

Les conditions de mise en oeuvre du présent article font l'objet de dispositions

intégrées dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 4 - Maintien de l'emploi

La réduction du temps de travail peut être mise en oeuvre, afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements pour motif économique.

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Article 5 - Durée hebdomadaire

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, est fixée à 35 heures à compter du 1^{er} janvier 2000, dans les entreprises de plus de 20 salariés, et à compter du 1^{er} janvier 2002, pour les autres.

La durée hebdomadaire maximale fixée par la loi à 48 heures est réduite à 44 heures. Les dérogations sont prévues aux articles R. 212-3 à R. 212-9 du code du travail.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

Article 6 - Repos quotidien

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre deux journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers ; pour le secteur sanitaire, cette disposition concerne tous les personnels.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos, prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

Article 7 - Pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

Article 8 - Répartition du travail

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur 4, 5 ou 6 jours.

Dans le cadre de la quatorzaine, le travail est réparti de manière à assurer au salarié 4 jours de repos dont au moins 2 jours consécutifs.

Article 9 - Heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos en compensation majorés dans les conditions légales. A défaut, elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer ce contingent d'heures supplémentaires annuelles lors de la réunion prévue à l'article 30 du présent accord.

CHAPITRE 3 - DÉCOMPTÉ ET RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le décompte et la répartition du temps de travail peuvent être :

| hebdomadaire ;

- | par quatorzaine ;
- | par cycle de plusieurs semaines ;
- | sur tout ou partie de l'année.

Article 10 - Décompte des heures de travail par cycle

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à l'horaire collectif de travail.

Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

Article 11 - Modulation du temps de travail (modifié par l'avenant n° 1 du 19-03-2007)

Préambule

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif connaissant des variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

En effet, l'ajustement des temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la prise en charge des personnes en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

11.1 - Principe et modalités de mise en place de la modulation

La modulation mise en place conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année, afin de tenir compte des variations d'activité, et dans la limite d'une durée collective annuelle.

La modulation du temps de travail peut être mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues par l'article L. 212-8 du code du travail et par le présent accord.

Toutefois, en l'absence de délégués syndicaux ou en cas d'échec des négociations, une application directe du présent accord peut être effectuée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

La durée collective de travail annuelle susvisée est fixée à 1 607 heures, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une durée annuelle inférieure.

Les durées annuelles de travail, conventionnelles ou non, plus favorables continueront de s'appliquer selon le principe de faveur.

11.2 - Champ d'application

La modulation des horaires de travail peut concerner l'ensemble du personnel d'une association ou seulement certains établissements ou services de l'association.

Les salariés sous contrats à durée déterminée peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée à l'article 11.6.3³⁵ est effectuée au terme du contrat.

11.3 - Amplitude de la modulation

En application de l'article 5 du chapitre II de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999, l'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite de 44 heures maximum par semaine travaillée [ou 44 heures sur 4 semaines consécutives] (NDLR : exclu par l'arrêté d'extension). Il ne peut être inférieur à 21 heures hebdomadaires.

11.4 - Programmation de la modulation

Chaque année, en fonction de la période annuelle de modulation retenue, l'association devra définir les périodes de forte et de faible activité après consultation des représentants du personnel.

Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning annuel lequel sera porté à la connaissance des salariés un mois avant l'entrée en vigueur de la période de modulation.

Les salariés seront informés de tout changement de leurs horaires de travail dans le délai de sept jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Dans ce cas, le nouveau planning est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Ce délai de prévenance peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers.

Dans cette hypothèse, des contreparties sont prévues par accord d'entreprise ou d'établissement [ou par l'employeur, en l'absence de délégués syndicaux ou d'échec des négociations] [NDLR : exclu par l'arrêté d'extension qui précise que le dernier alinéa de l'article 11-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (nécessité de contreparties)].

11.5 - Heures supplémentaires

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel. Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires seront soumises au régime des heures supplémentaires.

De même, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 11.3 du présent accord seront soumises au régime des heures supplémentaires.

11.6 - Chômage partiel

En cas de rupture de la charge de travail, chaque association prendra les mesures nécessaires pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra néanmoins être déclenché.

11.7 - Personnel sous contrat de travail temporaire et personnel intérimaire

Le recours aux contrats de travail temporaire et à l'intérim doit rester, dans toute la mesure du possible, exceptionnel.

11.8 - Rémunération

II est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation

³⁵ Il convient de lire : article 11-8 alinéa 3.

sera lissée et calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de modulation.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé. Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée. Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat, selon les modalités suivantes :

| s'il apparaît qu'un salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées ;

| si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent soit avec la dernière paie en cas de rupture soit le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation en cas d'embauche en cours d'année ;

| en cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique ou licenciement pour cause réelle et sérieuse, à l'exception des licenciements disciplinaires, aucune retenue n'est effectuée ;

| lorsque les éventuels repos compensateurs acquis dans ces conditions ne pourront être pris avant l'expiration du contrat, le salarié recevra, dans tous les cas de rupture, une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis.

11.9 - Calendriers individualisés

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 alinéa 9 du code du travail, chaque entreprise ou association pourra avoir recours à des calendriers individuels de modulation.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés est respecté avant toute modification du calendrier individualisé. Ce délai est réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers (NDLR : l'arrêté d'extension précise que le deuxième alinéa de l'article 11.9 devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail. Cet article dispose : « La convention et l'accord définis par le présent article fixe les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés et organisent, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés. Dans ce cas, la convention ou l'accord doit préciser les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents »).

La durée du travail de chaque salarié est enregistrée quotidiennement par tous moyens, à la convenance de l'employeur. Un récapitulatif hebdomadaire des horaires est établi pour chaque salarié concerné par un calendrier individualisé. En cas d'absence, les dispositions de l'article 11-8 du présent accord sont applicables, afin de déterminer les conditions de rémunération des salariés intéressés.

11.10 - Dispositifs antérieurs

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en vertu des dispositions antérieures des articles 11 et 12 de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999 demeurent applicables et pourront être révisés, le cas échéant, par chaque entreprise ou association de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 12 - Annualisation du temps de travail

Supprimé par avenant n° 1 du 19 mars 2007.

Article 13 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

En application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être aménagée par accord collectif sous forme de jours de repos.

| Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 39 heures, celui-ci peut prétendre à 23 jours ouvrés de repos supplémentaires.

| Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 38 heures, celui-ci peut prétendre à 18 jours ouvrés de repos supplémentaires.

| Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 37 heures, celui-ci peut prétendre à 12 jours ouvrés de repos supplémentaires.

| Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 36 heures, celui-ci peut prétendre à 6 jours ouvrés de repos supplémentaires.

La variation de l'horaire de travail du fait de la prise de ces jours de repos n'entraîne pas de variation corrélative de la rémunération lissée sur l'année.

Ces jours de repos peuvent être attribués par semaine, par quinzaine, mensuellement ou selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier le salarié par semaine(s) de congés ou octroi de jours étalés dans le temps.

L'employeur établit, en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis peut être prise au choix du salarié sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne peut opposer plus de deux refus consécutifs au salarié sur une période de 12 mois à compter de la première demande. En toute hypothèse, le salarié informe l'employeur de ses intentions par écrit au moins 1 mois à l'avance ; l'employeur devant répondre dans un délai de 15 jours.

La moitié des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail peut alimenter un compte épargne-temps. Ils doivent être utilisés dans les 4 ans qui suivent l'ouverture des droits.

Lorsque la réduction du temps de travail s'effectue par le bénéfice de jours de repos, les périodes non travaillées, quel qu'en soit le motif, ne donnent pas droit à l'octroi de jours de repos.

Interprétation paritaire (16/01/2001)

Acquisition des jours de réduction du temps de travail

Par principe, toute période réellement travaillée comprise entre 35 h et 39 h génère un droit à l'acquisition de jours de réduction du temps de travail.

Les absences rémunérées ou non, notamment les congés trimestriels, ne donnent pas lieu à l'acquisition de jours RTT, à l'exception des actions prises sur le plan de formation de l'entreprise, des heures de délégations légales et conventionnelles et des absences pour raison syndicale prévues par les conventions collectives.

Il est rappelé par ailleurs que les congés payés légaux, y compris ceux liés à l'ancienneté ne participent pas à l'acquisition de jours RTT.

Prise de JRTT

Toute absence du salarié le jour prévu pour la prise d'un jour RTT donnera lieu au report de celui-ci.

CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

Article 14 - Dispositions spécifiques aux cadres

Les cadres soumis à la durée collective de travail en vigueur dans l'entreprise sont concernés par les mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail.

Article 15 - Salariés à temps partiel

15.1 - Heures complémentaires

Afin d'assurer le bon fonctionnement des entreprises relevant du présent accord et conformément au nouvel article L. 212-4-3 du code du travail, issu de la loi du 13 juin 1998, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée prévue au contrat.

15.2 - Délai de prévenance

La modification éventuelle de la répartition de la durée du travail préalablement déterminée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit après consultation des instances représentatives du personnel, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

15.3 - Garanties individuelles

Egalité des droits : les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Rémunération : lorsqu'un salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de la rémunération mensualisée.

Période minimale de travail continu : la période minimale de travail continu rémunérée est fixée à 2 heures. Toutefois elle est de 1 heure pour les personnels enseignants.

15.4 - Interruption d'activité

Nombre : le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées au cours d'une même journée ne peut être supérieur à 2.

Durée : la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

15.5 - Contrepartie spécifique à l'interruption d'activité

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

CHAPITRE 5 - COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Article 16 - Ouverture et tenue du compte

Le compte épargne-temps (CET) a pour finalité de permettre à tout salarié d'épargner un élément de salaire et/ou de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet, engager une action de formation de longue durée ou anticiper la fin de carrière.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le mode d'alimentation du compte épargne-temps est choisi par chaque salarié

pour une période de 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour la période suivante, le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. Il est tenu un compte individuel qui est communiqué annuellement au salarié. La mise en place du compte épargne-temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

Article 17 - Alimentation (modifié par l'avenant n° 1 du 19.03.2007 et l'avenant n° 2 du 25.02.2009)

Chaque salarié peut affecter à son compte :

- | au plus, la moitié des jours de réduction du temps de travail acquis ;
- | au plus, la moitié des jours de repos accordés aux cadres en forfait jours ;
- | le report des congés annuels en sus des 24 jours ouvrables ;
- | la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;
- | la contrepartie en repos obligatoire et le repos compensateur de remplacement.

Par accord d'entreprise, d'autres sources d'alimentation peuvent être prévues. Ce compte peut être alimenté dans la limite de 15 jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement établi défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Article 18 - Conversion des primes en temps

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos et affectés au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante :

$$\frac{\text{horaire mensuel contractuel X somme due}}{\text{salaire mensuel}} = \text{temps de repos}$$

Article 19 - Utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- | tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise) ;
- | des congés de fin de carrière ;
- | tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Le salarié qui souhaite partir en congé, doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

Le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables peut faire l'objet d'une demande de congé et ce quelle qu'en soit la nature.

Article 19 bis - Monétarisation du compte

Complément de rémunération immédiate

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié.

Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

Complément de rémunération différée

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des

droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin :

- | d'alimenter un plan d'épargne contribuant au financement de prestations de retraite au sens de l'article L. 3332-1 du code du travail ;
- | d'alimenter un plan d'épargne salariale au sens de l'article L. 3332-1, L. 3333-1 et L. 3334-1 ;
- | de procéder au versement des cotisations visées à l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale (rachat de périodes d'études et de trimestres au régime de l'assurance vieillesse).

Article 20 - Situation du salarié pendant le congé

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise des congés.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail, subsistent, sauf dispositions législatives contraires.

Article 21 - Gestion financière du CET

La gestion financière du CET est confiée à une caisse paritaire nationale.

Article 22 - Fin du congé et cessation du CET

La rupture du contrat de travail pour quel que motif que ce soit entraîne la clôture du CET. Une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour les congés non encore pris. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

Article 23 - Renonciation au CET

Le salarié peut renoncer au CET. La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de trois mois.

Pendant la durée du préavis de trois mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos acquis.

Article 24 - Transmission du CET

La transmission du CET, annexé au contrat de travail, est automatique dans le cas de modifications de la situation de l'employeur visés à l'article L. 122-12 du code du travail.

CHAPITRE 6 - MANDATEMENT SYNDICAL

Article 25 - Mise en oeuvre du mandatement

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un salarié mandaté dans les conditions fixées par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Ces accords peuvent également être conclus au niveau de l'établissement par délégation de l'employeur.

Les organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau national, peuvent expressément mandater des salariés de l'entreprise pour négocier en leur nom des accords collectifs.

25.1 - Salariés mandatés

Les salariés ainsi mandatés sont tenus au devoir de discrétion.

Par une lettre de mission au salarié mandaté, l'organisation mandataire doit préciser l'objet de la négociation, les positions qu'elle entend voir négocier, les conditions de contrôle de l'exercice du mandat, les conditions d'acceptation de signature en son nom.

Le mandat prend fin dès que l'accord est conclu. Toutefois, l'organisation manda-

taire et l'employeur peuvent convenir des conditions dans lesquelles le salarié mandaté peut intervenir dans l'application de l'accord. Cet accord des parties fait l'objet d'un écrit.

Une copie de chacun des accords qui viendraient à être conclus sera transmise à l'organisation mandataire avant dépôt auprès de la direction départementale du travail, conformément au droit commun (article L. 132-10 du code du travail).

L'accord conclu ne peut de surcroît entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de la direction départementale du travail, conformément au droit commun (article L. 132-10 du code du travail).

25.2 - Temps affecté aux salariés mandatés

Pour mener à bien son mandat, le salarié mandaté pour conclure un accord bénéficie de temps de délégation d'un minimum de 4 heures par mois pour les entreprises ou établissements comptant moins de 10 salariés, 8 heures de 10 à 50 salariés et de 10 heures au-delà.

Les salariés mandatés pour conclure un accord bénéficient de la protection (article L.412-18 du code du travail) applicable aux délégués et anciens délégués syndicaux pendant une période d'un an après la date de conclusion de l'accord collectif ou s'il y a lieu de celle du constat d'échec de la négociation.

CHAPITRE 7 - MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

Article 26 - Suivi de l'accord

Une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que seront parus les arrêtés d'agrément et d'extension. Un règlement intérieur est négocié pour fixer les conditions d'exercice de ce suivi.

Article 27 - Commission d'interprétation

Il est créé une commission spécifique d'interprétation composée des organisations syndicales signataires du présent accord.

Article 28 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, seront présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 29 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 30 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 31 - 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 32 - Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article 33 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties (NDLR : l'arrêté d'extension précise que le 1^{er} alinéa de l'article 33 est étendu sous réserve des dispositions du 2^e alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail qui dispose que : « La dénonciation est notifiée, par son auteur, aux autres signataires de la convention ou de l'accord, et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure »).

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai (NDLR : l'arrêté d'extension précise que les 2^e et 3^e alinéas de l'article 33 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des 4^e, 5^e et 6^e alinéas de l'article L. 132-8 du code du travail qui définissent les conditions dans lesquelles l'accord continue à produire ses effets. Cet article dispose que : « Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation. Il en est de même à la demande d'une des organisations syndicales représentatives des salariés intéressées, en cas de négociation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 132-14 en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation. Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord, dans les délais précisés au 3^e alinéa ci-dessus, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais. Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, ladite convention ou ledit accord continue de produire effet conformément aux 3^e et 6^e alinéas du présent article. En outre, une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise en cause, conformément au 5^e alinéa du présent article, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles dispositions, selon le cas »).

Article 34 - Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

ACCORD DE BRANCHE - 2

ACCORD 2001-01 DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE A BUT NON LUCRATIF (LOI AUBRY II) RELATIF AU TEMPS PARTIEL MODULE

Article 1 - Champ d'application

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini par l'article 1^{er} de l'accord du 1.04.1999, étendu par l'arrêté du 4.08.1999 (JO du 08.08.1999), peuvent avoir recours à une ou plusieurs dispositions ci-dessous définies applicables par article indépendamment les unes des autres.

Article 2 - Temps partiel modulé

a. Définition

L'ensemble des salariés à temps partiel pourra bénéficier du régime du travail à temps partiel modulé prévu par l'article L. 212-4-6 du code du travail, compte tenu des fluctuations d'activités des associations, établissements ou services qui les emploient.

b. La mise en place du temps partiel modulé donnera lieu à la consultation des instances représentatives du personnel.

c. Organisation

Le temps de travail pourra être décompté sous une forme hebdomadaire ou mensuelle.

La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine sera de 4 heures, sur le mois de 18 heures.

La durée du travail pourra varier entre les limites minimales stipulées ci-dessus, et les limites maximales suivantes :

| l'écart entre chacune de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder le tiers de cette durée ;

| la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires.

La durée du travail des salariés à temps partiel pourra varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail quotidien sera de 2 heures et de 1 heure pour les personnels enseignants.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera réalisé conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du code du travail.

Un récapitulatif mensuel sera annexé au bulletin de paie.

d. Interruption d'activité

Dans le cas particulier du travail à temps partiel modulé, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante :

| il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée ;

| la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

e. Programmation

Le travail à temps partiel modulé fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle ou trimestrielle ou semestrielle ou annuelle définissant les périodes de haute et basse activité.

La programmation est soumise à consultation des instances représentatives du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés individuellement un mois avant son application.

f. Délai de prévenance

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit dans les limites légales. Ces modalités d'intervention urgentes sont définies après consultation des instances représentatives du personnel.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à temps partiel à employeurs multiples.

g. Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé, est calculée sur la base de l'horaire contractuel.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel modulé, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue. Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, l'éventuel débit d'heures ne sera pas déduit du solde de tout compte.

Lorsque sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculé sur l'année, il sera fait application des dispositions légales. Article 3 - Jours de repos pour réduction du temps de travail

Lorsque dans l'association, l'établissement ou le service, la réduction du temps de travail a été mise en place par l'octroi de jours de repos, le même mode d'organisation du temps de travail pourra être proposé aux salariés à temps partiel, en faisant les calculs au prorata de leur temps de travail.

En tout état de cause, ce type d'organisation du temps de travail devra être indiqué au contrat de travail.

Article 4 - Garanties individuelles

Le salarié à temps partiel désirant travailler à temps complet ou bien désirant augmenter son temps partiel devra obligatoirement en faire la demande à son employeur par courrier recommandé ou par courrier remis contre décharge au moins 3 mois avant la date envisagée du changement d'horaire sauf en cas de vacance ou de création de poste.

L'employeur est tenu de répondre sous la même forme dans le mois qui suit la réception de la demande. En cas de réponse négative, celle-ci doit être motivée.

Pour les salariés à temps complet désirant réduire leur temps de travail, les modalités prévues à l'alinéa précédent s'appliquent de manière identique.

Article 5 - Repos compensateur lié aux heures supplémentaires

Le délai de prise des repos compensateurs prévus à l'article L. 212-5-1 du code du travail (bonification sous forme de repos compensateur, repos compensateur de remplacement, repos compensateur obligatoire) est fixé à 6 mois.

Article 6 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 7 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'un projet de 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 8 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 9 - Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le premier jour du mois qui suit l'extension.

Fait à Paris, le 3 avril 2001

Pour l'Unifed : Madame Preyssas : Présidente

Pour la CFDT Santé Sociaux :

Pour la CFTC Santé Sociaux :

Pour la CFE-CGC :

Pour FO :

Pour la CGT :

ACCORD DE BRANCHE - 3

ACCORD 2002-01 DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE À BUT NON LUCRATIF VISANT À METTRE EN PLACE LE TRAVAIL DE NUIT

PRÉAMBULE

Dans le cadre des dispositions du chapitre 3 « encadrement du travail de nuit » de la loi n° 2001.397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu des activités de la branche du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, le recours au travail de nuit est indissociable à la nécessité de prise en charge continue des usagers.

Le travail de nuit pourra être mis en place dans les établissements en tenant compte du projet pédagogique ou thérapeutique.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche appliquent à leurs personnels, les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- 80.1Z** Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
 - 80.2A** Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
 - 80.2C** Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.
 - 80.3Z** Enseignement supérieur
 - 80.4Z** Formations permanentes et autres activités d'enseignement
 - 80.4C** Formations des adultes et formation continue
 - 80.4D** Autres enseignements
 - 85.1A** Activités hospitalières :
 - | services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;
 - | services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine ;
 - | les activités de blocs opératoires mobiles ;
- Etablissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
- Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité.
- Cette classe comprend les instituts de formation en soins infirmiers (IFSI), les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les instituts régionaux en travail social (IRTS).

- | les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 61.62 et suivants du code de la santé publique.
- 85.1C Pratique médicale :
 - | les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens ;
 - | les activités de radiodiagnostic et radiothérapie ;
 - | la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
- 85.1E Pratiques dentaires :
 - | les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
- 85.1G Activités des auxiliaires médicaux :
 - | les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
- 85.1L Centres de collecte et banques d'organes :
 - | les activités des banques de spermes ou d'organes ;
 - | les lactariums ;
 - | la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A Accueil des enfants handicapés :
 - | l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B Accueil des enfants en difficulté :
 - | l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;
 - | les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse ;
 - | l'hébergement en famille d'accueil ;
 - | les activités des maisons maternelles.
- 85.3C Accueil des adultes handicapés :
 - | l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D Accueil des personnes âgées :
 - | l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
 - | l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.
- 85.3E Autres hébergements sociaux :
 - | l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc.
- 85.3G Crèches et garderies d'enfants :
 - | activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :
 - | les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés ;
 - | les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K Autres formes d'action sociale :
 - | les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée ;
 - | les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
 - | les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées ;
 - | les services de tutelle.
- 91.3E Organisations associatives NCA :
 - | les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ail-

leurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K Activités thermales et de thalassothérapie :
| soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base :
| la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. l'hospitalisation à domicile ;
2. les sièges sociaux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;
3. les services centraux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

CHAPITRE I

Article 1 - Définition de la plage horaire du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement et service en déterminant une plage nocturne de 9 heures continues au sein de la période comprise dans l'amplitude de 21 heures à 7 heures.

Article 2 - Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

| soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus ;

| soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes : personnels soignants, personnels éducatifs, d'animation, personnels qui assurent la maintenance et la sécurité ainsi que les surveillants et veilleurs de nuit.

Les organismes viendront spécifier les emplois concernés dans ces catégories professionnelles par accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche. A défaut d'accord collectif, l'organisme définit les emplois après consultation des représentants du personnel.

Article 3 - Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit

La durée maximale quotidienne est portée de 8 h à 12 h par dérogation à l'article L. 213-3 du code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse 8 h, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera soit au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 220-1 du code du travail soit au repos hebdomadaire.

Des accords collectifs peuvent définir les secteurs où le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes.

Dans ce cas, la durée du travail ne peut excéder huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures (modifié par l'avenant n° 01 du 17/04/2002).

Article 4 - Conditions de travail

Article 4.1 - La pause

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera organisée dès lors que le temps de travail atteindra 6 h.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est rémunérée.

Article 4.2 - Surveillance médicale

La liste des salariés entrant dans le champ du présent accord sera transmise par les établissements et services au médecin du travail. Une visite devant la médecine du travail sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée tous les 6 mois.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin du travail a constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 236.4 du code du travail.

Article 4.3 - Protection de la maternité

Toute salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doit, dès lors qu'elle en fait la demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci (étant toutefois rappelé qu'en vertu de l'article L. 224.1 du code du travail, une femme ne peut, en aucun cas, exercer un emploi durant les 6 semaines suivant son accouchement). Cette période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois, si le médecin du travail le juge nécessaire.

La mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. Le salarié muté sur un poste de jour est donc soumis à l'horaire collectif applicable aux activités de jour.

L'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, selon le cas, les motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail de l'intéressée est alors suspendu jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité. Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale sans délai de carence et d'un complément de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Article 4.4 - Vie familiale et sociale

Des mesures pourront être prises par les établissements et services afin de faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses suivantes : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article 4.5 - Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les

salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage.

Article 5 – Contreparties de la sujétion de travail de nuit

5-1

Pour les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation de un jour par an à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord et de deux jours par an à compter du 1^{er} janvier 2004 sera octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus.

5-2-1

Pour les établissements et services non visés au 5-1, les heures travaillées la nuit sur la plage horaire nocturne définie conformément à l'article 1 susvisé par les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 susvisé, donneront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 5 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit ;

à compter du 1^{er} janvier 2004, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 7 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit.

5-2-2

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en oeuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel. Les organismes pourront réduire pour partie ce repos de compensation en le transformant pour partie en majoration financière dans la limite de 50 %. Cette possibilité de transformation de façon partielle du repos de compensation en majoration financière devra prendre la forme d'un accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche agréé et étendu. En l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra mettre en oeuvre cette disposition après consultation des représentants du personnel.

Article 6 – Égalité entre les femmes et les hommes

Les établissements et services assureront une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment quant à l'accès à la formation.

CHAPITRE II

Article 7 – Autres salariés travaillant la nuit

Les salariés qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus mais qui néanmoins accomplissent des heures de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ouvriront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

à compter de la date d'effet du présent accord, le droit au repos de compensation est de 5 % par heure de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ;

à compter du 1^{er} janvier 2004, le droit au repos de compensation est de 7 %40 par heure de travail effectif effectuée entre 23 heures et 6 heures.

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en oeuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

A titre exceptionnel, les organismes ont la possibilité de verser une indemnité équivalente en lieu et place de ce repos de compensation.

Les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant des contreparties salariales au travail de nuit sont exclus de l'application du présent article.

Les dispositions prévues au chapitre I ne s'appliquent pas aux autres salariés travaillant la nuit.

CHAPITRE III

Article 8 – Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 9 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 10 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours de l'année 2003.

Article 11 - 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 12 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expir-

ration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 13 - Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 14 – Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.

Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur :

- | les emplois concernés ;
- | les difficultés rencontrées.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place par accord collectif le travail de nuit, un suivi est réalisé par les signataires.

En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les instances représentatives du personnel, qui se réunissent au minimum une fois par an.

Fait à Paris, le 17 avril 2002

ACCORD DE BRANCHE - 4

ACCORD 2005-03 DU 18 FÉVRIER 2005 RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION DES ACCORDS MODIFIÉ PAR L'AVENANT N° 1 DU 23 JUIN 2005 ET L'AVENANT N° 2 DU 20 MAI 2009

Accord agréé par arrêté du 14 mars 2005 (JO du 31.03.2005) et étendu par arrêté du 6 avril 2005 (JO du 15.04.2005) - Avenant n° 1 agréé par arrêté du 5 août 2005 (JO du 28.08.2005) et étendu par arrêté du 7 décembre 2006 (JO du 19.12.2006) - Avenant n° 2 agréé par arrêté du 7 juillet 2009 (JO du 16.07.2009) et étendu par arrêté du 16 septembre 2009 (JO du 23.09.2009)

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes relatives au champ d'application des accords conclus par la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 1

Champ d'application

Le champ des accords est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérés ci-dessous :

- 80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.
- 80.3Z Enseignement supérieur
- 80.4Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement
- 80.4C Formations des adultes et formation continue
- 80.4D Autres enseignements
- 85.1A Activités hospitalières :
 - | services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;
 - | services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine ;
 - | les activités de blocs opératoires mobiles ;
 - | les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 61.62 et suivants du code de la santé publique.
- 85.1C Pratique médicale :
 - | les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens ;
 - | les activités de radiodiagnostic et radiothérapie ;

- | la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
- 85.1E Pratiques dentaires :
 - | les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
- 85.1G Activités des auxiliaires médicaux :
 - | les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
- 85.1L Centres de collecte et banques d'organes :
 - | les activités des banques de spermatozoïdes ou d'organes ;
 - | les lactariums ;
 - | la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A Accueil des enfants handicapés :
 - | l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B Accueil des enfants en difficulté :
 - | l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;
 - | les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse ;
 - | l'hébergement en famille d'accueil ;
 - | les activités des maisons maternelles.
- 85.3C Accueil des adultes handicapés :
 - | l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D Accueil des personnes âgées :
 - | l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
 - | l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.
- 85.3E Autres hébergements sociaux :
 - | l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc.
- 85.3G Crèches et garderies d'enfants :
 - | activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :
 - | les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés ;
 - | les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K Autres formes d'action sociale :
 - | les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée ;
 - | les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
 - | les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées ;
 - | les services de tutelle.
- 91.3E Organisations associatives NCA :
 - | les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.oK Activités thermales et de thalassothérapie :
 - | soins thermaux et de thalassothérapie.
- 24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base :
 - | la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. l'hospitalisation à domicile ;
2. les sièges sociaux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;
3. les services centraux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les Dom.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996, ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide à domicile, à l'exception :

| des Ssiad de la Croix-Rouge française ;

| des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile, adhérents de la Fehap ;

| des organismes employeurs dont l'activité principale est le Sessad, le Samsah ou le service de tutelle et adhérent aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

S'agissant du code APE 85.3G dont l'intitulé est « Crèches et garderies d'enfants » nouvellement révisé au 1^{er} janvier 2008 sous le code 88.91A dont l'intitulé est « Accueil de jeunes enfants », sont exclus du champ d'application des accords de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale les organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de six ans visés aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources relevant de la convention collective nationale du 4 juin 1983 (des centres sociaux et socioculturels)

Article 2 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 – Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4 – Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

ACCORD DE BRANCHE - 5

ACCORD 2005-04 DU 22 AVRIL 2005
DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE
ET MÉDICO-SOCIALE À BUT NON LUCRATIF
RELATIF AUX ASTREINTES

Champ d'application de l'accord

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- 80.1Z** Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2A** Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2C** Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.
- 80.3Z** Enseignement supérieur
- 80.4Z** Formations permanentes et autres activités d'enseignement
- 80.4C** Formations des adultes et formation continue
- 80.4D** Autres enseignements
- 85.1A** Activités hospitalières :
- | services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;
 - | services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine ;
 - | les activités de blocs opératoires mobiles ;
 - | les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 61.62 et suivants du code de la santé publique.
- 85.1C** Pratique médicale :
- | les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens ;
 - | les activités de radiodiagnostic et radiothérapie ;
 - | la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
- 85.1E** Pratiques dentaires :
- | les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
- 85.1G** Activités des auxiliaires médicaux :
- | les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
- 85.1L** Centres de collecte et banques d'organes :
- | les activités des banques de spermes ou d'organes ;
 - | les lactariums ;
 - | la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A** Accueil des enfants handicapés :

- | l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B Accueil des enfants en difficulté :
 - | l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;
 - | les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse ;
 - | l'hébergement en famille d'accueil ;
 - | les activités des maisons maternelles.
- 85.3C Accueil des adultes handicapés :
 - | l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D Accueil des personnes âgées :
 - | l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
 - | l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.
- 85.3E Autres hébergements sociaux :
 - | l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc.
- 85.3G Crèches et garderies d'enfants :
 - | activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :
 - | les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés ;
 - | les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K Autres formes d'action sociale :
 - | les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée ;
 - | les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
 - | les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées ;
 - | les services de tutelle.
- 91.3E Organisations associatives NCA :
 - | les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.0K Activités thermales et de thalassothérapie :
 - | soins thermaux et de thalassothérapie.
- 24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base :
 - | la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. l'hospitalisation à domicile ;
2. les sièges sociaux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;
3. les services centraux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les Dom.

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à

but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996.

Toutefois, le présent accord ne s'applique pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide à domicile, à l'exception :

| des Ssiad de la Croix-Rouge française ;

| des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la Fehap ;

| des organismes employeurs dont l'activité principale est le Sessad, le Samsah ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Préambule

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini ci-dessus peuvent avoir recours à la mise en place d'astreintes dans le cadre de leurs orientations thérapeutiques, pédagogiques, techniques et administratives, et de la contrainte de la permanence des soins.

Le personnel médical n'est pas visé par le présent accord.

Article 1 - Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'association ou de l'établissement, la durée de cette éventuelle intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Le temps d'intervention inclut le temps de trajet.

Article 2 - Dispositions antérieures

Les dispositifs conventionnels ou non plus favorables continueront de s'appliquer en application du principe de faveur.

Article 3 - Compensation de l'astreinte

En contrepartie des contraintes et de l'obligation de disponibilité en découlant, les salariés bénéficient d'une indemnisation destinée à compenser les astreintes auxquelles ils sont soumis.

L'indemnité d'astreinte est fixée en fonction du minimum garanti (MG) et évoluera donc aux mêmes dates que celui-ci. Elle s'élève à :

| 103 MG³⁶ par semaine complète d'astreinte (y compris le dimanche) ;

| 1 MG par heure d'astreinte en cas de semaine incomplète.

Le bénéficiaire d'un avantage en nature logement ou le versement d'une indemnité de logement viendra en déduction de l'indemnité versée en contrepartie de l'astreinte, le logement compensant déjà la disponibilité du salarié.

Article 4 - Organisation

Les catégories de personnel, quel que soit leur niveau de responsabilité, susceptibles d'effectuer des astreintes, ainsi que les modalités pratiques d'organisation de celles-ci, sont précisées au niveau de chaque organisme, après consultation des instances représentatives du personnel.

Lorsque l'organisation des astreintes ne peut être assurée que par deux salariés seulement, il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année par salarié.

Les astreintes ne peuvent pas être effectuées pendant les congés légaux, les congés conventionnels et les jours de repos RTT.

Article 5 - Programmation

La programmation individuelle des astreintes est établie un mois à l'avance et pour-

ra être modifiée en cas de circonstances exceptionnelles sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Article 6 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 - 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 8 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois.

Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 9 - Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article 10 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 11 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 12 - Date d'effet

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit son extension.

Fait à Paris, le 22 avril 2005

ACCORD DE BRANCHE - 6

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2013 DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE PRIVÉE À BUT NON LUCRATIF RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Agréé par arrêté du 18 avril 2014 (JO du 22.05.2014) et étendu par arrêté du 19 juin 2014 (JO du 28.06.2014)

Préambule

Suite à la promulgation de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les partenaires sociaux ont fait le choix d'entamer une négociation sur les modalités de mise en oeuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel, notamment du fait de la nécessité pour les entreprises de la branche de recourir au travail à temps partiel. L'enquête emploi 2012, menée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, indique que 23% des salariés de la branche occupent un emploi à temps partiel. Ce taux est en baisse dans tous les secteurs et emplois de la branche.

Cette amélioration de la situation ne saurait masquer le fait que compte tenu de la nature des activités exercées, de l'activité économique de la branche, des besoins spécifiques des entreprises de la branche et des modalités de financement qui se réfèrent à des pourcentages d'équivalents temps plein, les entreprises ont la nécessité de recourir à des emplois à temps partiel.

Le travail à temps partiel est particulièrement présent de par la nature des actes réalisés, la forte spécialisation de certaines activités et la disponibilité de certaines professions dans les secteurs concernés.

C'est pourquoi les signataires du présent accord proposent une réponse pragmatique à la question du travail à temps partiel, alliant respect des conditions d'emploi des salariés et qualité des services rendus par les entreprises de la branche.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur l'année 2014 visant à la réduction du temps partiel subi. La création du « complément d'heures » prévue par le présent accord en constitue un premier outil. Les partenaires sociaux s'engagent également à ouvrir sur l'année 2014 des négociations sur la mise en oeuvre du dispositif de « mobilité volontaire sécurisée », prévu par la loi de sécurisation de l'emploi, et permettant d'accroître l'employabilité des salariés de la branche.

Ces négociations intégreront prioritairement la thématique de la mutualisation des emplois sur les territoires au travers de la GPEC.

L'ouverture de ces négociations vise à réduire de façon conséquente la précarité de certains salariés, notamment ceux dont l'activité partielle est subie.

Le présent accord fera l'objet d'une réunion d'une Commission de suivi avant juin 2015 afin d'évaluer le dispositif et le modifier éventuellement avant la fin de cette même année par avenant présenté en commission paritaire de branche, notamment pour adapter les durées minimales qu'il prévoit ainsi que les emplois concernés par ces durées.

ARTICLE 1 - OBJET

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, telles que définies par l'accord 2005-03, modifiées, à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

ARTICLE 2 - DURÉE MINIMALE D'ACTIVITÉ

Article 2.1 - Durée minimale prévue par la loi

L'article L. 3123-14-1 du code du travail prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, la durée minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Article 2.2 - Dérogation à la durée minimale

Article 2.2.1

Compte tenu des contraintes, notamment budgétaires et organisationnelles, inhérentes aux entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, la durée minimale d'activité est fixée à :

| 2 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour :

- tous les personnels médicaux,
- les masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes, diététiciens,
- les psychologues, neuropsychologues, sages-femmes, certains infirmiers et manipulateurs radio titulaires d'une formation qualifiante portant sur une spécialité (consultations, tabacologie, pansements, hygiène, douleurs...),
- les intervenants en formation, enseignants ;

En ce qui concerne les pharmaciens, la durée minimale est de 17 heures 30 minutes dans les établissements sanitaires et de 7 heures dans les établissements médico-sociaux, en cohérence avec les dispositions de l'article R. 5126-42. du code de la santé publique.

| 14 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour les catégories de personnel pour lesquelles les exigences du poste le justifient.

Dans le cadre des modalités de recensement prévues à l'article 4.4 du présent accord, les entreprises, après avoir recensé les souhaits d'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel, informent et consultent le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel sur les motifs du recours aux dérogations. Cette information et consultation portent également sur la proposition faite aux salariés d'augmenter leur durée du travail.

Article 2.2.2

La durée minimale d'activité des employés de la vie associative de la Croix rouge française est fixée à 10 heures 30 minutes hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif. Cette disposition s'applique pendant un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en application du présent accord.

Article 2.2.3

La dérogation à la durée minimale légale ne fait pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail, dont les termes applicables à la date de signature du présent accord sont, pour rappel, les suivants :

| L. 3123-14-2 : une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités

afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L. 3123-14-1 ;

| L. 3123-14-4 : dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-3, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement ;

| L. 3123-14-5 : par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Article 2.3 - Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

L'entreprise organise alors la planification du temps de travail en journées complètes ou demi-journées. Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

ARTICLE 3 - HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10e de cette durée sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Au titre de l'article L. 3123-18 du code du travail, le nombre d'heures complémentaires peut être porté au-delà de 1/10e de la durée contractuelle de travail et ce, dans la limite du 1/3 de cette même durée. Les heures réalisées dans ce cadre sont majorées à un taux de 25 %.

ARTICLE 4 - COMPLÉMENT D'HEURES PAR AVENANT

Article 4.1 - Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Article 4.2 - Rémunération

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire normal. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

Article 4.3 - Nombre d'avenants maximum par an et par salarié

Le nombre maximum d'avenants « compléments d'heures » par an par salarié est fixé à cinq, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

Article 4.4 - Modalité d'accès aux avenants « compléments d'heures »

L'employeur met en oeuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de « compléments d'heures ». Cela peut prendre la forme d'un recensement annuel des demandes des salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de com-

plément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre est déterminé en fonction de critères objectifs.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer des critères retenus, ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif de recours, deux fois par an, notamment lors de la consultation sur le projet de bilan social.

Article 5 – Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet

Dans le cadre du droit de priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet, tel que défini à l'article L. 3123-8 du code du travail, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet, un ou des complément(s) d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent, à condition que le salarié remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Article 6 - Dispositions diverses

Article 6.1 - Commission de suivi

Il est constitué une Commission de suivi du présent accord, composée des signataires. Cette commission se réunira au moins 2 fois par an. Elle sera en charge d'examiner l'application de l'accord et, plus particulièrement, l'article 2.2 du présent accord.

La Commission de suivi élaborera un cahier des charges permettant d'avoir des données chiffrées annuelles sur l'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord.

Article 6.2 - Sécurisation juridique de l'accord

Les accords d'entreprise relatifs à la mise en oeuvre de cet accord de branche ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux dispositions contenues dans le présent texte.

Article 6.3 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6.4 - Révision

Le présent accord pourra être révisé notamment à la suite de chaque évaluation sur son application, prévue au préambule et ce, 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 6.5 – Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé totalement avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation totale, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties signataires et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord continue à produire ses effets sont définies à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 6.6 – 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.

Article 6.7 – Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 6.8 – Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 6.9 – Date d'effet

Le présent accord a vocation à entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2014. Il est toutefois expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles et de son extension.

Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

ACCORD DE BRANCHE - 7

ACCORD DU 23 AVRIL 2015 DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE PRIVÉE À BUT NON LUCRATIF RELATIF À LA MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS AUPRÈS D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

En cours d'extension (en octobre 2015)

Préambule

Les évolutions constantes du droit du travail et de la formation professionnelle rendent nécessaire un dialogue social renforcé afin de faciliter la concertation et la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter la concertation et mettre en place des moyens permettant d'assurer une négociation collective de qualité et ainsi renforcer le dialogue social. Ils considèrent que cet objectif peut être atteint par la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a créé un article L. 2135-7 du code du travail qui prévoit qu'un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale avec son accord exprès, et qui prévoit la pesée de l'audience des organisations syndicales à échéance quadriennale.

Les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif souhaitent donner un cadre juridique sécurisé aux mises à disposition qui interviennent au profit d'organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche, dans le cadre des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico-sociales du secteur privé à but non lucratif.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu à la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif défini par l'accord étendu 2005-03 du 18 février 2005 et ses avenants.

Article 2 - Conditions de la mise à disposition

La mise à disposition du salarié d'une entreprise ou organisme employeur au profit d'une fédération syndicale de salariés représentative au sein de la branche doit faire l'objet d'une convention tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale représentative dans la branche.

Les fédérations syndicales habilitées à signer les conventions tripartites sont les fédérations représentant les organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur d'activité sanitaire, social et médico-social par l'arrêté en cours de validité fixant le taux de représentativité.

La convention est signée par le représentant légal des dites fédérations nationales.

Le modèle de convention de mise à disposition est annexé au présent accord. Il précise les droits et obligations des parties à la convention.

Article 3 - Nombre de représentants et répartition

La répartition des 56 postes à temps plein entre les organisations syndicales de salariés représentatives est réalisée proportionnellement au pourcentage de représentativité de chacune de ces organisations syndicales de salariés (arrondie au chiffre entier le plus proche inférieur ou supérieur) tel que fixé par l'arrêté en cours de validité.

A l'issue de la publication de chaque arrêté de représentativité des organisations

syndicales dans la branche, le calcul de l'attribution des postes à chaque fédération représentative fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 4 - Date d'effet de la mise à disposition

La mise à disposition prend effet à compter du jour de signature de la convention tripartite par les trois parties autorisées visées à l'article 2 du présent accord (sauf accord sur une date différente fixée par la convention tripartite).

Article 5 - Dispositions finales

Article 5.1 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.2 - 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 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 d'un 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 5.3 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé réception ou contre décharge à chacune des autres parties signataires et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets sont définies à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 5.4 - 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.

Article 5.5 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5.6 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à la modifier en vue de les rendre accessibles à toutes entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 5.7 - Date d'effet

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles et de son extension. Il prendra effet après son agrément et son extension, au premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel du dernier des arrêtés évoqués ci-dessus.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

MODÈLE DE CONVENTION DE MISE À DISPOSITION

Entre :

Organisation syndicale
représentée par, ayant délégation d'une part,

et :

L'entreprise
représentée par, ayant délégation d'autre part

et :

Le salarié M. (ou M^{me})

est conclue la convention de mise à disposition suivante :

Article 1^{er} - Objet

Dans le cadre des mises à disposition des permanents syndicaux dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, prévues par l'accord de branche du, agréé par arrêté du, et étendu, par arrêté du il est convenu la mise à disposition à temps de Madame ou Monsieur, salarié(e) de l'entreprise au profit de la fédération à compter du

Article 2 - Durée et conditions

Cette mise à disposition est conclue pour une durée de éventuellement renouvelable par tacite reconduction.

Compte tenu de cette situation, les parties conviennent qu'une liberté d'action est laissée à Madame (Monsieur) sur l'organisation de son temps de travail pour la Fédération et qu'il n'est pas possible pour l'entreprise (l'entreprise) de contrôler les horaires de travail de l'intéressé(e) dans le cadre de cette mise à disposition.

En contrepartie, Madame (Monsieur) fait de son affaire d'éventuels dépassements de volume horaire et ne peut prétendre à ce titre à une quelconque compensation de la part de l'entreprise (entreprise).

Article 3 - Rémunération

L'entreprise d'origine assurera le maintien de la rémunération du salarié(e).

Cette rémunération intègre son salaire de base ainsi que l'ensemble des éléments variables lissés sur l'année, le cas échéant, qu'il aurait dû percevoir en poste.

Article 4 - Congés payés

Pour ce qui concerne le droit à congés payés, il sera exercé légalement pendant la durée de la convention. L'indemnité afférente sera versée par l'entreprise d'origine.

Article 5 - Frais annexes

La totalité des frais professionnels inhérents à la présente convention est prise en charge par la Fédération notamment ceux générés par le transport de - de

son lieu de résidence à celui de la mise à disposition - ainsi que ceux résultant des missions exercées dans le cadre de celle-ci.

Article 6 - Maintien des avantages conventionnels

L'intéressé(e) continue à bénéficier des droits et des avantages collectifs en vigueur dans l'entreprise d'origine, notamment des droits et oeuvres sociales liées à l'appartenance à l'entreprise....., de toutes les dispositions prévues par la convention collective, notamment les droits syndicaux, les droits en matière de rémunération, de formation professionnelle continue, de progression de carrière, de promotion, de congés et de toutes dispositions concernant la maladie, les accidents du travail, les maladies professionnelles prévues par les accords collectifs applicables dans l'entreprise et tous les droits liés à l'exécution du contrat de travail.

Article 7 - Obligations de l'entreprise d'origine

L'entreprise garantit au salarié mis à disposition, l'évolution de carrière dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler dans l'entreprise d'origine.

Article 7 bis - Valorisation du parcours professionnel (en lien avec la loi sur la modernisation du dialogue social)

Dans le cadre de son mandat syndical, l'intéressé bénéficiera de l'entretien professionnel prévu à l'article tous les deux ans ainsi qu'à l'issue des 6 ans pour faire notamment le bilan des compétences acquises au cours du mandat, et des modalités de valorisation de l'expérience acquise ainsi que sur son évolution salariale.

Article 8 - Obligations de la fédération

La fédération s'engage à informer immédiatement l'entreprise de tout incident survenu dans l'exécution de la mise à disposition.

Article 9 - Terme de la convention

La présente convention peut prendre fin à la demande de la Fédération syndicale ou du salarié....., sous condition du respect d'un délai de prévenance de X mois, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée aux autres signataires de la présente convention.

Durant cette période, toutes les mesures d'accompagnement seront envisagées pour faciliter la réintégration.

Le salarié(e) sera réintégré en priorité dans l'établissement d'origine, à l'emploi occupé avant la mise à disposition tel que dénommé dans ses derniers bulletins de salaire, ou à défaut à un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, ou à un poste, en accord avec l'intéressé, prenant en compte ses compétences professionnelles acquises durant son mandat de permanent syndical.

En cas de rupture du contrat de travail, la présente convention prend fin de plein droit, dans le respect des règles légales et conventionnelles relatives à la rupture des contrats de travail.

ACCORD DE BRANCHE – 7 BIS

Avenant n° 1 à L'accord du 23 AVRIL 2015 DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO- SOCIALE PRIVÉE À BUT NON LUCRATIF RELATIF À LA MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS AUPRÈS D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

En cours d'extension (en octobre 2015)

Article 1 - Répartition du nombre de représentants

Conformément à l'article 3 de l'accord du 23.04.2015 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale, et au vu de l'arrêté de représentativité du 27 décembre 2013 en cours de validité à la date de signature du présent avenant, le nombre de représentants de salariés pouvant être mis à disposition d'une fédération syndicale est fixé comme suit :

| Fédération des services de santé et services sociaux CFDT

10 ETP dans le secteur sanitaire

10 ETP dans le secteur social et médico-social

| Fédération CFTC santé et sociaux

1,5 ETP dans le secteur sanitaire

1,5 ETP dans le secteur social et médico-social

| Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC

1 ETP dans le secteur sanitaire

1 ETP dans le secteur social et médico-social

| Fédération Santé et action sociale CGT

9 ETP dans le secteur sanitaire

9 ETP dans le secteur social et médico-social

| Force Ouvrière

4 ETP pour la Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière

4 ETP pour la Fédération nationale de l'action sociale Force Ouvrière

| Fédération Sud Santé Sociaux

2,5 ETP dans le secteur sanitaire

2,5 ETP dans le secteur social et médico-social

Article 2 - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant n° 1 à l'accord du 23.04.2015 fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L .2231-6 du code du travail.

Article 3 - Agrément

Le présent avenant n° 1 à l'accord du 23.04.2015 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 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant n° 1 à l'accord du 23.04.2015 en vue de les rendre accessibles à toutes entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 5 - Date d'effet

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant n° 1 à l'accord du 23.04.2015 est suspendue à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles et de son extension. Il prendra effet après

son agrément et son extension, au premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel du dernier des arrêtés évoqués ci-dessus.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'avenant n° 1 à l'accord du 23.04.2015 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

ACCORD DE BRANCHE - 8

ACCORD DU 7 MAI 2015 SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE PRIVÉE À BUT NON LUCRATIF

En cours d'extension (en octobre 2015)

PRÉAMBULE

Contexte général

Les activités des établissements et services de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif sont soumises à de fortes évolutions liées aux contextes législatif, réglementaire, économique et à l'évolution des besoins des personnes accompagnées et/ou soignées.

Les réformes issues notamment des lois du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, du 5 mars 2007 relative à la protection de l'enfance, du 21 juillet 2009 relative à l'hôpital, aux patients, à la santé et aux territoires ont été suivies, ces dernières années, de la mise en oeuvre de plans de santé publique, tel que les plans « Autisme », « Alzheimer et maladies apparentées », « Cancer », « Développement des soins palliatifs », « Santé au travail ».

Ces dispositifs placent la personne accompagnée et/ou soignée au centre des projets des établissements et services, avec en corollaire la nécessité d'assurer le développement et l'adaptation des connaissances et des compétences dans l'emploi et/ou vers de nouveaux emplois, en tenant compte à la fois de l'évolution des structures, des besoins des personnes ainsi que des nouveaux modes d'intervention auprès de ces dernières.

Au regard des évolutions légales, sociétales, structurelles constatées durant ces 5 dernières années, notre branche doit répondre à des enjeux majeurs. Ils s'inscrivent dans un contexte économique fortement contraint par la réduction constatée des dépenses publiques qui intervient alors que les besoins continuent à augmenter tant au plan quantitatif, compte tenu notamment du vieillissement de la population, qu'en matière d'exigence dans le domaine de la qualité des prestations proposées.

Ces évolutions impactent fortement les parcours des personnes accompagnées ou soignées et les modalités d'organisation des services. Elles accélèrent le développement de la pluridisciplinarité dans les établissements et services, les changements organisationnels ainsi que les mouvements de concentration, de coopération ou de restructuration. De fait, elles impactent le contenu des métiers et les besoins de compétences. Elles exigent donc que toutes les formes d'acquisition et de perfectionnement des compétences soient mobilisées pour faire face à l'importance et à la rapidité des changements. C'est à cette condition que l'emploi pourra être sécurisé et développé et que les établissements et services pourront exercer leurs missions au bénéfice des publics qu'ils accompagnent.

Environnement juridique

Le présent accord s'inscrit également dans le cadre du nouvel environnement juridique mis en place par la loi de sécurisation de l'emploi du 13 juin 2013 et la loi de réforme de la formation du 5 mars 2014.

Il tire les conséquences des évolutions, voire des ruptures, initiées par la loi nouvelle, à savoir :

- | l'affectation totale de la contribution légale payée par les entreprises au titre de la formation professionnelle à des dispositifs intégralement mutualisés et la disparition corrélative du cadre fiscal de financement des plans de formation d'entreprise ;
- | la mise en place de contributions essentiellement destinées au développement de la qualification professionnelle des salariés (CIF, CPF, Professionnalisation, une partie des actions du FPSPP) ;
- | la possibilité reconnue aux branches professionnelles de gérer des contributions conventionnelles entièrement définies par accord et non soumises au régime légal ;
- | l'élargissement des missions de l'Opca et de ses capacités d'intervention pour accompagner des actions d'intérêt général, des politiques de branche, des politiques d'entreprise et des projets individuels ;
- | l'introduction de la notion d'investissement formation, apprécié distinctement de l'obligation de financement de la formation professionnelle continue ;
- | le renforcement de la négociation collective et l'information des instances représentatives du personnel (IRP) sur la formation et la gestion des compétences ;
- | l'élargissement des compétences et des missions des régions, par le biais du service public régional de la formation professionnelle (SPRF) et le service public régional d'orientation (SPRO) ;
- | le renforcement et la mise en place des nouvelles instances de gouvernance nationales et régionales : le Copanef/Coparef et le Cnefop/Crefop ;
- | le fait que l'optimisation des nouveaux dispositifs de financement soit conditionnée par la possibilité de les articuler pour mettre en oeuvre des projets individuels et des projets d'entreprise et non de les gérer de manière segmentée ;
- | le passage d'une logique de dépense et d'obligation fiscale à une logique d'investissement dans le développement des compétences des salariés.

Ce changement de paradigme initié par la loi du 5 mars 2014 appelle à un renouvellement du pilotage stratégique de la formation au sein des établissements et services de notre branche.

Politique de la branche

Les parties signataires réaffirment leur volonté de conduire une politique de professionnalisation et de développement des compétences des salariés comme levier de la promotion sociale et professionnelle. Dans ce cadre, la formation est un outil à disposition des structures, pour la mise en oeuvre de leurs projets associatifs et d'établissement, et des parcours des salariés. La politique de formation doit donc favoriser la convergence entre projets associatifs et d'établissement et projets des salariés, en prévoyant l'articulation de l'ensemble des dispositifs de formation, favorisant ainsi l'optimisation des fonds mobilisés.

La politique de la branche est principalement définie par la négociation collective. Elle est complétée par :

- | Les orientations emploi-formation définies par la CPNE-FP en prenant en compte notamment les productions des groupes de travail paritaires sectoriels emploi formation de la branche et les travaux de l'Observatoire en matière d'emploi et de formation, constats émanant notamment de l'enquête emploi ;
- | Les études conduites dans ce domaine, notamment par l'Opca.
- | La politique de la branche prend en compte :
 - | le besoin de professionnalisation, en lien avec les exigences de développement de la qualité des services apportés aux personnes ;
 - | la croissance des effectifs qui renforce ce besoin de professionnalisation ;
 - | le besoin de valorisation des métiers et de l'attractivité de la branche, notam-

ment auprès des jeunes par des actions et des services visant à améliorer l'orientation professionnelle.

| la préservation et la création d'emplois ancrés sur les territoires, au plus près des besoins des populations, notamment pour favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification pour des personnes peu qualifiées ;

| la nécessité de toucher l'ensemble des établissements dans leur diversité et de couvrir les besoins de tous les territoires ;

| les mutations des organisations et des structures en lien avec le mouvement de regroupement des établissements.

Pour atteindre les objectifs politiques que la branche s'est fixés, elle s'engage à mobiliser tous les moyens disponibles : les délégations régionales de l'Opca et de la CPNE-FP, la réalisation de partenariats avec les acteurs institutionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Elle s'appuie également sur les travaux et les études de son Observatoire prospectifs des métiers, des qualifications et des compétences, outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles et territoriales de formation professionnelle et d'emploi ainsi que sur les services déployés par l'Opca auprès des établissements et services.

L'Opca au service des établissements et l'Opacif au service des salariés, contribuent à la mise en oeuvre de la politique de professionnalisation et de développement des compétences. Ils participent au développement de la formation professionnelle continue.

Orientations générales de la politique de formation

| Elaborer une politique de l'emploi et de la formation visant à anticiper puis accompagner l'évolution des accompagnements et des prises en charge ;

| Assurer une veille sur les certifications et veiller à l'adéquation de celles-ci aux besoins de la branche ;

| Accompagner les initiatives innovantes, les généraliser après évaluation favorable par la CPNE-FP, avec l'appui des services techniques de l'Opca ;

| Favoriser l'égal accès à la formation des salariés, quelles que soient leur catégorie professionnelle et la taille de l'entreprise qui les emploie ;

| Faire vivre le droit à la qualification professionnelle des salariés, leur permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification dans leur vie professionnelle ;

| Soutenir la démarche d'amélioration de la qualité et sécurité des accompagnements et des soins ;

| Promouvoir des parcours d'intégration et de professionnalisation pour les « coeurs de métier » ;

| Développer les compétences transversales (management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, etc.) ;

| Promouvoir la VAE et favoriser l'implication des professionnels de la branche dans les jurys VAE ;

| Promouvoir le perfectionnement et le développement des compétences, permettant de répondre aux besoins de professionnalisation des salariés et d'accompagnement et de soin des personnes accueillies ;

| Prévoir des priorités permettant l'articulation des dispositifs de formation au service d'un projet de parcours professionnel, répondant à un intérêt partagé entre l'employeur et le salarié.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu à la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif défini par l'accord étendu 2005-03 du 18 février 2005 et ses avenants.

PARTIE 1 : CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Article 1 - Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne souhaitant exercer une activité professionnelle ou travaillant dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dans les conditions prévues par l'article L. 6111-6 et délivrée notamment par l'Opacif.

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

Ce conseil gratuit pour le bénéficiaire est mis en oeuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires, et avec les potentialités d'emploi sur un bassin d'emploi donné au regard du projet du salarié. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins ou souhaits exprimés par la personne et les financements disponibles. Il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation. L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par le cahier des charges adopté par arrêté du 16 juillet 2014 qui la structure en trois niveaux :

- | premier niveau : un accueil individualisé ;
- | deuxième niveau : un conseil personnalisé ;
- | troisième niveau : un accompagnement à la mise en oeuvre du projet professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par l'Opacif sous réserve des décisions arrêtées par les Conseils régionaux en matière d'organisation du service public de l'orientation professionnelle et des moyens prévus à ce titre par la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue entre l'Opacif et l'Etat.

L'objectif du CEP est d'aider la personne :

- | à faire le point sur sa situation professionnelle et à accompagner son projet d'évolution professionnelle ;
- | à comprendre son environnement professionnel en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur un territoire et les potentialités en termes d'emploi ;
- | à se repérer dans l'offre de formations et de qualifications professionnelles, à identifier les financements mobilisables et à permettre, si besoin, le recours au compte personnel de formation.

Le bénéficiaire dispose à ce titre :

- | d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ;
- | d'un accès à une information personnalisée ;
- | d'une aide dans l'élaboration de sa stratégie d'évolution ;
- | d'une aide dans la clarification de sa situation.

Afin de répondre au mieux aux objectifs du CEP, l'Opacif s'appuiera sur les données des enquêtes diligentées par la branche et les actualisera régulièrement afin d'apporter aux bénéficiaires des éléments sur leurs potentialités d'évolution dans un lien emploi-formation sur un territoire donné.

Ce service sera mis en oeuvre en respectant le principe d'un égal accès à tous, le respect de l'anonymat, la continuité du service avec les autres opérateurs, une offre personnalisée en fonction des besoins et de la situation dans laquelle se trouve le bénéficiaire.

La mise en oeuvre de ce service nécessite la coordination de l'ensemble des opérateurs tant à un niveau national (pilotage : Cnefop) qu'à un niveau régional (pilotage : les conseils régionaux dans le cadre du service public régional de l'orientation).

Il appartiendra à l'Opacif de renforcer les partenariats engagés avec les autres acteurs concourant à l'objectif du CEP et de poursuivre son action sur les territoires afin de renforcer la visibilité de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, créatrice d'emplois.

Les partenaires sociaux de la branche délèguent à l'Opacif l'étude des impacts financiers, techniques et humains de ce dispositif et l'évolution nécessaire au titre de la fonction de conseil pour la mise en oeuvre du CEP. L'Opacif sera chargé d'élaborer une fiche explicative exhaustive sur le sujet.

Le recours à l'usage du passeport formation peut être encouragé pour aider le salarié dans cette réflexion. Le passeport formation constitue un « journal de bord professionnel » qui appartient au salarié et qu'il peut compléter à sa convenance, tout au long de sa vie professionnelle en y inscrivant ses connaissances, ses compétences, ses aptitudes, les formations suivies et les acquis professionnels, bénévoles et syndicaux.

Article 2 - Entretien professionnel

La possibilité pour les établissements et les salariés de s'inscrire dans une logique de parcours professionnel suppose :

- | que les établissements informent les salariés sur les évolutions prévisibles des activités, des emplois et des compétences ;
- | que les salariés soient acteurs de leur évolution professionnelle.

Afin de favoriser une logique d'acteurs, les partenaires sociaux de la branche conviennent que les personnels d'encadrement, lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien professionnel :

- | expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc ;
- | diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'Opca, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc ;
- | apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau V, en les accompagnant dans la vérification des conditions d'accès à la VAE, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc.

Pour atteindre les objectifs de l'entretien professionnel, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Pour tout salarié embauché en contrat à durée déterminée, un guide l'informant des modalités d'accès au CEP et à la formation lui sera remis.

L'élaboration du guide remis à l'embauche du salarié sera confiée à la CPNE-FP de la branche, avec l'appui de l'Opca. Il sera mis à la disposition des entreprises par la CPNE-FP.

Cet entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens d'appréciation lorsqu'ils existent, même s'il peut se tenir à leur suite. Les questions relatives aux compétences nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relèvent pas de l'entretien professionnel mais de l'entretien d'appréciation.

En lien avec la négociation sur la GPEC, l'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée et de faire des propositions notamment en matière de forma-

tion professionnelle.

L'entretien professionnel peut notamment porter sur les points suivants :

- | l'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié à deux ans ;
- | l'évolution envisageable du salarié à deux ans ;
- | les moyens d'accès à la formation et à une certification ;
- | les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et propositions éventuelles de l'entreprise ;
- | la politique de mobilité de l'entreprise ;
- | le parcours du salarié dans l'entreprise ;
- | les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié ;
- | les compétences développées depuis deux ans ;
- | les compétences à développer dans les deux ans.

Systématiquement, l'entretien professionnel est proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ainsi qu'à l'issue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont la durée est supérieure à 3 mois.

A la demande du salarié, l'entretien est proposé à l'issue d'un mandat syndical ou à l'issue d'une formation qualifiante, d'un détachement politique ou humanitaire, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont la durée est comprise entre 1 et 3 mois.

Tous les six ans, au cours de l'entretien professionnel, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'établissement.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document retraçant son contenu et ses conclusions. Dans le mois suivant la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise.

Un encart sera réservé aux commentaires des deux parties.

La démarche permet de vérifier que le salarié a bénéficié de l'entretien professionnel tous les deux ans et d'apprécier l'atteinte de deux des trois objectifs suivants :

- | le suivi d'au moins une action de formation ;
- | l'acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- | le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour se préparer à cet entretien, le salarié doit être prévenu de son objet et de la date de l'entretien au moins quinze jours avant.

L'entretien est réalisé sur le temps de travail et rémunéré comme tel et un temps de préparation est conseillé.

La modélisation du support de cet entretien, son format, la définition des interlocuteurs, ses modes contradictoires, sa méthodologie et la nature de ses conclusions sont confiés à la CPNE-FP de la branche, avec l'appui de l'Opca.

Ce modèle de support d'entretien mis à disposition des entreprises par la CPNE-FP comportera un encart réservé aux commentaires du salarié et de l'employeur.

Une évaluation à l'issue de 18 mois de mise en oeuvre des dispositions prévues ci-dessus sera réalisée afin d'en mesurer l'efficacité.

Article 3 - Abondement correctif

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au terme de 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures prévues par la loi (suivi au moins d'une action de formation, acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la VAE, bénéfice d'une progression

salariale ou professionnelle), un abondement d'heures en complément alimentera son CPF. Ainsi, dans ce cas, les heures qui viendront abonder le CPF en complément du crédit du salarié (100 heures pour un salarié à temps complet ou 130 heures s'il est à temps partiel) seront multipliées par un montant forfaitaire, conformément au décret en vigueur et versé à l'Opca. Dans cette situation, le salarié peut mobiliser son CPF pendant le temps de travail, l'accord de l'employeur n'étant requis que sur le calendrier de la formation.

PARTIE 2 : DISPOSITIFS DE FORMATION

Article 4 - Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est un droit à la formation reconnu à toute personne pour la gestion de son parcours professionnel. Universel, personnel et intégralement transférable, le CPF est mis en oeuvre par le salarié soit dans le cadre d'un projet personnel, soit dans le cadre d'un projet partagé avec l'établissement qui l'emploie. Les modalités de mise en oeuvre peuvent être différentes dans ces deux cas.

Article 4.1 - Acquisition des heures

A compter du 1^{er} janvier 2015, tout salarié acquiert vingt-quatre heures au titre du compte personnel de formation par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail. La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, pour une maladie professionnelle ou un accident du travail, est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Le compte personnel de formation est tenu par la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du service d'information dématérialisé consacré à ce dispositif. Les alimentations du compte sont effectuées en mars de l'année N+1 pour les heures acquises au titre de l'année civile N.

Article 4.2 - Heures de DIF acquises au 31 décembre 2014

Le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) a été supprimé à compter du 1^{er} janvier 2015 et remplacé, à compter de cette date, par le compte personnel de formation. Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 sont mobilisables pendant 6 ans, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2021, au titre du compte personnel de formation et dans les conditions propres à ce dernier dispositif.

Les employeurs auront informé chaque salarié par écrit avant la fin du mois de janvier 2015 du nombre d'heures de DIF acquises et du principe de l'utilisation de ces heures dans le cadre du compte personnel de formation.

L'Opca est chargé d'accompagner les employeurs et les salariés en les outillant de fiches techniques relatives aux modalités d'articulation des heures de DIF et de CPF. Les partenaires sociaux saisiront l'Opca d'une demande en ce sens.

Article 4.3 - Mobilisation

Les formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation sont suivies sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur et à défaut, hors temps de travail.

Les demandes des salariés sont présentées dans les conditions prévues par décret. Toutefois, à la demande exclusive du salarié, peuvent être suivies de droit pendant le temps de travail, sous réserve de l'accord de l'employeur sur le calendrier de la

formation :

- | les formations qui relèvent du socle de compétences ;
- | les actions d'accompagnement à la VAE ;
- | les heures acquises au titre de l'abondement correctif.

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés, tout employeur peut proposer des formations aux salariés susceptibles de leur permettre de mobiliser leur compte personnel de formation. Ces propositions ont lieu après consultation des représentants du personnel sur la politique de l'employeur en matière de formation, dont le compte personnel de formation. Le refus du salarié n'est jamais fautif et ne peut entraîner aucune forme de sanction. Les propositions de l'employeur indiquent les objectifs des formations, les modalités d'organisation et celles pour lesquelles il prévoit qu'elles soient suivies pendant le temps de travail. Il indique également les formations pour lesquelles il est susceptible d'abonder le compte personnel de formation des salariés ainsi que les conditions et limites de cet abondement.

La demande de CPF du salarié doit être formulée par écrit. Elle doit mentionner la formation envisagée, son coût dont les frais annexes et ses dates. Si la formation est effectuée en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu (hors abondement correctif, socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE) et le calendrier est nécessaire. Cette demande doit être effectuée au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours avant le début de la formation dans les autres cas. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit précisant notamment l'objet de l'action et les modalités de déroulement de l'action de formation (dates de début et de fin, coût dont les frais annexes, pré-requis pour accéder à la formation...). L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Article 4.4 - Formations éligibles au CPF

Les formations qui peuvent être suivies dans le cadre du CPF sont les suivantes :

- | formations relevant du socle de compétences défini par décret ;
- | actions d'accompagnement à la VAE ;
- | formations certifiantes qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1- elles visent :

- une certification inscrite au RNCP ou à un bloc de compétences de cette certification,
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) et certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI),
- une certification figurant dans l'inventaire établi par la CNCP,
- une formation concourant à l'acquisition d'une qualification inscrite dans un programme régional de développement des formations (PRDF).

2- et sont inscrites sur au moins l'une de ces listes : liste nationale interprofessionnelle (Copanef), liste de branche (CPNE-FP), liste de la région (Coparef) dans laquelle travaille le salarié.

La liste des formations éligibles au CPF est accessible sur le portail de la Caisse des dépôts et consignations consacré au CPF. Le lien électronique du portail de la Caisse des dépôts et consignations sera inscrit sur les sites de la CPNE-FP et de l'Opca, permettant de faciliter l'accès aux listes pour les salariés.

La CPNE-FP de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif élabore une liste des formations éligibles au CPF.

La CPNE-FP fixe les objectifs qui permettent de déterminer la liste des formations éligibles. Ces objectifs prennent en compte, en vue de favoriser l'évolution des salariés, les besoins de compétences des établissements tels qu'ils ressortent, notamment, des travaux conduits par l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

La CPNEF-FP établit une première liste au cours du premier trimestre 2015. Elle examine tous les semestres les certifications et/ou formations qui pourraient être ajoutées ou retirées de la liste. Toutefois, à titre exceptionnel pour l'année 2015 et compte tenu notamment de la constitution tardive de l'inventaire de la CNCP, elle conduira ce travail tous les quadrimestres.

Les partenaires sociaux de la branche lui préconisent de travailler cette liste sur des priorités larges et compatibles non seulement entre elles mais aussi entre les dispositifs (CPF, périodes de professionnalisation, plan légal, CIF pour les Opacif), afin de pouvoir financer des projets avec une ingénierie financière large et transparente pour l'entreprise et les salariés.

La branche confie à l'Opca la communication générale sur le CPF et la vérification que les formations financées relèvent bien des formations éligibles au CPF.

Article 4.5 - Financement

L'Opca finance le coût réel de la formation demandée par le salarié, après vérification qu'elle entre bien dans le cadre des formations éligibles, dès lors que l'entreprise n'a pas conclu un accord de gestion directe du CPF. Le conseil d'administration paritaire (CAP) de l'Opca peut établir des plafonds de prise en charge financière.

Le financement porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, hébergement, repas, frais de garde d'enfants ou de parents à charge).

Les partenaires sociaux mandatent le conseil d'administration paritaire de l'Opca pour étudier les modalités de prise en charge des salaires, qui serait plafonnée à 50 % des coûts engagés lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail. Toutefois, si le nombre de demandes de financement venait à excéder les disponibilités financières de l'Opca, le conseil d'administration paritaire pourrait décider de revoir le montant ou le principe du financement des rémunérations.

Les partenaires sociaux préconisent de verser la contribution de 0,2% afférente au CPF à l'Opca. Si l'adhérent, par accord d'entreprise, décide de gérer directement le CPF, sa mise en oeuvre est directement financée par l'employeur mais celui-ci doit en assurer la gestion et n'a pas accès à la mutualisation des fonds collectés par l'Opca au titre du CPF.

Article 4.6 - Abondements

L'Opca peut abonder, dans le cadre de la contribution de 0.2 %, avec les fonds collectés au titre du compte personnel de formation, les formations qui ont une durée supérieure au crédit dont dispose le salarié dans les conditions suivantes :

dans ce cas, bénéficient d'un abondement les salariés prioritaires suivants :

| les salariés de niveau V ou infra V en vue d'accéder à un premier niveau de qualification ou à un niveau de qualification supérieur ;

| les salariés à temps partiel thérapeutique ;

| les salariés à temps partiel subi.

Le temps partiel subi est défini selon les critères cumulatifs suivants :

- le salarié a fait une demande de passage à temps complet, sans qu'une issue favorable ait pu y être réservée pendant la période de 24 mois consécutifs suivant cette demande,

- le salarié devra avoir formulé a minima 2 demandes durant ces 24 mois,

- le salarié n'exerce pas chez un autre employeur, ni en libéral ;

| les salariés exerçant un mandat syndical au niveau national

| les salariés dans le cadre d'un congé sans solde pour engagement humanitaire.

L'abondement ne peut intervenir qu'en complément d'une mobilisation du CPF par le salarié (et non pour pallier une absence de crédit d'heures de CPF).

L'abondement est plafonné à hauteur d'un nombre d'heures équivalent à celui inscrit sur le compte du salarié.

A ce titre, et pour favoriser la logique de projet plutôt que celle de dispositifs, les signataires du présent accord demandent à leurs représentants au sein de la CPNE-FP et du conseil d'administration paritaire de l'Opca d'harmoniser les priorités de formation autant que faire se peut afin de favoriser et de simplifier le financement des projets de formation présentés par les employeurs et les salariés.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander à l'Opca un bilan de l'affectation des fonds collectés au titre de la contribution au CPF, 18 mois après son entrée en vigueur, afin de réviser, le cas échéant, les modalités d'abondement du dispositif.

Article 4.7 - Articulation avec d'autres dispositifs de formation

En complément de la mobilisation de tout ou partie de son crédit mobilisable au titre du CPF par le salarié, la formation peut être financée par :

- | les périodes de professionnalisation ;
- | les sommes collectées au titre du plan de formation des entreprises ;
- | les financements du FPSPP ou des pouvoirs publics perçus par l'Opca ;
- | les versements volontaires de l'entreprise ou un financement de l'employeur dans le cadre de son investissement formation ;
- | le salarié lui-même ;
- | tout autre financeur pouvant intervenir au titre de la formation (AGEFIPH, etc.).

Article 4.8 - Articulation avec le congé individuel de formation (CIF)

Les salariés qui mobilisent leur CPF dans le cadre d'une demande de congé individuel de formation (CIF) bénéficient d'une priorité sur toute autre demande de CIF. Dans le cas d'une mobilisation d'un CPF avec un CIF, il reviendra au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) de prendre en charge les frais pédagogiques. Les autres frais seront financés par l'Opacif.

Article 5 - Congés individuel de formation (CIF), de bilan de compétences et de VAE

Article 5.1 - Objectifs

Le CIF est un droit d'accès à la formation pour les salariés.

Indépendamment des actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, le CIF a pour objet de permettre à tout salarié ayant un projet professionnel argumenté, en CDI ou en CDD, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une, voire des actions de formation de son choix, devant notamment lui permettre :

- | de se reconvertir ou changer d'activité ou de profession ;
- | d'accéder à un niveau supérieur de certification ;
- | d'élever son niveau culturel ou de s'ouvrir à la vie sociale.

Ces actions s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail. Elles peuvent également s'exercer en totalité en dehors du temps de travail conformément aux dispositions légales.

Article 5.2 - Individualisation des parcours

Pour qu'un dossier CIF soit pris en charge il est impératif que l'individualisation du parcours ait été faite par l'Opacif en tenant compte des dispenses et allègements dont le demandeur peut bénéficier.

Article 5.3 - CIF-CDI période transitoire

Les partenaires sociaux décident de faire évoluer le système actuel de gestion des demandes de financement du CIF. Pour tenir compte des demandes en cours, les nouvelles règles seront appliquées à tous les dossiers concernant une formation qui débute en 2016. Pour les formations débutant au cours de l'année 2015, les règles existantes avant l'entrée en vigueur de l'accord s'appliquent.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le salarié dont le dossier est inscrit sur la liste d'attente devra confirmer sa demande de financement d'un CIF auprès de l'Opacif.

L'Opacif aura l'obligation d'informer les salariés concernés de la nécessité de confirmer leur demande de financement au titre du CIF, lorsque leur projet est toujours d'actualité.

Article 5.4 - Critères de sélection des dossiers CIF CDI

L'attribution des demandes de CIF (hors VAE et Bilan de compétence) ne s'effectue plus sur ordre d'arrivée mais sur une base de cotation des dossiers en fonction de critères de priorités. Les salariés ne peuvent déposer qu'une demande de financement d'un CIF sur une année civile.

Les dossiers non financés à l'issue d'une commission CIF sont conservés jusqu'à chaque fin d'année et sont réétudiés lors de la commission CIF suivante.

Tous les dossiers non financés à l'issue de l'année civile de référence sont annulés.

Chaque dossier est coté, la cotation du dossier est mise à disposition du salarié sur un onglet dédié dans le système d'information de l'Opacif. Le salarié y accède avec un code personnel. Il a aussi accès au score moyen des dossiers acceptés.

Article 5.5 - Enveloppes financières CIF CDI

Trois enveloppes financières sont définies :

| la première consacrée aux formations qualifiantes (visées à l'article L. 6314.1 du code du travail), post jury compris, à hauteur de 70 % des moyens dévolus au CIF CDI ;

| la seconde consacrée aux formations non qualifiantes à hauteur de 10 % des moyens dévolus au CIF CDI ;

| la troisième consacrée aux bilans de compétence et à la VAE à hauteur de 20% des moyens dévolus au CIF CDI.

Article 5.6 - Conditions d'instruction des demandes de CIF CDI

Les demandes de CIF sont instruites par les services techniques de l'Opacif, à compter de leur réception, sur la base des critères cumulatifs de cotation répertoriés à l'article 5.7.1, appréciés au moment de l'étude du dossier et de la lettre de motivation, expliquant le projet professionnel du salarié et la place de la formation dans ce projet. Cette lettre constitue une pièce à part entière de son dossier de demande.

Puis un état récapitulatif des dossiers cotés est présenté, tous les trois mois, par les services techniques aux délégations régionales paritaires de l'Opacif.

Concernant les dossiers instruits par les services techniques qui sont cotés ex aequo, la DRP étudie les dossiers afin de les départager sur la base des critères cumulatifs de cotation énoncés à l'article 5.7.2 et de la lettre de motivation susvisée.

Les dossiers sont examinés et font l'objet d'une décision de prise en charge au plus tard à la fin de chaque trimestre. Un demandeur de CIF doit avoir une réponse définitive au plus tard lors de la deuxième réunion trimestrielle de la Délégation régionale paritaire qui suit le dépôt de son dossier et être informé de la cotation de son dossier.

Lorsque l'entrée en formation est conditionnée par la réussite aux épreuves de sélection, la prise en charge par l'Opacif est conditionnée à la réussite de ces épreuves dans les 10 mois suivant la notification de l'accord de principe donné par l'Opacif.

Article 5.7 - Critères de cotation CIF CDI

Article 5.7.1 - Critères de cotation à titre principal

Bénéficient de la cotation correspondante les formations visant :

Salarié n'ayant jamais bénéficié d'un CIF	10 points
Reconversion hors métier du secteur d'un salarié s'engageant ou s'étant engagé dans une reconversion	15 points
Reconversion d'un salarié dans le secteur hors de sa filière métier initiale	7 points
Salarié de niveau infra V ou V visant une formation de niveau V ou IV	9 points
Salarié de niveau infra V ou V visant une formation de niveau IV, III ou II du secteur social, médico-social ou sanitaire	5 points
Salarié visant une formation de niveau I	5 points
Salarié reconnu porteur d'un handicap ou ayant un avis d'aptitude délivré par la médecine du travail comportant des réserves, n'ayant pas de possibilité d'accès à un financement de l'OETH ou de l'AGEFIPH.	10 points
Salarié mobilisant l'intégralité de son CPF	7 points
Salarié ayant été accompagné dans une prestation CEP ou bilan de compétences	4 points
Salarié en risque de rupture professionnelle dont l'établissement est engagé dans un licenciement pour motif économique	15 points
Salarié antérieurement sur liste d'attente : Salarié ayant attendu 4 ans et plus	4 points
Salarié ayant attendu entre 2 ans et moins de 4 ans	3 points
Salarié ayant attendu entre 1 an et moins de 2 ans	2 points
Salarié ayant attendu moins de 1 an	1 point

Il est prévu que l'ensemble des points se cumule et donne le rang prioritaire du demandeur.

Article 5.7.2 - Critères de cotation en cas d'ex-aequo

Les dossiers instruits par les services techniques en cas d'ex aequo en fin de liste, pour entrer dans l'enveloppe disponible, sont présentés à la réunion la plus proche de la DRP, sur la base des critères suivants et de la lettre de motivation, pour départage :

Salarié dont le dossier bénéficie d'un cofinancement	5 points
Salarié ayant un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat	10 points
Salarié n'ayant jamais bénéficié d'un CIF	10 points
Salarié mobilisant l'intégralité de son CPF	10 points
Salarié dont la formation est égale ou inférieure à un an (s'il s'agit d'un stage continu à temps plein) ou à 1200 heures (s'il s'agit d'un stage à temps partiel ou comportant des enseignements discontinus)	5 points
Salarié reconnu porteur d'un handicap ou ayant un avis d'aptitude délivré par la médecine du travail comportant des réserves, n'ayant pas de possibilité d'accès à un financement de l'OETH ou de l'AGEFIPH	10 points
Salarié visant une certification enregistrée ou éligible de droit au RNCP	3 points
Salarié de plus de 45 ans	10 points
Salarié ayant plus de 4 ans d'ancienneté chez le même employeur	5 points
Prise en compte des années d'attente pour toute demande antérieure à janvier 2015 : Salarié ayant attendu 7 ans ou plus	5 points
Salarié ayant attendu 6 ans	4 points
Salarié ayant attendu 5 ans	3 points
Salarié ayant attendu 4 ans	2 points

Salarié ayant attendu 3 ans	1,5 point
Salarié ayant attendu 2 ans	1 point
Salarié ayant attendu 1 an	0,5 point

Article 5.8 - Congés de bilan de compétences (CBC)

Tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures, consécutives ou non, pour réaliser un bilan de compétences, quel que soit l'effectif de son entreprise. Il doit toutefois justifier de 5 années de salariat (consécutives ou non), dont une dans l'entreprise.

La demande du salarié doit parvenir à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan ainsi que le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître soit son accord, soit les raisons de service motivant le report (pour 6 mois au plus) de l'autorisation d'absence.

Dès lors que le salarié remplit les conditions requises, l'employeur ne peut pas refuser le congé. Le salarié peut demander le financement de la rémunération et du coût du bilan à l'Opacif dans les mêmes conditions que pour un congé individuel de formation. S'il suit le bilan intégralement en dehors de son temps de travail, il n'est pas nécessaire de présenter une demande d'autorisation d'absence ni d'informer l'employeur. La demande de prise en charge des coûts du bilan peut directement être adressée à l'Opacif.

Article 5.9 - Congés de validation des acquis de l'expérience (CVAE)

Les salariés souhaitant engager une démarche de VAE peuvent bénéficier d'un congé VAE d'une durée de 24 heures pour pouvoir passer les épreuves qui seraient nécessaires à l'obtention de la certification, y compris le passage devant le jury. Cette étape peut également être réalisée en dehors du temps de travail. Les conditions et modalités de congé de VAE sont identiques à celles du congé de bilan de compétences.

Article 5.10 - Instruction des demandes de CBC et de CVAE

La décision de prise en charge par l'Opacif est prise au regard de l'ordre de réception du dossier. Aucune liste d'attente ne peut être constituée d'une année sur l'autre.

Article 5.11 - Bilan

L'Opacif s'engage à faire une évaluation de l'efficacité des règles de gestion du CIF concernant les dossiers instruits l'année n au cours du premier trimestre de l'année n+ 1.

Les partenaires sociaux s'engagent, sur la base des bilans transmis par l'Opacif, à réviser par avenant les règles de gestion du CIF susvisées, dans l'hypothèse où leur efficacité ne serait pas avérée.

Article 5.12 - Montant des prises en charge CIF CDI

La prise en charge par l'Opacif des coûts du CIF s'effectue :

à 100 % pour la prise en charge du salaire pour les trois années de formation, et selon le barème déterminé par le conseil d'administration paritaire de l'Opacif pour les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement), pour les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal à IV, dans le respect du barème suivant pour les salariés dont le niveau de qualification est supérieur à un niveau IV :

Pour la 1^{re} année de formation :

Salaires du demandeur	Prise en charge du salaire	Coûts pédagogiques	Frais annexes (transport, repas, et hébergement)
Inférieur ou égal à 2 Smic	80 % sans pouvoir être inférieur au Smic	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'Opacif	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'Opacif
Supérieur à 2 Smic	70% sans pouvoir être inférieur à 2 Smic	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'Opacif	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'Opacif

La prise en charge financière des CIF, congés bilan de compétences et congés VAE réalisés intégralement en dehors du temps de travail ne concerne que les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement).

Lorsque la formation débouche sur une certification inscrite au RNCP ou un CQP dont le référentiel de certification prévoit la réalisation d'un stage pratique obligatoire, celui-ci doit être pris en charge dans les conditions décrites ci-dessus :

- | s'il ne correspond pas aux fonctions occupées par le salarié ;
- | s'il se déroule chez un autre employeur ;
- | si la durée maximale n'excède pas la durée prévue au référentiel de la certification.

Article 5.13 - CIF CDD

Article 5.13.1 - Objectifs du CIF CDD

Toute personne qui a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF) selon des conditions spécifiques.

Relevant de la seule initiative individuelle du salarié, le CIF permet de réaliser, le plus souvent au terme d'un CDD, un projet personnel de formation à caractère professionnel, de changer d'activité, d'obtenir un diplôme ou une nouvelle qualification, d'acquérir de nouvelles compétences, de se reconverter, d'élargir ses compétences. Les activités de loisir ou de développement personnel ne peuvent être financées dans le cadre du CIF-CDD.

Article 5.13.2 - Conditions d'accès au CIF CDD

Pour bénéficier d'un CIF, le salarié sous CDD doit avoir travaillé :

- 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- dont 4 mois consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois, dans une ou plusieurs entreprises. Ne sont pas pris en compte dans le calcul des 4 mois : les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, les contrats aidés CUI-CAE, les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire, les CDD qui se poursuivent par des CDI.

Article 5.13.3 - Déroulement et durée du CIF CDD

Le congé correspond à la durée de l'action de formation.

La formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du CDD.

En principe, le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD.

Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du CDD.

La formation doit durer au minimum 35 heures.

Article 5.13.4 - Procédure du CIF CDD

A l'embauche ou au plus tard à l'expiration du CDD, l'employeur doit remettre au salarié un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF), qui comprend notamment l'adresse de l'Opacif compétent et les conditions d'exercice du droit au CIF. Le salarié doit adresser sa demande de prise en charge à l'Opacif dont relève l'entreprise dans laquelle il a exécuté son dernier CDD. Il joint à sa demande le(s) BIAF, son ou ses contrats de travail et ses bulletins de salaires pour justifier de son ancienneté.

En cas de rejet de la demande de prise en charge, le salarié est informé des raisons ayant motivé ce rejet. Il peut alors déposer dans un délai de deux mois un recours gracieux auprès de l'Opacif.

Article 5.13.5 - Statut des bénéficiaires du CIF CDD

Le salarié en CIF CDD est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi à la date de son entrée en CIF. Le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est interrompu et le temps de formation est assimilé à du temps de travail (capitalisation de droits pour l'assurance chômage).

Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié en CDD, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Article 5.13.6 - Prise en charge du CIF CDD

La prise en charge de la formation ne peut excéder 1 an en continu à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel ou en discontinu. Dans tous les cas, elle ne peut se dérouler sur plus de 3 ans.

Si le dossier est recevable et si des fonds sont disponibles, l'Opacif prend en charge les frais pédagogiques plafonnés, dans les conditions prévues par le CAP.

L'Opacif prend en charge durant le temps de la formation, 100 % du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous contrats à durée déterminée ayant ouvert les droits s'il est inférieur à deux fois le Smic et au moins deux fois le Smic dans les autres cas. Pour certaines formations qualifiantes, des stages obligatoires (hors de l'établissement de l'ancien employeur ou hors de l'organisme de formation) peuvent être rémunérés.

Les partenaires sociaux de la branche décident, par exception, que lorsque la demande porte sur :

- | un diplôme national du ministre de l'Éducation nationale ou de l'Enseignement supérieur,
- | un diplôme de profession de santé ou de profession sociale ;
- | un diplôme d'enseignement technologique ;
- | une formation retenue par une commission paritaire nationale de l'emploi de la formation professionnelle (CPNE-FP) et inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- | une formation de niveau inférieur ou égal à II ;
- | l'Opacif prend en charge les éventuels frais d'inscription, et autres frais annexes (hébergement, transport, repas).

Article 5.13.7 - Financement du CIF CDD

La cotisation légale est fixée à 1 % de la masse salariale brute annuelle de l'ensemble des contrats conclus en CDD au cours de l'année antérieure.

Les adhérents de la branche versent obligatoirement cette participation à l'Opacif désigné par la branche. Celui-ci leur délivre, en retour, un reçu libératoire.

Lorsqu'un CDD s'est poursuivi en CDI et que la cotisation a été versée, l'Opacif effectue un reversement à l'entreprise.

Article 6 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les salariés souhaitant engager une démarche de VAE peuvent bénéficier :

| du conseil en évolution professionnelle (CEP) mis en oeuvre notamment par l'Opacif pour définir leur projet et les accompagner dans le choix de la certification visée ;
d'un accompagnement VAE dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation, et / ou pour bénéficier d'un appui à la rédaction du dossier de VAE et d'une préparation au passage devant le jury. Cet accompagnement peut éventuellement inclure une formation ayant pour objet l'acquisition d'un bloc de compétences de la certification recherchée. Cet accompagnement est réalisé par un organisme déclaré au titre de la formation professionnelle continue, mais pas nécessairement par l'organisme certificateur. Il est assujéti aux durées maximales de formation dans le cadre du compte personnel de formation, soit 150 heures ;

d'un accompagnement VAE renforcé dans le cadre du dispositif de soutien de la branche à la VAE (DSB-VAE) comprenant un diagnostic des compétences du salarié, et la formalisation du parcours de formation à entreprendre (apports méthodologiques, stages, modules de formation ...) dans la limite d'une durée maximale de 240 heures. La fixation de la liste des diplômes visés et sa révision est confiée à la CPNE-FP ;

| d'un congé VAE d'une durée de 24 heures pour pouvoir passer les épreuves qui seraient nécessaires à l'obtention de la certification, y compris le passage devant le jury. Cette étape peut également être réalisée en dehors du temps de travail. Les conditions et modalités de congé de VAE sont identiques à celles du congé bilan de compétences.

Article 7 - Périodes de professionnalisation

Article 7.1 - Objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat unique d'insertion (CDD ou CDI) et travaillant dans des structures d'insertion par l'activité économique (CDDI), en d'autres termes les contrats aidés existants et à venir.

Il y a professionnalisation lorsqu'il est constaté que le salarié ne possède pas l'ensemble des compétences requises pour la fonction exercée ou visée et que la formation a pour objet de combler cet écart.

Les périodes de professionnalisation doivent pouvoir s'articuler avec d'autres dispositifs de formation afin d'assurer globalement l'acquisition d'une certification ou qualification, d'où la nécessité de définir des priorités compatibles entre elles.

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif l'acquisition :

| d'une certification inscrite au RNCP ou reconnue dans les classifications d'une CCN de la branche ;

| d'une certification reconnue par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

| d'une certification figurant dans l'inventaire établi par la CNCP.

Elles peuvent également avoir pour objectif le suivi d'une formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Article 7.2 - Durée

Les formations organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation ont une durée minimale de 70 heures réparties au maximum sur douze mois calendaires, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Cette durée minimum ne s'applique pas :

| aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;

| aux actions qui viennent en complément de l'utilisation du compte personnel de formation du salarié ;

| aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formations prioritaires, visées à l'article 7.5 :

| la durée de la période de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à vingtquatre mois. Elle est limitée à 18 mois maximum pour les formations d'AMP (aide médico-psychologique) ;

| la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques tant théorique que pratique est portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Article 7.3 - Mise en oeuvre

La période de professionnalisation peut être organisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié sous réserve de l'accord de l'employeur.

Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler dans le cadre du plan de formation en articulation avec les différents dispositifs dont le CPF, dès lors que le salarié le propose, pour favoriser le financement de l'intégralité d'un parcours ou d'un projet professionnel. Le régime applicable au temps de formation est celui applicable à ces dispositifs dans les conditions définies par le présent accord.

Lorsque la formation a lieu, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, et qu'elle consiste en une action de développement des compétences (action de type II) l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 7.4 - Tutorat

Pour les périodes de professionnalisation, la branche recommande la désignation d'un tuteur.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tutorat s'exerce dans les conditions prévues à l'article 11 du présent accord.

Sous réserve de remplir les conditions d'expérience et de qualification, dans les structures de moins de 10 salariés, l'employeur bénévole peut assurer la fonction de tuteur non indemnisé.

Article 7.5 - Financement

Les périodes de professionnalisation, en complément de l'utilisation du compte personnel de formation, sont prioritairement financées par l'Opca.

Le cas échéant, d'autres formations ouvrant droit à un financement prioritaire par l'Opca seront définies sur proposition de la CPNE-FP.

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires est fixé à 14 € par heure.

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation non prioritaires est fixé à 11 € par heure.

Si la détermination du montant du forfait horaire de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires et non prioritaires est inadaptée au regard des ressources de l'Opca, les partenaires sociaux de la branche délèguent à l'Opca la capacité de minorer ou de majorer le forfait horaire, dans la limite d'un montant forfaitaire plancher fixé à 9.15 € et d'un montant forfaitaire plafond fixé à 30 €.

Si une fois cette variation effectuée, le montant du forfait horaire de prise en charge

des périodes de professionnalisation prioritaires et non prioritaires demeure insuffisant ou inadapté, l'Opca saisira la commission paritaire de branche. Celle-ci devra alors impérativement se réunir et apporter, par avenant au présent accord, une réponse sous 45 jours.

L'Opca a compétence pour mettre en oeuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, la présente section et produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNEFP et de la branche professionnelle.

Article 8 - Contrats de professionnalisation

Les partenaires sociaux affirment la volonté de la branche de faciliter le mode de formation en alternance au travers des contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation donne lieu à la construction d'un parcours de formation personnalisé alternant les périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la qualification/certification préparée.

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Un décret fixe le pourcentage minimal des ressources perçues au titre de la professionnalisation que l'Opca doit consacrer aux contrats de professionnalisation.

Les partenaires sociaux considèrent que la mise en oeuvre des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage doit s'effectuer en évitant une concurrence entre ces deux dispositifs d'accès à la formation, dans les termes précisés à l'article 9.1.

Article 8.1 - Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition :

- | d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- | d'une qualification reconnue par une convention collective ;
- | d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la CPNEFP, enregistré au RNCP ou d'un certificat de qualification professionnelle Interbranche (CQPI), afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Article 8.2 - Publics

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- | aux jeunes de moins de vingt-six ans ;
- | aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- | aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- | aux bénéficiaires de l'allocation de parents isolés et bénéficiaires du RMI dans les Dom ;
- | aux personnes sorties du système scolaire avant validation du second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel.

Les partenaires sociaux de la branche préconisent par ailleurs aux établissements de contractualiser avec les demandeurs d'emplois de 45 ans et plus, ainsi qu'avec les publics entrant dans les critères définis par le fonds social européen (FSE), titulaires d'un niveau de formation infra V, V ou IV.

Pour l'ensemble des contrats de professionnalisation au bénéfice de ces publics, des partenariats notamment avec Pôle emploi et le FPSPP seront recherchés. Ce travail d'approche est confié à l'Opca.

Article 8.3 - Formations prioritaires

Sont prioritaires les actions de formation dont l'objet est de :

- | favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
- | compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- | acquérir un titre ou diplôme afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les formations prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation sont définies par la CPNE-FP.

La CPNE-FP détermine la liste des certifications éligibles aux contrats de professionnalisation en veillant au principe de non-concurrence avec les certifications éligibles à un contrat d'apprentissage.

Article 8.4 - Durées de formation

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formations prioritaires et pour les publics visés aux articles 8.2 et 8.3 :

- | La durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à vingt quatre mois. Elle est limitée à 18 mois maximum pour les formations d'AMP (aide médico-psychologique) ;

- | La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures. Les partenaires sociaux de la branche mandatent l'Opcva pour moduler ces durées en fonction des qualifications visées et de la réglementation afférente, en tenant compte des dispositions relatives à la VAE et aux allègements ou dispenses de formation.

Pour les publics et formations non prioritaires, les dispositions de droit commun s'appliquent, à savoir :

- | durée du contrat de professionnalisation comprise entre six et douze mois ;
- | actions d'évaluation et d'accompagnement, enseignements généraux, professionnels et technologiques d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures ;
- | prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire fixé par décret.

Article 8.5 - Rémunération

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

- | pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit ou éligible de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE-FP :

- les salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic,
- les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75 % du Smic ;

- | pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit ou éligible de droit au RNCP :

- les salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du Smic,
- les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85 % du Smic.

Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

Article 8.6 - Financement

Les contrats de professionnalisation sont financés par les fonds collectés au titre de la professionnalisation.

Le montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisa-

tion prioritaires est fixé à : 27 € pour une certification visée de niveau V, 13 € pour une certification visée de niveau IV et 11.50 € pour les autres certifications.

Le montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation non prioritaires, quel que soit le niveau de certification visé, est fixé à 9.15 €.

Ces montants sont de 15 € par heure pour les contrats prioritaires ou non, entrant dans le cadre de l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Si la détermination du montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires et non prioritaires est inadaptée au regard des ressources de l'Opca de branche, les partenaires sociaux de la branche délèguent à l'Opca la capacité de minorer ou de majorer le forfait, dans la limite d'un montant forfaitaire plancher fixé à 9.15 € et d'un montant forfaitaire plafond fixé à 30 €.

Si une fois cette variation effectuée, le montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires et non prioritaires demeure insuffisant, l'Opca saisira la commission paritaire de branche. Celle-ci devra alors impérativement se réunir et apporter, par avenant au présent accord, une réponse sous 45 jours.

L'Opca de branche a compétence pour mettre en oeuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, la présente section relative aux contrats de professionnalisation.

Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE-FP de la branche qui l'analysera et transmettra ses conclusions et préconisations à la commission paritaire de branche.

Article 9 - Contrat d'apprentissage

Les entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif ne sont pas, très majoritairement, assujetties à la taxe d'apprentissage et ne disposent par conséquent pas des moyens financiers nécessaires à une politique de développement.

Toutefois, considérant les enjeux liés à la formation des jeunes, à leur insertion professionnelle et aux besoins de formation dans la branche, les signataires prennent la décision politique de mettre en place un développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage.

A ce titre, les signataires décident, en sus des engagements pris par la branche en matière d'emplois aidés, de conduire un effort particulier en matière d'apprentissage.

Cet effort prend la forme :

- | d'une affectation d'une partie des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage afin de pallier l'absence de taxe d'apprentissage. Cette affectation est définie dans le présent accord ;
- | d'un engagement de mettre en place tous les moyens d'information, d'accompagnement, de promotion et d'intervention financière pour garantir au minimum un maintien du nombre d'apprentis recrutés par la branche ;
- | d'actions de promotion et de développement de l'apprentissage auprès des jeunes et des familles. A cet effet, l'Opca conclura dès son agrément en qualité d'OCTA une convention avec le ministre de l'Education nationale ;
- | d'une politique de labellisation d'un CFA par région conformément aux dispositions du présent accord ;
- | d'une formation obligatoire des maîtres d'apprentissage ;
- | d'une reconnaissance de la fonction de maître d'apprentissage.

Article 9.1 - Formations éligibles au financement de l'apprentissage

Les signataires considèrent que la mise en oeuvre des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage doit s'effectuer en évitant une concurrence entre ces deux dispositifs d'accès à la formation.

A cet effet, lorsque des places sont disponibles en apprentissage sur les métiers

prioritaires définis au niveau régional, et à défaut au niveau national, l'Opca ne peut financer de contrats de professionnalisation.

En tenant compte des offres régionales de formation par la voie de l'apprentissage, les formations éligibles aux contrats d'apprentissage sont définies par la CPNE-FP, sur la base des propositions des DR CPNE-FP. A défaut, les priorités nationales définies par le conseil d'administration paritaire de l'Opca s'appliquent.

Les DR CPNE-FP proposent des priorités dans les 6 mois suivants l'entrée en vigueur du présent accord. Les priorités régionales sont adressées avant le terme de ce délai à la CPNE-FP.

Article 9.2 - Financement

Une contribution égale au maximum à 1/5e du montant des contributions relatives au financement de la professionnalisation est affectée au financement de l'apprentissage.

Article 9.3 - Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis préparant les diplômes visés à l'article 9.1 du présent accord est fixée comme suit :

| pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- 30 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution de leur contrat,
- 45 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution de leur contrat ;

| pour les jeunes âgés de 18 à moins de 21 ans :

- 50 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution de leur contrat,
- 60 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution de leur contrat,
- 70 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution de leur contrat ;

| pour les jeunes de 21 ans et plus :

- 65 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 65 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution de leur contrat,
- 75 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 75 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution de leur contrat,
- 85 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 85 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution de leur contrat.

Article 9.4 - Labellisation des centres de formation d'apprentis

La branche mandate la CPNEFP pour labelliser un CFA sanitaire et social par région. Lorsque ce CFA n'existe pas, et dans l'attente de sa mise en place, la branche mandate la CPNEFP pour labelliser d'autres CFA, afin d'assurer la mise en oeuvre concrète des formations par apprentissage définies comme prioritaires par la branche.

Dans l'attente de la mise en place du CFA sanitaire et social régional, la labellisation de ces CFA est accordée pour trois ans, renouvelables.

La convention labellisant les CFA précisera les obligations des parties à l'égard des apprentis, des maîtres d'apprentissage et des entreprises.

Le ou les CFA labellisés mettent en oeuvre les formations par apprentissage, en priorité avec les organismes de formation qui adhèrent à une des composantes de l'Unifed.

Dans le cas où les organismes de formation dispensant les formations prioritaires du présent accord n'existent pas dans la branche, le ou les CFA labellisés mettent en oeuvre les dites formations avec les organismes de formation initiale en capacité de le faire.

Article 10 - Rupture de contrat, arrêt de formation, suspension, redoublement, échec à l'examen final, pour les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage

Rupture de contrat

Contrats de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-14 du code du travail, il est prévu la prise en charge par l'Opca des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 et L. 1243-4 du code du travail et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.

Contrats d'apprentissage

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être accordé, pour une durée maximale de 3 mois, aux jeunes qui suivent une formation en CFA, après que leur contrat d'apprentissage aura été rompu sans qu'ils soient à l'origine de cette rupture. Durant cette période, la prise en charge des coûts pédagogiques est prévue par l'Opca.

Arrêt de formation, suspension, redoublement, échec à l'examen final

Contrats de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification prévue du fait d'un échec aux épreuves d'évaluation, d'un congé maternité, d'un congé maladie, d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ou d'une défaillance de l'organisme de formation.

La prise en charge des coûts pédagogiques est prévue par l'Opca afin de mener à bonne fin la formation suivie dans la limite d'un redoublement par bénéficiaire.

Contrats d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être renouvelé ou prolongé en cas d'échec à l'examen ou de suspension du contrat de travail indépendante de la volonté de l'apprenti dans les conditions prévues aux articles L. 6222-11 et L. 6222-12 du code du travail. La prise en charge des coûts pédagogiques est prévue par l'Opca afin de mener à bonne fin la formation suivie dans la limite d'un redoublement par bénéficiaire.

Article 11 - Tuteurs et maîtres d'apprentissage

Article 11.1 - Mise en place et désignation des tuteurs

Pour chaque titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée.

Article 11.2 - Mise en place et désignation des maîtres d'apprentissage

Pour chaque titulaire d'un contrat d'apprentissage l'employeur désignera un maître d'apprentissage qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

La personne choisie pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée. Les conditions règlementaires posées par l'article R. 622324 du code du travail doivent également être remplies.

Article 11.3 - Encadrement des salariés

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de maître d'apprentissage ou de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés au total quelle que soit la forme

de contrat concernée.

Ce nombre pourra être exceptionnellement porté à 3 après accord de la CPNE-FP ; pour ce faire, l'employeur devra demander une dérogation écrite à la présidence paritaire de la CPNE-FP. L'employeur permettra au maître d'apprentissage ou au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Article 11.4 - Exercice de la fonction de maître d'apprentissage et de tuteur

Pour permettre l'exercice des missions de maître d'apprentissage ou de tuteur tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de laisser au maître d'apprentissage ou 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 d'apprentissage, y compris les relations avec les prestataires de formation. L'employeur a aussi obligation de libérer le temps nécessaire à la formation du tuteur ou de maître d'apprentissage. Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre du parcours professionnel des tuteurs ou maîtres d'apprentissage bénéficiaires de ces formations.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage devra être formé en amont ou pendant la réalisation du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu dans le premier tiers de la durée du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage. Les actions de formation tutorale sont optionnelles pour les tuteurs dont les emplois sont réglementés en la matière.

La branche confie à la CPNE-FP le soin de revoir le référentiel professionnel de la fonction de tuteur pour les personnes titulaires de diplômes qui identifient déjà cette mission dans leurs référentiels d'activités ainsi que le soin d'en réviser la durée dans une perspective tant collective que d'individualisation.

La branche confie à la CPNE-FP la labellisation des centres de formation préparant à la formation tutorale et le soin de s'assurer d'une offre existante sur l'ensemble du territoire.

Pour assurer la fonction tutorale ou celle de maître d'apprentissage, 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 de professionnalisation et de l'apprentissage ;
- | d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en oeuvre 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 ;
- | de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail du salarié ;
- | de rencontre et débat avec le centre de formation ;
- | de participation aux différents bilans du salarié.

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

Le salarié tuteur ou maître d'apprentissage percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 70 euros bruts par mois complet de mission de tutorat ou de maître d'apprentissage et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation de la personne « tutorée » dans le cadre des dispositifs de professionnalisation ou de l'apprentissage dans le cadre de l'apprentissage. En cas de mois incomplet de mission de tutorat ou de maître d'apprentissage (début ou fin de la fonction d'encadrement en cours de mois), l'indemnité de fonction sera calculée prorata temporis. Pour les tuteurs

dans le cadre du contrat de professionnalisation, cette indemnité est finançable dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise. Elle peut faire l'objet d'un remboursement par l'Opcv dans le cadre d'une obligation conventionnelle ou d'un versement volontaire.

Article 11.5 - Financement des actions de tutorat

Les actions de tutorat pour les contrats de professionnalisation sont prises en charge au titre des 4/5e de la contribution dite de professionnalisation.

Les actions de tutorat pour les maîtres d'apprentissage sont prises en charge au titre des 1/5 de la contribution dite de professionnalisation.

Article 12 - Plan de formation

Article 12.1 - Objectifs du plan de formation

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation fait partie des moyens qui permettent à l'employeur d'assurer la mise en oeuvre de cette obligation mais il n'en est pas le moyen exclusif. Toute action contribuant à la professionnalisation des salariés et notamment celles qui entrent dans le champ de l'investissement formation en application du présent accord, peuvent s'articuler au service du développement professionnel des salariés et de la qualité des services rendus par l'organisation.

Article 12.2 - Catégories d'action de formation dans le cadre du plan

Le plan de formation peut contenir deux types d'actions de formation :

- | des actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- | des actions de développement des compétences.

Les catégories d'action ne concernent, conformément aux dispositions législatives, que le plan de formation.

Les institutions représentatives du personnel sont consultées sur l'ensemble des éléments constituant l'investissement formation de l'entreprise, dont le plan de formation.

Article 12.3 - Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre du plan de formation pour assurer l'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi se déroule pendant le temps de travail et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération, et en cas de dépassement de la durée légale du travail, ou de la durée contractuelle à paiement des heures supplémentaires ou complémentaires.

Ces actions correspondent à l'acquisition de compétences utilisables dans le cadre de la qualification du salarié et des emplois qu'elle permet d'occuper.

Article 12.4 - Actions de développement des compétences

Les actions de développement des compétences sont celles qui conduisent à l'acquisition de compétences qui ne peuvent être mises en oeuvre dans le cadre de la qualification du salarié et des emplois qu'il pourrait occuper avec cette qualification.

Ces actions peuvent se dérouler sur le temps de travail. Elles peuvent également se dérouler en dehors du temps de travail effectif aux conditions suivantes :

| un accord écrit doit être conclu entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les huit jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
| la durée de la formation effectuée en dehors du temps de travail est plafonnée à 80 heures par an et par salarié (ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel à 5 % du forfait).

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les dispositions réglementaires.

Cette allocation ne constitue pas une rémunération ni au sens du code du travail ni du code de la sécurité sociale. Elle est exonérée de cotisations sociales, exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS, soumise à l'impôt sur le revenu, mais le salarié continue de bénéficier de la couverture sociale, du risque accident du travail et maladie professionnelle.

Pour les salariés qui suivent des actions de développement des compétences pendant ou en dehors du temps de travail, l'employeur doit prévoir avant le départ en formation :

- | une priorité d'accès aux fonctions disponibles correspondant aux compétences acquises ;
- | une reconnaissance des efforts accomplis par le salarié.

Les engagements de l'employeur sont subordonnés au fait que le salarié doit être assidu à sa formation et avoir satisfait aux évaluations prévues et portent sur un délai d'un an à l'issue de la formation suivie par le salarié.

Article 12.5 - Financement des actions du plan de formation

Les actions du plan de formation sont financées dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise.

PARTIE 3 : DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Les dispositions financières prévues au présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, situés en territoire métropolitain et Dom. Elles doivent permettre de conduire une politique d'investissement formation permettant de prendre en compte les besoins des établissements et des salariés en articulation avec le développement de politiques d'intérêt général.

Article 13 - Investissement global formation des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif

Conformément au préambule du présent accord, les partenaires réaffirment leur attachement à l'investissement en formation.

L'investissement global formation des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privé à but non lucratif est fixé à 2 % de la masse salariale brute annuelle.

Il est constitué par les trois éléments suivants :

- | une contribution légale, d'un montant de 1 % de la masse salariale brute annuelle, sous réserve des règles particulières pour les employeurs de moins de 10 salariés ou de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF, entièrement versée à l'Opca/Opacif et intégralement mutualisée. Cette contribution légale sert principalement à développer la qualification et les actions prioritaires de la branche ;
- | une obligation conventionnelle mutualisée, destinée à développer la formation professionnelle continue dans les entreprises, quel que soit le seuil de l'effectif, et

prenant la forme d'un versement conventionnel obligatoire à l'Opca, représentant 0,35 % de la masse salariale brute annuelle ;

| une obligation d'investissement formation d'un montant de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle, dont les entreprises peuvent s'acquitter selon les modalités prévues à l'article 16.

Au-delà de ces obligations, tous les moyens consacrés au développement de la formation professionnelle font partie de l'investissement global de l'employeur. Cet investissement peut être géré par les entreprises directement ou donner lieu à un versement sur une base volontaire à l'Opca, sur la base de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

L'obligation conventionnelle mutualisée d'un montant de 0,35 % de la masse salariale brute annuelle et l'obligation d'investissement formation d'un montant de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle sont destinées au financement de toutes actions de formation telles que définies par le code du travail ainsi qu'au financement du développement de la formation professionnelle continue tel que défini par la liste ci-dessous :

1. les actions de formation qualifiantes ;
2. le développement professionnel continu des personnels (DPC) de santé (médicaux et paramédicaux) tant pour la partie formation que pour l'analyse de pratiques ;
3. les colloques, journées d'étude, congrès, séminaires, symposiums, conférences portant sur des sujets spécifiques et techniques, constituant un réel moyen de perfectionnement des compétences et connaissances des professionnels. Ces actions, congrès, conférences, séminaires, journées d'études sont dispensés par des intervenants dont la compétence dans le domaine concerné est avérée. La production d'actes (capitalisation des acquis du contenu du colloque) et la restitution des acquis de la part du salarié vers son équipe ou son collectif de travail sont requises.
4. l'indemnité tutorale ;
5. les actions de formation à la prévention et la gestion des risques : toute action de formation à la prévention et à la gestion des risques destinée à la sécurité collective du public accueilli.
6. les actions de formation relatives aux risques psychosociaux : toute action de prévention et de gestion des risques psychosociaux auxquels le salarié est confronté dans son activité professionnelle.
7. les actions de formation intégrées aux situations de travail : toute action qui répond à des obligations de certifications, de mise en conformité avec des normes techniques ou juridiques, de développement de démarche qualité, de GPEC...
8. les préparations aux concours ;
9. les actions de formation dont l'objectif porte sur l'encadrement des activités de loisirs et de sensibilisation à une technique dans le cadre du projet d'entreprise, de structure ou d'établissement dont toute action qui s'inscrit dans le cadre du projet d'établissement ou de service pour les salariés en situation d'accompagnement, d'animation dans l'établissement, ou à l'occasion d'un séjour avec les personnes accompagnées à l'extérieur ;
10. les actions de formation de développement personnel en lien avec l'activité professionnelle dont toute action dont les techniques de développement personnel acquises lors de la formation sont utilisées par les salariés dans le cadre de leurs missions ayant un lien direct ou indirect avec le public accueilli ;
11. les actions de formation relatives aux pratiques non conventionnelles à visées thérapeutiques, sous contrôle des instances mises en place par l'Opca : comités d'éthique, commission paritaire d'harmonisation (CPH), commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG) et de la mission interministérielle de

- lutte et de vigilance contre les dérives sectaires (Miviludes) ;
12. les actions de développement professionnel, liées au bien-être, dès lors qu'elles visent la professionnalisation ou le développement des compétences ;
 13. les actions de formations réalisées en interne, organisées par une entreprise au bénéfice exclusif de ses salariés et dispensées par un ou plusieurs de ses salariés, sur la base d'un programme, d'un budget prévisionnel, impliquant un processus d'évaluation et la délivrance d'une attestation ;
 14. les actions financées au titre du CPF, la part conventionnelle pouvant être mobilisée en complément de tout ou partie du crédit d'heures acquis par le salarié dans le cadre du CPF, utilisé à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur.

La liste des actions ci-dessous sont éligibles exclusivement à un financement sur la part d'investissement formation de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle :

1. l'analyse des pratiques professionnelles permettant un apprentissage collectif à partir de l'analyse de situations. Plus précisément, il s'agit d'un espace et d'un temps donnés, pendant lesquels un expert dans une discipline précise, ayant la qualité de prestataire extérieur à l'entreprise, encadre un groupe de professionnels spécifiques au sein d'un établissement, réunis pour échanger sur une situation de travail, l'analyser, identifier les difficultés rencontrées et faire ainsi évoluer les pratiques. Il s'agit d'un processus de transformation des pratiques professionnelles, élaboré dans une logique de coconstruction entre les salariés et l'expert, permettant l'acquisition de connaissances et de compétences, dans une perspective d'amélioration des pratiques ;
2. la supervision de pratiques professionnelles visant à améliorer la qualité de l'acte professionnel, consistant en un ensemble d'opérations critiques par lesquelles un tiers expert, ayant la qualité de prestataire extérieur, vise à améliorer la qualité de l'acte professionnel des personnes, à réguler leur savoir-faire, de façon à assurer la plus grande cohérence possible entre les référentiels et les pratiques ; Le comité d'entreprise examinera les actions 3 et 4 dans le cadre des consultations annuelles sur le plan de formation.
3. les dépenses de fonctionnement inhérentes aux actions concourant au développement de la formation professionnelle continue, notamment celles liées à l'information et à la gestion de la formation, tels que les coûts de structure et de personnels mobilisés par les entreprises. Pour la contribution conventionnelle obligatoire, ces actions peuvent être financées dans la limite de 12 % ;
4. la formation des dirigeants bénévoles ayant un mandat spécifique au sein d'un conseil d'administration ou d'un bureau, la formation suivie devant être en lien avec l'exercice de ce mandat.

Pour la contribution conventionnelle obligatoire, ces actions peuvent être financées dans la limite de 5 %.

Pour les listes des actions éligibles ci-dessus, les contenus et méthodes pédagogiques doivent bénéficier d'une reconnaissance d'une communauté de professionnels ou être tombés dans le domaine public scientifique.

L'ensemble des actions figurant dans les deux listes ci-dessus sont éligibles à un financement dans le cadre des moyens consacrés au développement de la formation professionnelle allant au-delà des obligations fixées par l'accord.

Article 14 - Contributions légales au financement de la formation conformément au décret en vigueur

Article 14.1 - Employeurs occupant au minimum 300 salariés

Pour les structures employeurs de 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % de la masse salariale

brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- | 0.2 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- | 0.2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- | 0.4 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- | 0.2 % versés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

L'ensemble de ces contributions est versé à l'Opca/Opacif, sous réserve de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF.

Article 14.2 employeurs occupant de 50 à 299 salariés

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- | 0.2 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- | 0.2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- | 0.1 % destinés au financement du plan de formation ;
- | 0.3 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- | 0.2 % versés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versé à l'Opca/Opacif sous réserve de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF.

Article 14.3 - Employeurs occupant de 10 à 49 salariés

Pour les structures employeurs de 10 à 49 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- | 0,15 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- | 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- | 0,2 % destinés au financement du plan de formation
- | 0,3 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- | 0,15 % versés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versé à l'Opca/Opacif sous réserve de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF.

Article 14.4 - Employeurs occupant moins de 10 salariés

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- | 0,4 % destinés au financement du plan de formation ;
- | 0,15 % destinés au financement de la professionnalisation ;

L'ensemble de ces contributions est versé à l'Opca.

Article 14.5 - Règles communes

Pour favoriser l'accompagnement de l'investissement formation des employeurs de la branche, les fonds versés au titre du plan de formation, dans le cadre de la contribution légale, sont intégralement mutualisés sans remise à disposition automatique aux adhérents de l'Opca. Ces fonds seront prioritairement utilisés en complément de financement d'actions rentrant dans le cadre de projets d'établissement.

Article 15 - Obligation conventionnelle mutualisée

Les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif décident de créer une obligation conventionnelle de financement de la formation professionnelle continue de 0,35 % de la masse salariale brute annuelle intégralement mutualisée et destinée :

- | à hauteur de 0,1 % minimum au financement de la qualification ;
- | à hauteur de 0,19 % maximum, au financement du développement de la formation professionnelle continue des salariés ;
- | à hauteur de 0,06 %, au financement des services rendus par l'Opca à l'ensemble des entreprises et des salariés.

Article 16 - Obligation d'investissement en formation

Compte tenu du caractère essentiel que revêt le développement de la formation professionnelle continue, afin de garantir un accompagnement et des soins de qualité aux personnes accueillies, il est créé une obligation d'investissement formation pour toute entreprise à hauteur de 0,65 % de sa masse salariale brute annuelle. Cet investissement formation peut être géré par chaque entreprise selon les modalités suivantes :

- | soit une gestion interne, l'ensemble des actions et coûts listés à l'article 13 pouvant être pris en compte, ainsi que les rémunérations chargées des personnels pendant le temps consacré à ces actions ;
- | soit un versement volontaire à l'Opca qui ne fait pas l'objet d'une mutualisation et qui peut être utilisé dans les conditions définies ci-dessus ;
- | soit une combinaison de ces deux possibilités.

En cas de versement volontaire à l'Opca de tout ou partie de l'investissement formation de 0,65% de la masse salariale brute annuelle, une participation au financement des services rendus par l'Opca sera appliquée.

Il est rendu compte chaque année aux représentants du personnel de l'investissement en formation de l'employeur. Son utilisation doit obligatoirement faire l'objet d'éléments détaillés dans la base de données économiques et sociales (BDES) de l'année concernée.

Les entreprises devront justifier du montant de leur investissement formation par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'Opca de la branche.

Lorsqu'il subsiste un reliquat au bout d'un an, le montant de l'investissement formation non-utilisée sera versé à l'Opca de la branche.

PARTIE 4 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX INSTANCES (CPNE-FP, OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS, DES QUALIFICATIONS ET DES COMPÉTENCES, OPca/OPACIF)

Article 17 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)

Les organisations d'employeurs représentatives de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif sont signataires de quatre conventions collectives nationales et d'une convention collective d'entreprise, qui concernent 800 000 salariés.

Elles sont fortement attachées à la négociation des évolutions nécessaires en matière d'emploi, de formation, de professionnalisation et de certification dans la branche professionnelle, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Ce dialogue social peut nécessiter la mise en place de groupes de travail paritaires sectoriels emploi formation, qui travailleront sur des sujets exigeant des compétences spécifiques, en amont de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 17.1 - Création et objet de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est créée par le présent accord.

Les missions attribuées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont les suivantes :

Analyse et préconisation à la commission paritaire de la branche (CPB) sur les sujets relevant de la formation professionnelle, de la certification, de l'emploi, et du développement des études nationales. Cet apport se traduira, notamment par :

| pour la formation professionnelle :

- la définition d'actions de formation prioritaires, dans le cadre de la professionnalisation (contrats et périodes de professionnalisation), du compte personnel de formation et de l'apprentissage,
- la transmission des orientations politiques emploi-formation en amont de la définition du programme national d'actions (PNA) par l'Opca,
- la labellisation des organismes de formation,
- l'établissement d'une liste des formations qualifiantes,
- la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement,
- un renforcement de la liaison structure/centre de formation, afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des entreprises et de valoriser les métiers de la branche,
- la veille du suivi et de la mise en application des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle,
- la modélisation de l'entretien professionnel, son format, la définition des interlocuteurs, la nature de ses conclusions, ses modes de contestation,
- la promotion de la politique de formation,
- la conclusion de conventions de partenariats avec les fédérations et représentants des organismes de formation ;

| pour la certification :

- recenser les besoins en connaissances et compétences des métiers de la branche,
- le cas échéant, traduire les besoins recensés en certifications,
- proposer les certifications pouvant nécessiter un positionnement dans la classification,
- répondre devant la CNCP des besoins de certifications de la branche,
- instaurer, suivre et actualiser semestriellement toutes listes permettant l'accès aux certifications par le compte personnel de formation ;

| pour l'emploi :

- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif, des métiers, des qualifications et des compétences. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations tirées par la CPNE-FP seront mis à disposition de la CPB,
- l'étude sur l'évolution des différentes activités de la branche et l'information sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant au même établissement,
- la production d'un rapport d'analyse intermédiaire annuel sur l'emploi et d'un rapport triennal de synthèse.

| pour le développement des études nationales : la CPNE-FP demande des études thématiques à l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

Consultation de la CPNE-FP par les partenaires institutionnels :

| consultation de la CPNE-FP sur le contenu et les conditions de mise en oeuvre des contrats d'objectifs préalablement à la signature entre les régions et l'Unifed visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation ;

| participation de la CPNE-FP, par délégation à ses délégations régionales, à l'élaboration des plans régionaux de développement de la formation professionnelle (PRDFP) et schémas régionaux de la formation professionnelle.

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, la CPNE-FP s'appuie sur des groupes de travail paritaires sectoriels emploi formation (sanitaire, social et médico-social), mis en place lorsque les sujets à traiter impliquent la mise en oeuvre de compétences spécifiques et sur les services techniques de l'Opca.

Lien et modalités de fonctionnement avec l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences de la branche

L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences assure par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au niveau de la branche, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation.

A ce titre, le comité paritaire de pilotage de l'Observatoire diligente des études dans le cadre des orientations politiques emploi-formation de la CPNE-FP, voire suite à une demande précise de la CPNE-FP.

Par ailleurs, les contributions de l'Observatoire (données annuelles, enquêtes emplois...) permettent à la CPNE-FP de déterminer les orientations politiques de l'emploi et de la formation.

La CPNE-FP s'appuiera sur les travaux de l'Observatoire afin de compléter la liste des certifications établie au titre du CPF.

Relations de la CPNE-FP avec l'Opca

Les orientations en matière de formation, emploi et certification de la CPNE-FP sont adressées au conseil d'administration paritaire de l'Opca qui en prend connaissance et en tient compte dans l'établissement des règles de prise en charge.

La CPNE-FP est informée régulièrement des actions menées par l'Opca et réciproquement.

Article 17.2 - Composition, organisation et périodicité des réunions

Article 17.2.1 - Réunions plénières

La CPNE-FP comprend deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative, l'Unifed désignant globalement autant de représentants du collège employeurs que ceux désignés par le collège salariés.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants. Chaque titulaire peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant. La présence des deux représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés.

Le collège employeurs désigne autant de titulaires et de suppléants. La présence de tous les représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence des représentants suppléants du collège employeur, pouvant siéger pour un nombre égal à celui des représentants suppléants du collège salariés.

Le nombre de réunions plénières est fixé à deux réunions par semestre.

En cas de saisine par l'Unifed ou par une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, le bureau peut décider de la convocation de réunions supplémentaires.

Les convocations sont adressées par le Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP et signées par le président et le président adjoint.

Article 17.2.2 - Préparation des réunions plénières

Chaque représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de 4 demi-journées (soit une demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières.

Article 17.2.3 - Bureau

Chaque collège désigne, pour un mandat de deux ans, un bureau constitué d'un président, d'un président adjoint auxquels s'ajoutent un membre du collège salarié et un membre du collège employeurs, soit au total 4 représentants. Afin de permettre un tuilage dans la fonction de Président et la poursuite de l'action sur les dossiers en cours, le deuxième représentant de chaque collège au Bureau est le président sortant qui intègre le bureau élargi.

La présidence est exercée de manière alternée par le président et le président adjoint, une année chacun.

Le bureau, convoqué paritairement par le président et le président adjoint, se réunit avant chaque réunion plénière. Il arrête l'ordre du jour de celle-ci, traite les affaires courantes et prend les décisions urgentes entre deux séances plénières.

Il est en relation régulière avec les autres instances de la branche (CPB, bureaux de l'Opca et de l'Observatoire), en vue d'assurer une cohérence dans la prise des décisions sur des sujets communs aux différentes instances.

Article 17.2.4 - Groupes paritaires de travail

La CPNE-FP ou son bureau, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (1 représentant par organisation syndicale représentative au niveau de la branche) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière, dans la limite de 5 jours ou 10 demi-journées par an.

Article 17.2.5 - Missions de représentation

Le président et le président adjoint représentent la CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes de la branche ou des organismes hors branche chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière.

En cas d'empêchement, ils peuvent donner mandat à un autre membre de leur collège respectif pour les remplacer.

Le président et le président adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de 6 missions de représentation.

Article 17.2.6 - Secrétariat administratif et technique

L'Unifed, en lien avec la présidence de la CPNE-FP, assure le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP via notamment, les missions suivantes :

- | préparation des réunions plénières ;
- | préparation des réunions de la présidence paritaire ;
- | préparation des réunions des groupes de travail paritaires ;
- | accompagnement ou représentation par délégation de la présidence paritaire à certaines réunions institutionnelles (ministres, DGCS, ARF...) ;
- | traitement des demandes de dérogation tutorale ;
- | traitement des courriers adressés à la CPNE-FP ;
- | élaboration des conventions de labellisation avec les CFA ;
- | élaboration des certificats de qualification professionnelle de la branche ;

- | élaboration des attestations de réussite aux formations dont notamment celles de « surveillant(e) de nuit qualifié(e) », « maître(sse) de maison », et « maître d'apprentissage » et « moniteur d'atelier » ;
- | référent par délégation de la présidence paritaire auprès des organismes de formation ;
- | relation avec les groupes de travail paritaires sectoriels emploi formation et les services techniques de l'Opca sur les chantiers en cours ;
- | mise en place d'outils (tableaux de bord...) ;
- | assistance technique de la présidence paritaire ;
- | suivi des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) avec les employeurs et les services techniques des délégations régionales paritaires (DRP) de l'Opca ;
- | suivi des relations du bureau national avec les délégations régionales de la CPNE-FP ;
- | suivi des relations avec l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences ;
- | veille juridique sur l'actualité légale et réglementaire de la formation professionnelle continue et la formation initiale ;
- | suivi des dispositifs de branche avec les organismes de formation labellisés (apprentissage, DSB-VAE...)

Article 17.3 - Modalités de prise des décisions

Les décisions de la CPNE-FP sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par Unifed et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Ces décisions sont formalisées dans le compte rendu rédigé à l'issue de chaque réunion plénière par le secrétariat administratif et technique.

Article 17.4 - Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières, du bureau, des missions de représentation et des groupes de travail

Frais de transport, d'hébergement et de repas

Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas donnent lieu à une indemnisation de 240€ pour chacun des représentants titulaires (ou des représentants suppléants lorsque ces derniers siègent en cas d'absence d'un représentant titulaire) des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche pour chacune des réunions plénières de la CPNE-FP, des réunions du bureau, des missions de représentation (6 par an) et des réunions des groupes de travail (dans la limite de 5 jours ou 10 demi-journées par an), cela sur la base d'un exemplaire original des feuilles de présence de ces réunions qui sera adressé au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

La revalorisation du montant de l'indemnisation est indexée sur l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'Unifed à chaque organisation syndicale de salariés au cours du dernier trimestre de l'année civile.

Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés

Le temps consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés

représentatives au niveau de la branche aux réunions prévues aux articles 17.2.1, 17.2.3, 17.2.4 et 17.2.5, tout comme le temps de préparation accordé dans les conditions définies ci-dessus (réunions plénières) est assimilé à du temps de travail effectif.

Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNE-FP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche siégeant aux réunions plénières de la CPNE-FP, au Bureau, aux groupes de travail et aux missions de représentation. Les demandes sont accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière, la réunion du bureau, du groupe de travail ou la mission de représentation. Cette indemnisation est calculée sur la base de 1/30e du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 175 €. Cette prise en charge se fait sur la base des feuilles de présence de ces réunions qui seront adressées au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec accusé de réception au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée, la date figurant sur le courrier d'envoi de la demande faisant foi.

Article 18 - Délégations régionales de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation Professionnelle (DR CPNE-FP)

Article 18.1 - Installation et rôle de la délégation régionale

Est installée une délégation régionale par région administrative au sens du découpage administratif en vigueur. Un avenant au présent accord sera négocié avant la fin de l'année 2015 pour prendre en compte la nouvelle organisation administrative. En lien avec les orientations de la CPNE-FP, la délégation régionale :

- | représente auprès des partenaires institutionnels ayant attribution en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la région, les intérêts de la branche ;
- | dans le cadre des orientations nationales arrêtées par la CPNE-FP, définit les orientations régionales emploi-formation en vue de leur traduction opérationnelle par l'Opca au titre du plan régional d'actions, sous forme d'actions collectives ;
- | informe la CPNE-FP des évolutions des activités des associations de la branche et de leurs établissements, de l'emploi et de la formation dans sa région ;
- | veille à la mise en place et assure le suivi des dispositifs de formation et d'accompagnement de la branche en région et en fait la promotion auprès des partenaires institutionnels ;
- | assure la promotion régionale en matière d'apprentissage, au regard des besoins régionaux ;
- | participe à l'élaboration et suit les listes CPF régionales, en relation avec les partenaires sociaux et institutionnels siégeant aux Coparef/Crefop dans le but de faire valoir les besoins de la branche en région ;
- | assure des délégations spécifiques attribuées par la CPNE-FP ;
- | relaie la CPNE-FP dans le cadre du concours sollicité, le cas échéant, par l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences pour le développement des études régionales et notamment en cas de mise en oeuvre d'une politique d'observation partagée par les instances régionales. Elle peut également proposer des thèmes d'études à l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

La délégation régionale rend compte régulièrement à la CPNE-FP de ses rencontres et démarches dans les conditions prévues dans le règlement intérieur.

Article 18.2 - Composition de la délégation

La délégation régionale de la CPNE-FP est composée comme suit :

| un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche qui peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant ;

| un nombre de représentants titulaires des employeurs désignés par l'Unifed identique au nombre de représentants titulaires désignés par les organisations syndicales de salariés. Les titulaires peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par des suppléants.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Article 18.3 - Désignation

L'Unifed et les organisations syndicales de salariés représentatives désignent leurs représentants auprès du secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP, qui informe le président et le président adjoint de la CPNE-FP, lesquels assurent la mise en place de la délégation et informent les autorités politiques et administratives de la région.

Chaque collège de la délégation régionale désigne pour un mandat de deux ans un président et un président adjoint.

La présidence est exercée de manière alternée par le président et le président adjoint, une année chacun.

Article 18.4 - Fonctionnement

Article 18.4.1 - Organisation des réunions plénières régionales

Le nombre de réunions plénières régionales est fixé à quatre par an d'une demi-journée chacune.

Le président et le président adjoint de la délégation régionale de la CPNE-FP arrêtent l'ordre du jour, fixent la date et le lieu de la réunion.

La convocation est adressée aux membres de la délégation régionale par le président ou le président adjoint au moins 15 jours avant la réunion, afin qu'ils puissent la communiquer à leurs employeurs.

Article 18.4.2 - Préparation des réunions plénières régionales

Chaque représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de 4 demi-journées (soit une demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières.

Article 18.4.3 - Modalités de prise de décisions

Les décisions en DR CPNE-FP sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75% de l'ensemble des mandats détenus par Unifed et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Article 18.4.4 - Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières régionales

Frais de transport

Les frais de déplacements des représentants des organisations syndicales de sala-

riés donnent lieu à une indemnisation de 90 € par représentant des organisations syndicales de salariés au niveau de la branche pour chaque réunion plénière régionale de la CPNE-FP (4 par an).

La revalorisation du montant de l'indemnisation est indexée sur l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'Unifed à chaque organisation syndicale de salariés au cours du dernier trimestre de l'année civile.

Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés

Le temps consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche aux réunions plénières régionales (4 demi-journées par an) tout comme leur préparation (4 demi-journées par an) est assimilé à du temps de travail effectif.

Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNE-FP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés siégeant aux réunions plénières régionales. Les demandes doivent être accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière régionale tout comme de la feuille d'émargement attestant de la présence du salarié à ladite réunion. Cette indemnisation de la demi-journée est déterminée sur la base de 50 % du 1/30e du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 87,5 € (soit 50 % de 175 €).

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec accusé de réception au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée.

Article 18.5 - Compte rendu d'activité

Chaque délégation régionale de la CPNE-FP établit annuellement un compte rendu d'activité faisant état des réunions organisées, des thèmes abordés tout comme des rencontres auxquelles ses membres ont participé.

Ce compte-rendu d'activité devra être adressé au cours du premier semestre de l'année suivante (N+1) au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

Article 19 - Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences est créé en tant qu'instance de l'Opca, qui assure pour le compte de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), et dans le cadre de ses orientations, une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au sein de la branche, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation. Son action vise à favoriser une démarche politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les établissements de la branche.

Il est piloté par un comité paritaire de pilotage, dénommé COPIL de l'observatoire.

Article 19.1 - Missions

A ces fins, il exerce les missions suivantes :

- | collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, afin de les mettre à disposition de la branche ;
- | contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers de la branche par une mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- | constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche ;

- | conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois et notamment des études démographiques ;
- | produire des données annuelles à destination de la CPB et de la CPNE-FP ;
- | transmettre aux organisations de la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en termes de publics à cibler que de formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'engager la négociation triennale sur la formation professionnelle et à la CPNE-FP d'élaborer les orientations de la formation professionnelle ;
- | être force de proposition sur les évolutions et les moyens de correction nécessaires ainsi que sur les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la branche doit s'attacher, et veiller à leur réalisation.

Il entretient la base de données de l'emploi dans la branche afin de permettre à l'Opca de réaliser, à un rythme quinquennal, une enquête emploi prenant en compte tant les éléments quantitatifs que qualitatifs afin de développer une vision prospective de l'emploi, des métiers, des besoins de la branche. L'Observatoire décline ses travaux régionalement.

Au-delà, les partenaires de la branche mandatent l'Observatoire pour analyser les parcours types emploi-formation. Ils invitent aussi l'Observatoire à réaliser ces travaux, en partenariat avec les autres observatoires de branches, en harmonisant leurs procédures afin que les données puissent être amalgamées et couvrir l'ensemble de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale et à travailler avec les structures d'observation existantes (telles les CARIF, OREF...).

Article 19.2 - Saisine du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire

Le comité paritaire de pilotage de l'Observatoire (Copil de l'Observatoire) peut-être saisi :

- | par la CPB et/ou la CPNE-FP, et/ou le CAP de l'Opca ;
- | par les délégations régionales de la CPNE-FP dès lors que la demande porte sur des déclinaisons régionales des missions nationales de la CPNE-FP ;
- | par les délégations régionales paritaires de l'Opca.

La saisine du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire par les DR CPNE-FP et les DRP de l'Opca intervient conformément à la procédure arrêtée conjointement par le COPIL de l'Observatoire et la CPNE-FP.

Dans le cadre des liens régionaux DRP de l'Opca / DR CPNE-FP et/ou DR CPNE-FP / partenaires extérieurs (conseil régional, Carif/OREF...), si ces partenaires ont des demandes spécifiques, ils saisissent le comité paritaire de pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences ou la DR CPNE-FP qui, en lien avec la CPNE-FP, valide ou invalide la demande.

Dès lors qu'une demande a reçu un avis favorable et quels qu'en soient les demandeurs : la demande et les résultats des travaux réalisés sont transmis à l'ensemble des partenaires composant la branche, la CPNE-FP, les DR CPNE-FP ou les DRP de l'Opca selon la nature de la demande et des travaux.

Article 19.3 - Composition et fonctionnement du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire

Le comité paritaire de pilotage de l'Observatoire est composé paritairement de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche et d'autant de représentants des employeurs.

Les décisions du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre

de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par Unifed et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Il se réunit au moins deux fois par an. Il met en place un bureau composé paritairement de 4 membres :

| un président et un viceprésident ;

| un trésorier et un trésorier adjoint.

La durée de mandat du bureau est fixée à deux ans.

Les fonctions s'exercent alternativement, tous les ans, entre les représentants des employeurs et des organisations de salariés.

Ses modalités de fonctionnement sont précisées par les statuts de l'Opca.

Article 19.4 - Missions du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire

Le comité paritaire de pilotage élabore et propose les orientations de l'Observatoire selon un protocole triennal révisable annuellement sur avis de la CPNE-FP.

Il met en place par décision paritaire toute commission susceptible d'accompagner les missions qu'il définit.

Le protocole triennal met en oeuvre les travaux d'observation au niveau régional ou territorial nécessaires à une analyse prospective de l'évolution des emplois et des qualifications pour que les partenaires sociaux puissent définir les objectifs et priorités de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Article 19.5 - Financement de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Le financement de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et compétences est assuré dans les conditions prévues par la réglementation et conformément aux dispositions de la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'Opca et l'Etat. Au titre de son fonctionnement, il établit, dans le cadre de son comité de pilotage, un budget prévisionnel transmis pour validation au conseil d'administration paritaire de l'Opca.

L'Opca, auquel il appartient, liquidera les engagements financiers relatifs aux frais de fonctionnement et aux frais d'études engagés par le comité paritaire de pilotage. Les frais de fonctionnement, concernant les dépenses afférentes à l'administration de l'Observatoire et les dépenses relatives à la tenue des réunions du comité paritaire de pilotage et des diverses commissions mises en oeuvre, seront pris en charge dans les conditions prévues par les statuts de l'Opca.

L'Observatoire produit chaque année à l'attention de la CPNE-FP et de la CPB un rapport qui reprend les divers travaux effectués ou en cours. Il veille à la diffusion de ses travaux, notamment auprès des entreprises pour les aider à nourrir leur base de données unique dans le domaine prévisionnel.

Article 20 - Opca/Opacif/OCTA

Article 20.1 - Champ d'application Opca/Opacif/OCTA

Les signataires demandent l'agrément de l'Opca, de l'Opacif et de l'OCTA de la branche dans le champ professionnel visé au présent accord pour l'ensemble du territoire national comprenant la métropole et les Dom.

Dans les départements d'outre-mer, la branche sanitaire sociale et médico-sociale affirme sa volonté d'assurer une présence politique et technique. Pour l'Ile de la

Réunion, elle prendra la forme d'une DRP dans les conditions définies à l'article 20.6 du présent accord. Pour les Antilles et la Guyane, des Groupes Techniques Paritaires sont mis en place. La constitution de ces groupes, leur fonctionnement et leurs missions seront définis par le conseil d'administration de l'Opca en concertation avec les représentants paritaires locaux en tenant compte des spécificités locales. Les services techniques de l'Opca seront ajustés en fonction du nombre d'adhérents de chaque département et du montant de la collecte.

Article 20.2 - Agrément d'Unifaf

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail, les signataires demandent l'agrément par l'Etat :

- | de l'Opca au titre du plan de formation des entreprises, du compte personnel de formation et de la professionnalisation ;
- | de l'Opacif au titre du congé individuel de formation ;
- | de l'OCTA en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) sur le même champ géographique et professionnel.

Les parties décident de désigner Unifaf en tant qu'Opca, Opacif et OCTA, dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 20.3 - Fonds d'assurance formation

Unifaf est un fonds d'assurance formation, conformément aux dispositions de l'article L. 63327 du code du travail, et est constitué sous la forme d'une association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 20.4 - Missions

L'Opca, Opacif et OCTA a compétence pour :

- | mettre en place toute action contribuant au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;
- | collecter, gérer et redistribuer les fonds destinés à la formation professionnelle et à la professionnalisation des salariés, quels que soient les dispositifs utilisés ;
- | collecter, gérer et redistribuer la taxe d'apprentissage ;
- | mutualiser les fonds pour en optimiser l'utilisation et la répartition entre les établissements adhérents, afin de financer le plus grand nombre d'actions de formation et de professionnalisation pour les salariés de la branche ;
- | concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- | participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- | assurer un service de conseil aux salariés en matière d'élaboration de leurs projets de formation tant professionnels que personnels, sur tous les dispositifs permettant d'y concourir, ainsi qu'un conseil aux institutions représentatives du personnel qui en formulent la demande ;
- | assurer un service de proximité en priorité au bénéfice des très petites (moins de 10 salariés), petites et moyennes entreprises (10 à moins de 300 salariés) ;
- | développer des services adaptés aux besoins des entreprises de taille intermédiaire (300 à 4999 salariés) et des grandes entreprises (5000 salariés ou plus) ;
- | accompagner les entreprises dans la réalisation de leurs diagnostics RH ;
- | garantir la qualité des formations qu'il finance.

L'Opca, Opacif et OCTA intervient également pour mettre en oeuvre les politiques

définies par la branche et dans le respect des missions des CPNE-FP, DR CPNE-FP et de l'Observatoire de branche.

Dans ce cadre, l'Opca, Opacif et OCTA s'attache nationalement et régionalement à développer des partenariats avec les différents acteurs de l'emploi et de la formation pour répondre aux problématiques et besoins de la branche.

Les missions de l'Opca, Opacif et OCTA sont prioritairement :

- | la mise en oeuvre des orientations de la branche et de la CPNE-FP en matière de formation des personnels ;
- | le développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance ;
- | les services rendus aux établissements, dont l'accompagnement et le conseil, dans le cadre des politiques, objectifs et moyens mis en place par la branche ;
- | le conseil aux salariés pour leur permettre d'élaborer un projet professionnel et identifier les moyens pouvant être utilisés pour sa réalisation ;
- | la recherche de financements complémentaires, notamment auprès du FPSPP, de l'Etat et des Conseils régionaux. L'Opca, Opacif et OCTA s'attachera à nouer des partenariats permettant de démultiplier les possibilités de formation entre autre avec les institutions européennes dans le cadre des cofinancements du FSE, l'Etat dans un contrat d'objectifs et de moyens, les différentes composantes ministérielles et leurs services déconcentrés en région, les collectivités territoriales, en particulier les conseils régionaux ;
- | la construction et l'expérimentation de projets innovants au niveau national et en région, notamment dans le cadre de partenariats nationaux ou locaux ;
- | la prise en charge des coûts de diagnostic dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 20.5 - Conseil d'administration paritaire (CAP)

Le conseil d'administration paritaire est composé, suite à la publication de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales de salarié, de deux membres dûment mandatés par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'autant de représentants d'employeurs.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Les décisions du conseil d'administration paritaire sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par Unifed et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Le CAP a pour missions principales :

- | la mise en oeuvre de la politique de formation définie par la commission paritaire de branche (CPB) et les orientations politiques emploi-formation définies par la CPNE-FP ;
- | la définition et la coordination des modalités d'actions des délégations régionales paritaires (DRP) ;
- | la fixation des budgets, des comptes de résultats et des bilans de l'Opca/Opacif/OCTA ;
- | la prise de toutes mesures propres à assurer l'information des DRP et des adhérents.

Les conditions afférentes au nombre de réunions du CAP, à la composition et au

fonctionnement du bureau et aux commissions et groupes de travail sont définies dans les statuts.

Article 20.6 - Délégations paritaires

Les délégations régionales paritaires (DRP) sont composées à l'identique du conseil d'administration paritaire (CAP).

Est installée une DRP par région administrative au sens du découpage administratif en vigueur. Un avenant au présent accord sera négocié avant la fin de l'année 2015 pour prendre en compte la nouvelle organisation administrative.

Les décisions de la délégation paritaire régionale sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75% de l'ensemble des mandats détenus par Unifed et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Elles se réunissent au minimum six fois par an.

Les DRP ont pour missions principales :

| la représentation de l'Opca, Opacif et OCTA en région auprès des établissements et de leurs salariés et les relations avec les différents acteurs de la formation professionnelle et notamment les Coparef ;

| la mise en oeuvre au niveau régional des orientations de la branche, de la CPNE-FP et de leurs DR CPNE-FP et de l'Opca en respectant les cadrages nationaux ;

| la recherche de financements complémentaires auprès des services extérieurs de l'Etat et collectivités territoriales notamment ;

| l'identification des formations qui pourraient être considérées comme prioritaires pour les différents dispositifs de formation. Ce travail s'effectue en relation avec les DR CPNE-FP ;

| la gestion d'enveloppes financières déléguées par le conseil d'administration paritaire de l'Opca.

Les conditions afférentes à la composition et au fonctionnement du bureau et aux groupes de travail sont définies dans les statuts.

Article 20.7 - Moyens financiers

Les ressources de l'Opca/Opacif/OCTA sont composée par :

| les contributions légales destinées à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage ;

| les contributions conventionnelles mises en place par la branche destinées au développement de la formation professionnelle continue ;

| les versements volontaires effectués par les entreprises soit en application de l'obligation d'investissement formation de la branche, soit au-delà de cette obligation ;

| toute ressource compatible avec son objet social ;

| les revenus de placements financiers ;

| toute autre ressource autorisée par la réglementation.

La branche consacre à la formation et au développement professionnel des moyens

supérieurs à ses strictes obligations financières en matière de formation. Cet effort particulier doit être consacré à des actions d'intérêt général pour la branche, à l'accompagnement des établissements dans leur politique de développement des compétences et à l'accompagnement des projets professionnels des salariés. Ces différents niveaux doivent bénéficier de moyens identifiés et garantis. Enfin, doivent être prises en compte les règles en matière de fonctionnement des Opcas, particulièrement en ce qui concerne les frais de gestion et frais de mission.

Article 20.8 - Frais de gestion et de mission de l'Opcas/Opacif

Les frais de gestion et de mission doivent tenir compte de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat mais également des taux maximum fixés par le présent accord pour les versements conventionnels.

Ils sont fixés par le conseil d'administration.

Seront distingués par le conseil d'administration :

- | les frais de gestion correspondant à la productivité de l'Opcas pour la gestion des financements (prises en charge, remboursements...);
- | les frais de mission correspondant aux services rendus à la branche, aux entreprises et salariés sous forme de services directs tels que le conseil, l'information et l'accompagnement ou le travail d'ingénierie se traduisant par des outils ou informations mis à disposition de la branche et des entreprises, y compris les travaux issus du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire.

Article 20.9 - Statuts et règlement intérieur

Les statuts et le règlement intérieur de l'Opcas, Opacif et OCTA font l'objet d'une adoption par le conseil d'administration paritaire à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que chaque collège dispose de 103 mandats de vote. Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par Unifed et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Les statuts peuvent également être modifiés à l'initiative de tout membre lorsque la modification est rendue nécessaire par une modification de droit ou de fait qui rend une ou plusieurs dispositions des statuts caduques.

Les modalités précises de fonctionnement des instances et les moyens mis à leur disposition sont fixés par le règlement intérieur.

Article 20.10 - Exercice des fonctions d'administrateur

Pour préparer leur participation aux réunions statutaires et pour s'y rendre, ces représentants bénéficient également des autorisations d'absence suivantes avec maintien de salaire :

- | 3 jours pour chaque réunion du conseil d'administration paritaire au niveau national ;
- | 2 jours pour chaque bureau national ;
- | 2 jours pour chaque réunion plénière de la délégation régionale paritaire.

Règles communes aux temps de préparation et de réunion :

- | les fonctions d'administrateur ne sont pas rémunérées. Les administrateurs ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour. Ces sommes sont réglées par l'Opcas ;
- | le temps passé aux réunions et le temps de préparation, prévus par le présent

accord donnent lieu à autorisation d'absence et maintien de salaire ;
Les salaires et charges afférentes des administrateurs sont maintenus pendant les absences pour la part correspondante à leur activité pour l'Opca, sous réserve d'un engagement préalable de l'organisation mandataire (employeur ou salarié) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai d'un mois suivant chaque absence.

Les convocations aux réunions statutaires sont adressées à leurs employeurs au moins 10 jours avant la date prévue.

Article 20.11 - Conseillers des organisations ayant une mission d'assistance technique

Chaque membre du conseil d'administration paritaire a la possibilité de bénéficier du concours d'un conseiller désigné par son organisation.

Ces conseillers bénéficient des mêmes autorisations d'absence que le membre qu'ils conseillent. Leurs salaires et charges afférentes sont maintenus pendant les absences pour la part correspondant à leur activité pour l'Opca, sous réserve d'un engagement préalable de l'organisation mandataire (employeur ou salarié) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai d'un mois suivant chaque absence. Ce remboursement se fait sur l'enveloppe perçue par chaque organisation, versée par le nouveau fonds paritaire de financement du paritarisme.

Les conseillers ne participent pas aux prises de décision du conseil d'administration paritaire.

Les conseillers peuvent participer aux commissions institutionnelles soit en tant que conseillers, soit en tant que membres.

Les conseillers ne peuvent pas participer aux réunions de Bureau ni aux réunions des délégations régionales paritaires prévues par le présent accord.

Article 20.12 - Formation des administrateurs

Les représentants des organisations syndicales (employeurs et salariés) bénéficient de 5 jours de formation par an.

Pour suivre ces formations, ils bénéficieront d'autorisations d'absences rémunérées, et d'un délai de route par session de formation, dans la limite d'une journée, lorsque le lieu de formation nécessite plus de 3 heures de transport (base SNCF).

Leurs salaires et charges afférentes sont maintenus pendant les absences, sous réserve d'un engagement préalable de l'organisation mandataire (employeur ou salarié) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai d'un mois suivant chaque absence, pour la part correspondant au temps de participation à ces formations. Ce remboursement se fait sur l'enveloppe perçue par chaque organisation, versée par le nouveau fonds paritaire de financement du paritarisme.

Les organisations syndicales (employeurs et salariés) prennent en charge directement les coûts pédagogiques et les frais annexes.

Article 20.13 - Décisions du conseil d'administration paritaire

Afin de favoriser la lisibilité des règles applicables aux entreprises et aux salariés, le conseil d'administration paritaire actualisera et diffusera les décisions opposables (délibérations) avant la fin de l'année 2015 au regard des nouvelles règles légales et conventionnelles applicables.

Article 20.14 - Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences est une instance de l'Opca, qui assure pour le compte de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), et dans le cadre de ses orientations, une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au sein de la branche, afin d'anticiper les

besoins de professionnalisation. Son action vise à favoriser une démarche politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les établissements de la branche.

Il est piloté par un comité paritaire de pilotage, dénommé COPIL de l'observatoire. Ses missions, modalités de saisine, sa composition, son fonctionnement et son financement sont précisés à l'article 20 du présent accord, complétés par les dispositions des statuts et du règlement intérieur.

Article 20.15 - Commissions institutionnelles

Les commissions paritaires institutionnelles de l'Opcv/Opacif sont les suivantes :

- | commission financière ;
- | commission paritaire d'harmonisation (CPH) ;
- | comité d'éthique ;
- | commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG).

Les commissions sont composées notamment d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants d'employeur.

Les décisions prises par la CPH et la CPNRG le sont selon les modalités fixées par le conseil d'administration paritaire.

Les statuts et le règlement intérieur précisent les missions, la composition et le fonctionnement de ces instances.

Article 20.16 - Modalités de gestion administrative

Les partenaires sociaux de la branche décident de favoriser la logique de parcours professionnels. Pour ce faire, ils demandent à l'Opcv, Opacif et OCTA d'organiser la mise en place de procédures et modalités de gestion des financements qui permettent de favoriser une approche par projet et non par dispositif.

Les modalités de gestion administrative nécessaires à la réalisation de cet objectif sont renvoyées aux statuts et/ou au règlement intérieur.

Partie 5 : dispositions relatives à l'accord

Article 21 - Clause de revoyure générale

Les partenaires sociaux conviennent d'instaurer une durée déterminée de 3 ans pour les articles 13, 15 et 16 du présent accord fixant la répartition entre l'obligation conventionnelle mutualisée et l'obligation d'investissement formation.

Les partenaires sociaux demanderont à l'Opcv, pour mars 2018, les études qualitatives et quantitatives concernant les effets de cette répartition afin d'envisager des ajustements si nécessaire.

Article 22 - Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord se fait dans le cadre de la commission paritaire de branche après un travail mené au sein d'un comité de suivi.

Le comité de suivi est composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative et signataire du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants désignés par l'Unifed.

L'Opcv communique chaque année les documents nécessaires aux travaux du comité de suivi, qui se réunit au cours du dernier trimestre de l'exercice.

Article 23 - Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement au gré des parties.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Article 24 - Agrément et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales.

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 3146 du code de l'action sociale et des familles.

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 3146 du code de l'action sociale et des familles.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Il prendra effet au 1^{er} janvier 2015 sous réserve de son agrément et de son extension.

V.

ACCORD OETH

RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS 2016-2020
EN COURS D'AGRÉMENT (en OCTOBRE 2015)

ACCORD OETH

RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS 2016-2020

En cours d'agrément (en octobre 2015)

Entre d'une part :

[La Croix-Rouge française](#)

[La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs \(Fehap\)](#)

[Le Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale \(Syneas\)](#)

Et d'autre part :

[La Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux \(CFDT\)](#)

[La Fédération française Action Santé-Sociale \(CFE-CGC\)](#)

[La Fédération Santé Sociaux \(CFTC\)](#)

[La Fédération de la santé et de l'action sociale \(CGT\)](#)

[Force ouvrière – Action sociale \(FO\)](#)

[Force ouvrière – Santé privée \(FO\)](#)

[Sud Santé Sociaux](#)

Il est convenu ce qui suit.

PRÉAMBULE

La Fehap ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française et le Syneas ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992 et 2001.

Depuis 1991, les cinq accords successifs ont permis aux entreprises couvertes de mettre en place et de mener des politiques d'emploi actives en faveur des personnes handicapées. Au vu des bilans des précédents accords, des données de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif et des éléments recueillis dans le cadre du tour de France OETH des régions 2014, les organisations signataires décident le renouvellement de l'accord pour la période 2016-2020.

Par ce sixième accord, les organisations signataires marquent leur volonté d'amplifier les effets de l'accord en facilitant l'intervention des entreprises à deux niveaux :

| la prise en compte de l'emploi des personnes handicapées comme un élément structurel, quotidien et partagé par tous les acteurs de l'entreprise ;

| la prise en compte des situations individuelles, en particulier sous les aspects de l'anticipation des situations à risque.

Depuis 2006, le taux d'emploi de l'accord OETH a suivi une évolution constante, passant de 4,42 % à 5,34 % en 2014. Se basant sur ces éléments, les organisations signataires réaffirment leur objectif d'atteindre au minimum le taux de 6 % et de le maintenir.

Par cet accord, les organisations signataires affirment leur attachement profond à l'application des principes traduits dans les lois de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération ou de formation professionnelle. Les personnes handicapées sont des salariés embauchés pour leurs compétences.

Les signataires du présent accord souhaitent l'adhésion à celui-ci d'autres fédérations ou syndicats d'employeurs du champ de l'économie sociale et solidaire à but non lucratif.

De plus, les signataires du présent accord s'engagent à mettre en place à l'occasion du premier conseil d'administration extraordinaire courant janvier 2016, une gouvernance paritaire 50/50 entre les organisations employeurs et les organisations syndicales de salariés.

La mise en œuvre des actions de l'accord de branche relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est suivie et contrôlée par le comité paritaire de l'accord, qui est le garant de ce dispositif et qui prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de cet accord.

1. CONTEXTE

Avec plus de 14 000 structures couvertes par l'accord, le secteur se caractérise par une grande diversité. Les activités sont variées et les entreprises sont de tailles très inégales. Un nombre important de ces entreprises sont structurées en multi-établissements avec un siège, et la tendance au regroupement se poursuit. Ces nouvelles dimensions ont des conséquences directes sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui inclut plus systématiquement l'emploi des travailleurs handicapés.

Selon les données de l'Observatoire de branche, les emplois de la branche subissent une forte exposition aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Couplée avec l'âge relativement élevé des salariés, et particulièrement de ceux reconnus handicapés, la question de la fin de carrière est primordiale. L'anticipation des parcours, la réflexion sur la mobilité et les politiques de reclassement, notamment pour les métiers physiquement et psychologiquement exigeants, sont des enjeux de la branche.

Enfin, les niveaux de qualification nécessaires pour accéder à l'emploi ne facilitent pas l'insertion directe des personnes handicapées à la recherche d'un emploi.

2. ORIENTATIONS

Les organisations signataires s'accordent sur les objectifs suivants :

| apporter aux entreprises un conseil et un accompagnement individualisés afin de faciliter la mise en œuvre des politiques d'emploi et ainsi :

- intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),
- sécuriser les parcours professionnels en anticipant les situations à risque et en évitant les licenciements pour inaptitude,
- favoriser des secondes parties de carrières concertées avec les salariés,
- œuvrer pour une insertion durable,
- réduire le nombre d'entreprises qui n'emploient pas de personnes handicapées salariées ;

| valoriser les bonnes pratiques de l'accord et les diffuser en interne et à l'externe ;

| promouvoir les avantages de l'accord afin de rassembler un plus grand nombre d'organisations signataires.

3. CADRE JURIDIQUE

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation en faveur des personnes handicapées issue de la loi du 10 juillet 1987, complétée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'article 26 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, qui énonce que :

« L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté. »

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés cités à l'article L. 5212-13 du code du travail et ayant fourni à leur entreprise le justificatif de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Article 1 - Champs d'application

Le présent accord s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :

| l'ensemble des entreprises adhérentes à la Fehap (Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs) et au Syneas (Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale). L'adhésion est actée par les conseils d'administration de ces organismes ;

| l'ensemble des établissements de l'entreprise Croix-Rouge française ;

| l'entreprise Unifaf, Opcv de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale.

CHAPITRE I - PLAN D'EMBAUCHE

Il est rappelé que les personnes handicapées sont des salariés embauchés pour leurs compétences et leur capacité de travail, et non pour ou malgré leur handicap. Elles bénéficient donc des mêmes droits que l'ensemble des autres salariés. Les recrutements de personnes handicapées sont ouverts à tous les emplois et à toutes les qualifications.

Article 2 - Objectifs généraux

L'emploi des personnes handicapées et, particulièrement, leur embauche en emploi direct nécessitent un engagement des entreprises à poursuivre la mise en œuvre de leur politique active et la visibilité de celle-ci à l'extérieur de l'entreprise.

La priorité est donnée aux recrutements en contrat à durée indéterminée.

Article 3 - Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont comptabilisés selon trois modalités d'entrée :

| salariés en contrat à durée indéterminée déjà présents dans les effectifs et qui auront transmis à l'entreprise leur titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;

| salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée indéterminée ;

| salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée déterminée.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

Article 4 - Moyens

Article 4.1 - Favoriser l'ouverture de postes aux personnes handicapées

Afin de faciliter l'ouverture de postes aux candidats en situation de handicap, les entreprises relevant de l'accord s'engagent à :

| organiser au sein de leur service des ressources humaines des réunions de sensibilisation pour présenter la démarche et la problématique de l'accueil des personnes handicapées ;

| mettre à disposition des salariés une information sur les processus d'intégration des personnes handicapées.

Article 4.2 - La recherche de candidatures

Les entreprises relevant de l'accord développent la recherche de candidatures de

personnes handicapées. Afin de mettre en adéquation les compétences attendues du candidat avec les exigences du poste, la mise en œuvre d'un cursus de formation complémentaire peut être envisagée.

Dans chaque entreprise, les responsables du recrutement avec les référents handicap diversifient leur stratégie de recherche de candidats et utilisent les moyens suivants :

| bourse à l'emploi sur les sites Internet des organisations signataires et de tiers, spécialisés ou non ;

| organisation d'évènements nationaux, régionaux ou locaux, initiés par l'association OETH ou par des tiers ;

| présence dans les salons en lien avec le thème de l'emploi et particulièrement l'emploi des personnes handicapées ;

| partenariat avec les réseaux institutionnels publics et/ou spécialisés, tels que Pôle emploi et CAP emploi.

Article 4.3 - Bilan personnalisé avant l'embauche

Dans le cadre de la procédure d'embauche et après au moins un premier entretien, l'entreprise et la personne handicapée peuvent conjointement demander la réalisation d'un bilan personnalisé. Celui-ci porte, d'une part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et/ou sur l'aménagement des horaires et, d'autre part, sur les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre le poste proposé et la situation du candidat.

Les services de santé au travail peuvent être sollicités dans ce cadre, conformément à la législation en vigueur.

Article 4.4 - Accueil de stagiaires issus de la formation initiale ou continue

Les entreprises demeurent des lieux permanents de stages pour les personnes handicapées. Ces stagiaires bénéficient du concours d'un tuteur afin de découvrir précisément les fonctions liées au poste.

Article 4.5 - Relations avec les centres de rééducation professionnelle et les autres structures du domaine de la formation professionnelle

Une coopération avec les Centres de rééducation professionnelle, les établissements de formation supérieure et les structures spécialisées dans la formation et l'insertion des jeunes handicapés est mise en place. Les conventions de partenariat passées avec ces organismes permettent, notamment, de favoriser l'accès à l'emploi ou l'accès aux terrains de stages.

Article 4.6 - Relations avec le milieu protégé

L'accompagnement à l'embauche de personnels en provenance des Établissements et services d'aide par le travail (Esat) est poursuivi.

Les établissements veillent à l'application du principe d'égalité de traitement conventionnel en matière de rémunération.

Article 4.7 - Aides forfaitaires à la mobilité géographique

Afin d'accroître l'employabilité des personnes handicapées, le comité paritaire de l'accord peut mettre en place des accompagnements spécifiques favorisant la mobilité pour accéder à l'emploi.

CHAPITRE II - PLAN D'INSERTION ET DE PROFESSIONNALISATION

Article 5 - Objectifs généraux

Le plan d'insertion et de professionnalisation a pour objectif d'agir pour une intégration réussie du salarié, que ce soit par la voie de l'alternance ou par celle de l'embauche directe. L'atteinte de cet objectif nécessite la sensibilisation et la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise.

Les directions des entreprises, les institutions représentatives du personnel et les médecins du travail conjuguent leurs efforts afin que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences intègre l'emploi des personnes handicapées. Dans ce cadre, le maintien et le développement des compétences des personnes handicapées font l'objet d'une attention particulière.

Article 6 - Indicateurs

Les objectifs sont quantifiés en :

- | nombre de journées « sensibilisation au handicap » organisées ;
- | nombre de salariés sensibilisés ;
- | nombre d'insertions par l'alternance ;
- | nombre de parcours d'intégration adaptés mis en place.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

Des études d'impact des campagnes de sensibilisation sont réalisées.

Article 7 - Moyens

Article 7.1 - Sensibiliser et communiquer sur le handicap

Une insertion durable dans les entreprises suppose une mobilisation de tous les acteurs. Ce processus de mobilisation, parfois accompagné de dispositifs de formation, s'articule autour de :

| L'engagement des directions des entreprises :

les directions jouent un rôle majeur dans l'initiation et la conduite de la politique d'emploi des personnes handicapées. Elles expriment leur volonté d'agir et rendent lisibles les enjeux et les engagements de l'accord. Elles incitent chaque salarié à être acteur de la politique handicap par l'information sur les problématiques liées au handicap,

| L'implication du personnel chargé de la gestion des ressources humaines :

il diffuse à tout nouvel embauché de l'information sur la politique handicap et les actions de sensibilisation menées dans l'entreprise. Il veille à proposer des dispositifs d'intégration personnalisés, élaborés avec les personnes handicapées. Il accompagne et conseille l'encadrement intermédiaire dans le processus d'intégration des personnes handicapées,

| L'implication des représentants du personnel :

les délégués syndicaux et les instances de représentation du personnel sont des partenaires privilégiés de la politique handicap. Les instances de représentation du personnel sont informées et consultées sur les mesures prises par l'entreprise en la matière, conformément à leurs attributions légales et réglementaires. Les délégués syndicaux et les instances de représentation du personnel jouent un rôle majeur en tant que relais de ces mesures auprès des salariés,

| la sensibilisation des salariés :

afin de faciliter l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise, des actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés de l'entreprise sont proposées. L'association OETH met à disposition des directions et des instances de représentation du personnel des supports de communication. Les salariés sont informés de l'existence de l'accord et des mesures associées. L'accès au site Internet www.oeth.org est promu par les directions,

| L'implication des services de santé au travail :

les services de santé au travail, et notamment les médecins du travail, sont associés au processus d'insertion des personnes handicapées. Les directions s'assurent de leur information et de leur implication dans la démarche,

| la facilitation de la reconnaissance du handicap :

au-delà de l'information sur le handicap, les entreprises s'engagent à informer l'ensemble des salariés sur les possibilités de reconnaissance du handicap et les accom-

pagnements possibles dans l'entreprise. La déclaration du statut de travailleur handicapé s'effectue à l'initiative du salarié. À son initiative, l'entreprise peut mettre en place des dispositifs spécifiques pour accompagner dans ces démarches les salariés concernés.

Article 7.2 - Mettre en place un parcours d'intégration et un dispositif de suivi individualisé après l'embauche

Les personnes handicapées nouvellement embauchées bénéficient d'un accueil personnalisé. Cette disposition requiert le volontariat du salarié. À cet effet, des tuteurs formés sont chargés d'accueillir et d'accompagner les personnes handicapées pour faciliter leur insertion.

Dans les douze mois suivant l'embauche, l'entreprise met en place, avec la personne handicapée et la hiérarchie, un bilan de suivi de l'intégration. Celui-ci permet de faire le point sur les conditions de travail du salarié et son intégration dans l'équipe. Ce bilan peut conduire à un aménagement du poste et/ou du rythme de travail en fonction de la nature du handicap et des difficultés rencontrées.

Article 7.3 - Faire accéder à l'emploi

Par l'alternance

Afin d'optimiser l'adéquation entre les besoins en emplois qualifiés des entreprises de la branche et le marché de l'emploi des personnes handicapées, les signataires de l'accord s'engagent à investir largement ce champ. Ainsi, le recrutement dans le cadre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est accompagné par les mesures de l'accord en partenariat avec les financeurs de la formation professionnelle.

Actions spécifiques à destination des demandeurs d'emploi

L'accès à un nombre important d'emplois et de qualifications de la branche étant réglementé, la problématique de l'intégration des filières de formation se pose. Compte tenu des niveaux de qualification initiale observés chez des personnes handicapées, l'accès aux filières de formation doit être facilité. Pour ce faire, les signataires de l'accord s'engagent à étudier la mise en place de tout dispositif de formation permettant aux demandeurs d'emploi d'accéder à des cycles de découverte, d'intégration et de formation aux emplois de la branche.

Article 7.4 - Veiller au maintien et au développement des compétences des salariés

Des actions de formation professionnelle spécifiques sont développées pour les personnes handicapées afin de :

- | maintenir leur niveau de compétences et/ou de qualification requis pour l'exercice de leurs fonctions. Ces formations sont éventuellement adaptées en fonction du handicap (durée, méthodes, supports, matériels...);
- | leur permettre d'utiliser les aménagements de postes réalisés.

Les personnes handicapées sont particulièrement sensibilisées aux dispositifs de bilan de compétences lorsque leur handicap ou leur environnement évolue.

Une attention particulière est prêtée à l'intégration des personnes handicapées dans les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE). Des accompagnements à l'élaboration du dossier peuvent être pris en charge, en coopération avec les financeurs habituels.

CHAPITRE III - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 8 - Objectifs

Ce plan a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment ceux en risque d'inaptitude. Il est établi que plus la prise en charge est organisée de manière anticipée, plus le main-

tien dans l'emploi a de chances de réussir.

Les signataires de l'accord affirment que le maintien dans l'emploi a autant de valeur que l'embauche directe.

En cas de licenciement « collectif », l'établissement maintient, s'agissant de l'effectif, un pourcentage au moins égal de personnes handicapées.

Article 9 - Indicateurs

| Nombre de salariés reconnus bénéficiaires de la loi.

| Nombre et types d'aménagements.

| Nombre de bilans.

| Nombre de formations professionnelles d'anticipation.

| Nombre de formations professionnelles de reconversion.

| Pourcentage de reconversions réussies après la réalisation d'un bilan.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

Article 10 - Moyens

Les mesures ci-après peuvent être mises en œuvre.

Article 10.1 - Partenariat avec les équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail

La réussite d'une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées passe par une coopération active des entreprises avec les services de santé au travail. L'information et des opérations de sensibilisation à destination de ces organismes peuvent être mises en œuvre. Le cas échéant, les entreprises effectuent des retours d'expériences réussies afin de construire ce partenariat sur le long terme.

Les aménagements de postes susceptibles d'être financés par les mesures de l'accord sont issus de préconisations du médecin du travail.

Les projets d'emploi futur dans le cadre des reconversions professionnelles sont soumis à l'avis préalable du service de santé au travail auquel l'établissement est rattaché.

Article 10.2 - L'aménagement du poste et de l'environnement de travail

Selon les besoins du salarié, l'entreprise peut solliciter des financements destinés à couvrir tout ou partie du coût généré par l'aménagement ergonomique du poste de travail et/ou de son accès.

Les dépenses liées aux obligations légales d'accessibilité des locaux professionnels ne peuvent pas être prises en charge par le budget de l'accord.

Ces aménagements peuvent être des aides :

| techniques : matériels, logiciels, équipement individuel, etc. ;

| d'accès au poste de travail : transport adapté, permis de conduire, etc. ;

| humaines, dont les aides à la communication ;

| d'accompagnement de la mobilité géographique afin de rapprocher le domicile du lieu de travail.

Les personnes handicapées sont associées au choix des aménagements réalisés.

Le télétravail peut être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre légal en vigueur et doit résulter d'une volonté du salarié. Des aménagements du poste de travail peuvent être réalisés dans ce cadre.

Article 10.3 - L'anticipation des situations à risque et la prévention de la désinsertion professionnelle

Mise en place de bilans

De manière préventive, l'entreprise peut solliciter la réalisation d'un bilan spéci-

fique de nature à répondre à la problématique du salarié : maintien dans l'emploi, reconnaissance de la lourdeur du handicap, orientation professionnelle, handicap complexe...

Maintien dans l'emploi par la formation professionnelle

Lorsqu'un risque d'inaptitude est signifié par le médecin du travail, l'employeur peut solliciter le financement d'une période de professionnalisation dans les conditions requises par la législation sur la formation professionnelle.

Afin de permettre l'anticipation des conséquences de l'évolution des postes de travail ou du handicap, des projets spécifiques de formation professionnelle peuvent être financés. Les actions de formation qui entrent dans le plan de formation ne peuvent pas être prises en charge par l'accord, et l'entreprise doit démontrer que son plan de formation est entièrement engagé pour pouvoir bénéficier de ces dispositions.

La coopération avec les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle des Carsat est poursuivie.

Une démarche conjointe, salarié, employeur, médecin du travail et IRP, doit permettre d'étudier toutes les possibilités de maintien dans l'emploi, y compris en sollicitant les organismes compétents (organisme de prévoyance, MDPH, Carsat...). Le présent accord rappelle la possibilité pour le salarié de demander une visite auprès du médecin du travail.

Article 10.4 - La reconversion

Dès lors que le médecin du travail donne un avis d'inaptitude ou formule, lors d'un arrêt de travail, une inaptitude prévisible au retour au poste, l'établissement peut solliciter le financement d'une reconversion professionnelle.

Les actions de reconversion professionnelle par la formation permettent au salarié de conserver une activité professionnelle. Elles peuvent également être envisagées pour favoriser son insertion dans un autre secteur.

Par la signature de conventions de partenariat, la prise en charge financière des reconversions s'effectue conjointement avec des organismes tiers. Une recherche de partenaires est réalisée auprès de l'Opcv de branche, de la CPNE-FP et d'autres Opcv.

CHAPITRE IV - PLAN RELATIONS AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

Article 11 - Objectifs

Le recours au secteur protégé et adapté permet la valorisation de dispositifs d'accès progressif à l'emploi ordinaire ou l'exercice d'une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif. Il constitue également un moyen complémentaire de satisfaction à l'obligation d'emploi.

Article 12 - Indicateurs

Liens de partenariat avec les réseaux du secteur adapté et protégé tels que les réseaux GESAT et ANDICAT.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

Article 13 - Moyens

Les relations commerciales avec le travail adapté et protégé sont développées. Ainsi, l'association OETH informe les entreprises de l'accord du panel d'activités des Entreprises adaptées, des Centres de distribution de travail à domicile et des Établissements et services d'aide par le travail. Une attention particulière est prêtée

aux conventions de prestations de longue durée permettant le développement des compétences et de l'emploi au sein des Esat.

CHAPITRE V - AUTRES ACTIONS DÉVELOPPÉES PAR L'ACCORD

Article 14 - Objectifs

Par le développement des actions de prévention du handicap, l'accord OETH a été novateur, dépassant largement les mesures de compensation du handicap mises en place dans les entreprises. Les signataires de l'accord entendent poursuivre les démarches expérimentales et innovantes pour favoriser l'emploi des personnes handicapées et lutter contre la survenue du handicap.

Article 15 - Indicateurs

- | Nombre d'actions de prévention du handicap.
- | Nombre de référents handicap formés.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

Article 16 - Moyens

Article 16.1 - Prévention du handicap

Des mesures de prévention générale du handicap sont favorisées dans les entreprises.

L'évolution croissante du nombre d'inaptitudes prononcées par les médecins du travail démontre le risque grandissant pour un salarié de développer un handicap physique ou psychique dans son milieu de travail.

Les actions de prévention, définies en fonction des spécificités et des risques potentiels de la structure, couvrent deux champs d'action majeurs :

- | la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- | la prévention des risques psychosociaux (RPS).

D'autres thèmes de prévention ou d'action, dont ceux relatifs à la qualité de vie au travail, peuvent être développés au cours de la mise en œuvre de l'accord en fonction de l'évolution des besoins des entreprises.

Article 16.2 - Intégration des handicapés psychiques

Depuis de nombreuses années, l'accord a prévu l'engagement des entreprises dans le champ du handicap psychique, tant au niveau de l'incitation à la reconnaissance qu'à celui de l'intégration de ce handicap dans les entreprises. Ce sujet reste problématique pour les entreprises, et le travail déjà engagé doit être poursuivi. L'accord renouvelle son partenariat avec les organismes spécialisés du secteur.

Article 16.3 - Développement des référents handicap

Depuis 2010, les mesures de l'accord forment et permettent la mise en place des référents handicap dans les entreprises de l'accord. Cette action est massivement poursuivie, et l'animation de ce réseau est organisée par l'association OETH. Les principales fonctions des référents handicap sont :

- | répondre à toutes les questions que peut se poser un salarié quant à l'intérêt d'être reconnu bénéficiaire de la loi ;
- | suivre les salariés détenteurs d'un titre de bénéficiaire de la loi au cours de leur carrière professionnelle ;
- | accompagner les salariés dans leur démarche pour être reconnus bénéficiaires de la loi ;
- | faciliter l'intégration d'un nouveau salarié ayant un titre de bénéficiaire de la loi ;
- | anticiper au mieux les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail ou

même dès la restriction d'aptitude ;
| favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude ;
| être le relais des missions handicap nationales ou associatives lorsqu'elles existent.

Article 16.4 - Innovations et expérimentations

Les organisations signataires réaffirment leur volonté de poursuivre les expérimentations et les innovations sur tous les plans de l'accord. À ce titre :

| elles restent en veille par rapport aux dispositifs initiés par des tiers et qui pourraient être appliqués dans le cadre de l'accord ;
| elles initient, accompagnent et diffusent les projets innovants.

CHAPITRE VI - GESTION DE L'ACCORD

Article 17 - Contribution financière à l'obligation d'emploi

Toutes les entreprises du champ d'application du présent accord qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi définie par le code du travail versent leurs contributions à l'association OETH.

Dans le cas d'entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du présent accord peut être appréciée au niveau du siège. Ce choix est adressé par écrit au comité paritaire de l'accord. Cette décision vaut pour la durée de l'accord. Dans ce cas, tous les établissements et services de l'organisme gestionnaire sont inclus dans la Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés. En revanche, seuls les établissements relevant du champ d'application de l'accord peuvent bénéficier des actions de l'accord.

Les entreprises de moins de vingt salariés non assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficient des actions de l'accord.

Article 18 - Budget de l'accord

Le budget prévisionnel sur les cinq années figure en annexe du présent accord.

Le budget annuel de l'accord est au moins égal au montant des contributions financières dues par les entreprises au titre de l'obligation d'emploi et reçues dans l'année correspondante. Ce fonds est entièrement mutualisé.

Le budget est révisé annuellement. Pour la première année de l'accord, il est éventuellement augmenté du solde de l'accord précédent, si celui-ci est positif.

Le budget prévisionnel est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. Cette fongibilité s'exerce également entre les différents plans afin de permettre des interventions financières adaptées.

Le financement des mesures décidées par le comité paritaire de l'accord est réalisé dans le cadre du budget de l'accord, hormis les aides prévues par les lois et règlements en vigueur et dans la limite des plafonds fixés par le comité paritaire de l'accord.

Compte tenu de l'importance des objectifs à atteindre, les organisations signataires estiment nécessaire d'engager chaque année les contributions reçues dans ladite année pour la réalisation des plans d'action prévus dans le présent accord.

Article 19 - Pilotage national

Article 19.1 - Rôle des organisations signataires au niveau national pour la promotion de l'accord

Les organisations signataires sont parties prenantes de l'élaboration, du suivi et de la mise en œuvre des engagements du présent accord. Afin de leur permettre de promouvoir l'accord au niveau national de leurs organisations et aux niveaux infranationaux (régions, départements, entreprises), le comité paritaire de l'accord détermine les moyens nécessaires et notamment le financement forfaitaire accordé à chaque organisation signataire. Ce financement annuel est précisé dans le règlement intérieur de l'accord.

Les organisations signataires s'engagent notamment à assurer la promotion de l'accord par les moyens suivants :

- | nomination d'un correspondant national par organisation signataire ;
- | lors que ce niveau existe, nomination d'un correspondant régional ou interrégional dont les attributions sont définies par le comité paritaire de l'accord en concertation avec les organisations signataires ;
- | diffusion, sur les sites Internet et les supports de communication dématérialisés ou imprimés :
 - de l'accord,
 - des mesures liées,
 - des événements, manifestations et rencontres organisés par l'association de gestion,
 - des dossiers techniques relatifs à l'emploi des personnes handicapées dans l'accord ;
- | présentation de l'accord et des mesures lors des réunions de réseaux internes ;
- sensibilisation des entreprises nouvellement adhérentes ;
- incitation des entreprises adhérentes à la nomination d'un référent handicap en interne ;
- | communication sur les valeurs et les avantages de l'accord à destination des acteurs externes à la BASS (branche de l'action sanitaire et sociale).

Le montant financier forfaitaire est versé sur présentation de justificatifs.

Article 19.2 - Le comité paritaire de l'accord

Article 19.2.1 - Missions et composition

La mise en œuvre des actions de l'accord est suivie et contrôlée par le comité paritaire de l'accord, qui est le garant de ce dispositif et prend toutes décisions relatives aux modalités d'application.

Le comité paritaire de l'accord comprend deux collèges :

- | pour le collège salariés : deux membres par organisation syndicale de salariés signataire de l'accord ;
- | pour le collège employeurs : un nombre équivalent au total des représentants des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord. La répartition du collège employeurs est définie dans le règlement intérieur du comité paritaire de l'accord.

Les demandes d'adhésion nécessitent une décision du comité paritaire de l'accord. Les parties signataires s'engagent à inclure l'accord et ses résultats dans les négociations obligatoires de la branche et de l'entreprise pour mieux l'appliquer, le faire connaître et favoriser son extension.

Article 19.2.2 - Fonctionnement

La fréquence des réunions est définie par le règlement intérieur du comité paritaire de l'accord.

L'examen des demandes d'intervention par le comité paritaire de l'accord est subordonné à la communication de l'avis des instances représentatives du personnel prévu par la réglementation en vigueur chaque fois que cet avis est sollicité.

Article 19.2.3 - Évaluations

Dans l'objectif de faire évoluer l'accord afin de répondre aux besoins des entreprises, le comité paritaire de l'accord sollicite des bilans d'activité et des expertises afin d'évaluer les mesures de l'accord. Il interroge régulièrement les entreprises adhérentes.

Les engagements précis, mesurables, pris dans le présent accord donnent lieu à une évaluation permanente.

Les bilans annuels d'activité élaborés par l'association de gestion sont transmis aux membres du comité paritaire de l'accord et à la DGEFP-METH.

Article 19.2.4 - Forfait déplacement et temps de réunion, et CCN

Les frais de déplacement des membres du comité paritaire de l'accord sont pris en charge selon les modalités définies par le règlement intérieur du comité paritaire de l'accord. Le temps de réunion et de préparation des membres du comité est rémunéré comme temps de travail, conformément aux conventions collectives des trois organisations employeurs.

Article 19.2.5 - Rôle des instances représentatives du personnel

Les signataires de l'accord soulignent le rôle important des instances représentatives du personnel dans l'accompagnement de la mise en œuvre d'une politique d'emploi des personnes handicapées. Ce rôle inclut également le conseil aux salariés et l'impulsion auprès des différents acteurs de l'entreprise (ex. : demandes de reconnaissance de bénéficiaires de la loi, intégration des personnes handicapées dans les équipes,...). Les entreprises veillent au développement de ce partenariat dans le cadre de leurs attributions respectives.

Les entreprises, conformément à l'article R. 5212-4 du code du travail, portent à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel la Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés. Par ailleurs, cette présentation est complétée par l'ensemble des mesures mises en œuvre par les établissements en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, dont les financements accordés par l'accord OETH.

Article 19.3 - Association de gestion

Le présent accord et les décisions du comité paritaire de l'accord sont mis en œuvre par l'association OETH, qui assure la collecte et la gestion des contributions des établissements, la mise en œuvre des actions définies dans l'accord et des décisions prises par le comité paritaire de l'accord. Elle rend compte régulièrement de ses activités sous forme de rapports très détaillés permettant au comité d'assumer en toute connaissance de cause sa mission générale et de prendre toutes décisions appropriées. Elle fait également toutes propositions utiles au dit comité.

L'article des statuts fixant l'objet de l'association est libellé comme suit : « l'objet de l'association est la mise en œuvre de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dit « accord OETH ». »

Les éventuelles modifications des statuts de l'association sont soumises à l'accord du comité paritaire de l'accord.

Article 19.3.1 - Composition

Sont membres de l'association OETH :

- | les organisations employeurs signataires de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- | les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

CHAPITRE VII - CLAUSES JURIDIQUES

Article 20 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans, du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2020.

Article 21 - Conditions de validité

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité ad-

administrative compétente, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), conformément à la circulaire DGEFP 2009-16 du 27 mai 2009. À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

Article 22 - Modalités de compte rendu aux services de l'État

Chaque année, un bilan est établi par l'association de gestion. Il permet d'évaluer le niveau de réalisation des projets et de mesurer les indicateurs. Il fixe les objectifs et les projets de l'année suivante. Il est transmis au comité paritaire de l'accord, puis à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Conformément à la circulaire DGEFP 2009-16 du 27 mai 2009, en fin d'accord et afin d'apprécier l'opportunité de son renouvellement, un bilan pluriannuel est présenté au comité paritaire de l'accord.

Article 23 - Révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximal de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

Article 24 - Agrément, dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès de la Direccte. Un exemplaire de ce texte est également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En outre, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent accord devra être soumis à l'agrément du ministère chargé de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 7 septembre 2015

La Croix-Rouge française, représentée par Simone Preyssas ;
La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (Fehap) ;
Le Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale (Syneas) ;
La Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux (CFDT) ;
La Fédération française Action Santé-Sociale (CFE-CGC) ;
La Fédération Santé Sociaux (CFTC) ;
La Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT) ;
Force ouvrière - Action sociale (FO) ;
Force ouvrière - Santé privée (FO) ;
Sud Santé Sociaux (non signataire).

Annexe 1 - STATUTS DE L'ASSOCIATION OETH

(Adoptés par le conseil d'administration extraordinaire du 4 septembre 2015 et validés par le comité paritaire de l'accord du 7 septembre 2015)

Préambule

La Fehap ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française et le Syneas ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992 et 2001. Le dispositif a été constamment reconduit par des accords successifs signés pour les périodes 1996-2000, 2001-2005, 2006-2010, 2011-2015 et, récemment, 2016-2020.

La mise en œuvre des actions de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dit « accord OETH » est suivie et contrôlée par le comité paritaire de l'accord, qui sera le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de celui-ci.

Cet accord prévoit la création d'une association de gestion régie par la loi du 1er juillet 1901 et ses décrets d'application afin d'assurer la collecte des contributions des établissements, la mise en œuvre et la gestion des actions définies dans l'accord et l'application des décisions prises par le comité paritaire de l'accord.

Article 1 - Constitution

Il est constitué entre les signataires de l'accord une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 2 - Dénomination

La dénomination de l'association est OETH (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

Article 3 - Objet

L'objet de l'association est la mise en œuvre de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dit « accord OETH ».

Pour réaliser son objet, l'association assure la collecte et la gestion des contributions des établissements, la mise en œuvre des actions définies dans l'accord et des décisions prises par le comité paritaire de l'accord.

Article 4 - Siège

Le siège de l'association est situé au 47, rue Eugène Oudiné - 75013 Paris. Il pourra être transféré sur simple décision du conseil d'administration.

Article 5 - Durée

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 6 - Composition

L'association se compose :

- | des organisations employeurs signataires de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- | des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Article 7 - Conseil d'administration

Le conseil d'administration de l'association comprend deux collèges :

| 1^{er} collège : vingt membres désignés par les conseils d'administration des organisations employeurs signataires de l'accord ;

| 2^e collège : dix membres du comité paritaire de l'accord, à raison de deux membres par organisation syndicale de salarié signataire de l'accord

Article 7.1 - Durée et exercice du mandat

Les administrateurs sont désignés pour la durée de l'accord. Leur mandat expire au terme de l'accord ou sur décision de leur organisation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Article 7.2 - Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de mise en œuvre et de gestion des dispositifs prévus par l'accord, ainsi que les décisions du comité paritaire de l'accord.

Il a notamment les missions suivantes :

| approuver les budgets et les comptes annuels, et assurer leur publicité ;

| désigner les commissaires aux comptes ;

| décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;

| embaucher et licencier le directeur (ou la directrice) sur proposition du président ;

| attribuer les délégations de signatures ;

| décider d'ester en justice ;

| modifier les statuts et adopter le règlement intérieur.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Article 7.3 - Réunion du conseil d'administration

Article 7.3.1 - Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins deux fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié plus un de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le président.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par la moitié plus un des membres.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus de deux pouvoirs.

Article 7.3.2 - Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié plus un des membres.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de huit jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Article 7.3.3 - Majorité

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire de la moitié plus un des membres présents ou représentés.

Article 8 - Bureau

Article 8.1 - Composition

Le bureau de l'association est composé de sept membres qui se répartissent ainsi :

- | président ;
- | vice-président ;
- | trésorier ;
- | trésorier adjoint ;
- | secrétaire ;
- | secrétaire adjoint ;
- | président ou vice-président du comité paritaire de l'accord représentant les organisations syndicales de salariés.

Article 8.2 - Durée du mandat

Les membres du bureau sont désignés pour une durée égale à la moitié de celle de l'accord. Leur mandat prend fin à la date à laquelle la nouvelle composition du bureau est actée par le conseil d'administration.

Article 8.3 - Missions

Le bureau dispose d'un pouvoir décisionnel conformément aux délégations de pouvoirs données par le conseil d'administration.

Le bureau a pour mission :

- | de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- | d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- | d'arrêter les budgets et les comptes annuels, et de les soumettre pour approbation au comité paritaire de l'accord et au conseil d'administration.

Article 8.4 - Réunion du bureau

Le bureau se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur convocation du président ou à la demande de deux tiers de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le président.

Le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres présents ou représentés est d'un minimum de quatre membres.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Article 9 - Président

Le président de l'association est aussi le président du bureau. Il représente l'association dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet. Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense, former tous appels ou pourvois et consentir toutes transactions.

Il peut consentir des délégations de pouvoirs à tout membre du conseil d'administration et au (à la) directeur (directrice).

Article 10 - Trésorier

Il suit pour le compte du conseil d'administration la vie financière de l'association.

Il présente au bureau et au conseil d'administration le budget, les comptes de résultat, le bilan et le rapport financier.

Il est assisté dans ses tâches par un trésorier adjoint qui le remplace en cas d'indisponibilité.

Article 11 - Règlement intérieur

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités

non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dit « accord OETH » ni à celles des présents statuts.

Article 12 - Modification des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'association par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les deux mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée un mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux deux tiers des membres.

Les modifications des statuts sont adoptées par vote majoritaire de la moitié plus un des membres présents ou représentés.

Les modifications apportées aux statuts ne prennent effet qu'après accord du comité paritaire de l'accord et ne peuvent être contraires aux dispositions de l'accord.

Article 13 - Exercice social

L'exercice social commence le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 14 - Commissaires aux comptes

Le conseil d'administration désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

Article 15 - Dissolution

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La dissolution ne pourra prendre effet qu'après accord du comité paritaire de l'accord.

En cas de dissolution de l'association, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature, qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

ANNEXE 2 - INDICATEURS CHIFFRÉS DE L'ACCORD

Ces indicateurs sont estimés sur le périmètre suivant au 31 décembre 2014 :

- | 13 456 entreprises adhérentes ;
- | 3 124 entreprises déclarantes (soumises à l'obligation d'emploi) ;
- | 186 déclarants à taux zéro ;
- | 265 601 ETP (effectif d'assujettissement des déclarants) ;
- | 15 595 UB (unités bénéficiaires) ;
- | Taux d'emploi légal de 5,53 % au titre de la DOETH 2014.

Indicateurs	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de salariés en contrat à durée indéterminée déjà présents dans les effectifs et qui auront transmis à l'entreprise leur titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi	900	850	800	750	700
Nombre de salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée indéterminée	400	425	450	475	500
Salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée déterminée	700	700	700	700	700
Nombre de journées « sensibilisation au handicap » mises en place	50	75	100	100	100
Nombre d'insertions par l'alternance	30	35	40	40	40
Nombre de parcours d'intégration adaptés mis en place	40	42	45	47	50
Nombre et types d'aménagements	450	450	450	450	450
Nombre de bilans	200	200	200	200	200
Nombre de formations professionnelles d'anticipation	40	60	80	100	100
Nombre de formations professionnelles de reconversion	80	60	40	20	20
Nombre de reconversions réussies après la réalisation d'un bilan	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %
Liens de partenariat avec les réseaux du secteur adapté et protégé tels que les réseaux du secteur adapté et protégé tels que les réseaux GESAT et ANDICAT	qualitatif				
Evolution des unités bénéficiaires de sous-traitance	1300	1365	1433	1505	1580
Pourcentage d'entreprises à taux d'emploi légal à « 0 % »	6 %	5,5 %	5 %	4,5 %	4 %
Nombre d'actions de prévention du handicap	Jusqu'à 10 % des contributions				
Nombre de référents handicap formés	50	50	50	50	50

ANNEXE 3 - BUDGET DE L'ACCORD

Il n'y a pas de report financier de l'accord 2010-2015.

Budget annuel pour la période 2016-2020

Objets	Montants	%
Plan d'embauche	1 050 000 €	15
Plan d'insertion et de professionnalisation	1 400 000 €	20
Plan de maintien dans l'emploi	2 800 000 €	40
Autres actions développées dans l'accord	350 000 €	5
Gestion de l'accord	1 400 000 €	20
Total	7 000 000 €	100

ANNEXE 4 - LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est donnée par l'article L. 5212-13 du code du travail. Sont visés :

1. les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
2. les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
3. les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
4. les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
5. les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
6. (abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, JO du 27) ;
7. (abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, JO du 27) ;
8. (abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, JO du 27) ;
9. les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
10. les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
11. les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

CCCORDS OLLECT ES DE Ravail

syneas

3, rue au Maire - CS 70009

75139 Paris cedex 03

Tél. 0811 26 26 29

Fax : 01.53.26.00.12

E-mail : idaes@syneas.fr

Site Internet : www.syneas.fr

IDAes L'INSTITUT DES DIRIGEANTS
ET DES ACTEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE