



# Les cahiers de la Vie Fédérale

Année 2017 - n°01  
Janvier 2017

## Convention Collective Unique et Étendue (CCUE)



**Nos propositions\* CGT ...**



### SOMMAIRE

Chapitre I – Dispositions Générales	p.2
Chapitre II – Droit Syndical et Liberté D’opinion	p.2
Chapitre III - Institutions Représentatives Du Personnel	p.6
Chapitre IV - Conditions de Recrutement	p.9
Chapitre V – Salaires, Durée et Conditions De Travail	p.11
Chapitre VI - Politique Salariale	p.14
Chapitre VII - Suspension et Rupture du Contrat	p.14
Chapitre VIII - Conges Payés et autres Congés	p.16
Chapitre IX - Congés Maladie et Accidents de Travail	p.18
Chapitre X - Hygiène et Sécurité	p.19
Chapitre XI - Cessation d’activité	p.21
Chapitre XII - Commission Nationale de Conciliation	p.21
Chapitre XIII - Commission Nationale Paritaire de Négociation	p.23
Chapitre XIV - Formation Professionnelle	p.23

**L**e secteur relevant du sanitaire, du social et du médico-social doit remplir une mission de service public de santé et d’action sociale. Il a pour vocation d’intégrer un grand service public de santé au sens de la définition de l’OMS.

Ce secteur, porteur de progrès social, doit répondre aux besoins de la population et être un des moteurs du développement économique et social de l’ensemble de la société.

Chaque salarié.e doit pouvoir exercer son droit d’expression, ses droits syndicaux sans faire l’objet de sanctions, de mesures discriminatoires, tant au niveau de la carrière qu’au niveau de ses promotions et de son salaire.

Cela implique la mise en place de droits nouveaux : la reconnaissance du droit et du fait syndical et des moyens y afférents. Cela passe, entre autres, par le respect des règles du paritarisme et de représentativité syndicale ainsi que la sécurisation des parcours professionnels.

La présente Convention Collective nationale est destinée, entre autres, à améliorer les dispositions du Code du Travail ; ainsi, elle :

- conforte le rôle et les attributions des organisations syndicales,
- améliore et obtient de nouveaux moyens pour le fonctionnement des instances représentatives du personnel,
- améliore les conditions de travail et la santé au travail.

Les signataires conviennent que les dispositions de la dite convention s’appliquent dans tous les établissements du sanitaire, du social et du médico-social.

Ces dispositions sont impératives dans tous leurs termes, il en est de même pour la totalité des avenants futurs à la présente Convention Collective. Aucun accord local, de région, de groupe, d’entreprise, d’établissement ne peut comporter des dispositions moins favorables pour les salarié.e.s.

Les nouveaux accords conventionnels nationaux et accords locaux, ci-dessus indiqués, ne peuvent prendre effet que lorsqu’ils sont signés par une ou des organisations syndicales représentant une majorité de salarié.e.s, majorité engagée.

*(\*) issues du groupe de travail réuni le 16/11/2016.*

## CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 01.01 - CHAMP D'APPLICATION

Sur tout le territoire français, métropole et DOM-TOM pour tous les établissements sanitaires, sociaux, médico-sociaux, (privé lucratif ou non lucratif) avec ou sans hébergement de quelque nature que ce soit:

- 86 Activités pour la Santé Humaine
- 86-1 Activités Hospitalières
- 86-2 Activités des médecins et dentistes
- 86-21 Activités des médecins généralistes
- 86-23 Pratique dentaire
- 86-9 Autres Activités pour la Santé Humaine
- 86-90C Centre de collecte et banque d'organes
- 87 Hébergement médico-social et social
- 87-10A Hébergement pour personnes âgées
- 87-10B Hébergement médicalisé pour enfants handicapés
- 87-10C Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé
- 87-9 Autres Activités d'hébergement social
- 88 Actions sociales sans hébergement
- 88-10A Aide à domicile
- 88-10B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées
- 88-10C Aide par le travail
- 88-91A Crèches et garderie d'enfants
- 88-91B Centres de jours pour enfants et jeunes handicapés

### 01.02 - DATE D'EFFET ET OPPOSABILITÉ

Elle sera mise en application après le dépôt réglementaire (procédure d'agrément et d'extension), pour tous les établissements relevant du champ, pour une durée indéterminée. Elle prendra effet le jour suivant de la date de signature.

Elle est révisable à tous moments lors des négociations (réf : article 12.02).

En cas de dénonciation totale par les parties contractantes moyennant un préavis de 6 mois, de date à date, notifié par lettre recommandée à chacune des autres parties ;

Si la convention a été dénoncée et n'est pas remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 12 mois, les salarié.e.s conservent les avantages individuels et collectifs qu'ils ont acquis, en application de la convention, à l'expiration de ce délai.

Durant cette période de 12 mois, les nouveaux embauché.e.s bénéficieront de ces mêmes droits.

Toutes les organisations Syndicales reconnues représentatives conformément à la législation en vigueur participent aux négociations, ainsi que les organisations syndicales employeurs relevant du champ.

## CHAPITRE II - DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

### 02.01 - LIBERTÉ D'OPINION

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun.e salarié.e ne peut être sanctionné.e, licencié.e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son

Notes :

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

## 02.02 - LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Seules les organisations syndicales reconnues au titre de la loi du 20 août 2008 sont admises au titre de syndicat ou de section syndicale d'entreprise ou d'établissement.

Afin de déterminer la représentativité syndicale, les élections professionnelles sont organisées, dans tous les établissements et entreprises sanitaires, sociaux et médico-sociaux sur le territoire métropole (DOM-TOM compris) le même jour.

Les modalités de l'organisation et la périodicité de ces élections sont définies paritairement sous l'égide du Ministère du Travail.

## 02.03 - DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

### 02.03.01 : Fonds paritaire

Il est instauré une contribution pour les établissements du secteur considéré égale à 1,5 % de la masse salariale brute.

Une association paritaire de gestion est créée pour la collecte et la gestion des fonds

Ces fonds financent notamment :

- des frais engagés par les organisations syndicales pour participer à toutes les instances paritaires, y compris le remboursement des salaires,
- le fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Le solde annuel des fonds disponibles sera reversé à la dite association paritaire de gestion. Il a pour objet le développement du dialogue social.

### 02.03.02 : Détachement national

Il est attribué aux organisations syndicales reconnues représentatives conformément aux règles en vigueur un nombre d'équivalent temps plein sur la base de 1 pour 1000 salarié.e.s constaté dans la branche, réparti au prorata de la représentativité de celles-ci.

Le financement de ces temps de détachement est assuré par les employeurs.

Le/la salarié.e appelé.e à exercer une fonction syndicale permanente ou partielle (détachement) conserve obligatoirement son salaire, son ancienneté et tous les avantages acquis ainsi que la progression de carrière.

Pour que la réintégration se fasse dans des conditions optimales, pendant la durée du préavis de fin de détachement (6 mois) à sa demande le/la salarié.e bénéficie d'un crédit d'heure nécessaire à l'élaboration de son bilan de compétences, et au suivi d'une formation qualifiante. Celle-ci devra être reconnue afin d'aboutir à un emploi correspondant à ses nouvelles compétences.

### 02.04 - LOCAUX SYNDICAUX

L'octroi de locaux syndicaux dignes et distincts est de droit dans chaque établissement, pour chaque organisation syndicale représentée et sur leur demande, quel que soit le nombre de salarié.e.s.

Ces locaux comportent un équipement fourni par l'employeur et adapté aux besoins de l'activité syndicale et à l'évolution des techniques avec, entre autres : les Nouvelles Technologies d'Information et de Communication

- une ligne téléphonique directe et son abonnement,
- un télécopieur
- une dotation en matériel informatique performant, complété d'un abonnement internet
- un photocopieur
- du matériel de bureau adéquat dont table, chaises, armoires...

## Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## 02.05 - INFORMATION SYNDICALE AUX SALARIÉ.E.S

Chaque organisation syndicale représentative de l'établissement est autorisée à organiser des réunions d'information aux salarié.e.s, avec une heure mensuelle prise sur le temps de travail considérée et rémunérée comme telle, celles ci peuvent être cumulées, dans l'enceinte de l'établissement. Une salle est mise à leur disposition avec possibilité de recevoir des intervenant.e.s syndicaux.ales extérieur.e.s, après information auprès de l'employeur mais sans avoir à solliciter son autorisation et sans qu'il puisse prétendre à sa présence obligatoire ou à celle de la hiérarchie.

## 02.06 - PANNEAUX D'AFFICHAGES

Chaque organisation syndicale représentative conventionnellement dispose de panneaux vitrés fermés placés sur les lieux de circulation et de présence des personnels. L'emplacement, la dimension et le nombre de panneaux sont négociés obligatoirement.

## 02.07 - DISTRIBUTION DE DOCUMENTS SYNDICAUX

Les représentant.e.s des salarié.e.s élu.e.s ou représentant.e.s syndicaux.ales peuvent circuler librement dans l'établissement afin d'y rencontrer les salarié.e.s. La distribution de documents d'origine syndicale se fait librement dans l'enceinte de l'établissement, ainsi que dans les services.

Elle peut être assurée par les délégué.e.s syndicaux.ales, les représentant.e.s du personnel ou par un.e ou des salarié.e.s dûment mandaté.e.s par les organisations syndicales.

## 02.08 - COLLECTE DES COTISATIONS SYNDICALES

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments de l'établissement, par les représentant.e.s des organisations syndicales et sur les lieux de travail des personnels.

## 02.09 - DÉPLACEMENTS DES REPRÉSENTANT.E.S DU PERSONNEL, ÉLU.E.S ET MANDATÉ.E.S

Le temps réel de trajet et les frais de déplacement des

membres du CE, DP, CHSCT, Conseil d'Administration, représentant.e syndical.e, délégué.e syndical.e sont pris en charge par l'employeur. Lorsque ces représentant.e.s sont convoqué.e.s par ce dernier à une réunion sur leur temps de repos, le temps de la réunion est récupéré au choix du salarié.e.

Celui-ci/celle-ci bénéficiera, en outre, d'une demi-journée de repos supplémentaire ; cette demi-journée de travail de repos supplémentaire correspond à la moitié de la durée quotidienne habituellement effectuée. Si la réunion a lieu pendant le temps de travail, l'employeur ne peut en aucun cas demander au/à la salarié.e de rendre son temps d'absence à son poste. En cas de convocation et de participation pendant les congés annuels, deux jours de repos en compensation seront accordés en sus des délais de route et de trajet.

Notion de travail de nuit : renvoi article 03.04 de cette présente convention.

## 02.10 - DÉPLACEMENTS DES MEMBRES TITULAIRES ET SUPPLÉANT.E.S : DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE (CCE) DES COMITÉS DE GROUPES, DES NÉGOCIATEURS. TRICES, DES ADMINISTRATEURS. TRICES ET DES PERSONNES MANDATÉES

Ils sont pris en charge par l'employeur ou ses représentants pour tous ses membres.

Le temps de déplacement et délais de route, le jour de la réunion, le jour de sa préparation, ainsi que les repas et hébergements sont pris en charge aux frais réels. Toute réunion ou délai de route est considéré comme temps de travail (temps réel passé dans les transports).

Ces mesures sont applicables lors de toute convocation patronale, ou, lorsque les représentant.e.s des salarié.e.s le jugeront nécessaire.

Les membres du C.C.E. et Délégué.e.s Syndicaux.ales Centraux.ales bénéficient d'un crédit de 20 heures supplémentaires de délégation par titulaire. En outre le/la suppléant.e et les membres du comité de groupe bénéficie d'un crédit de 20 heures.

## Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



## 02.11 - FRAIS DE DÉPLACEMENT

Pour tout déplacement de moins de 300 kms aller/retour, les frais seront pris en charge en fonction du barème tarifaire kilométrique de l'administration des impôts. Au-delà de 300 kms A/R, la prise en charge au tarif SNCF deuxième classe sur les lignes TGV, avion au tarif le plus avantageux pour trajet hors ligne TGV. Les frais pour se rendre du domicile à la gare ou à l'aéroport ainsi que les frais annexes dont parking, métro, bus, taxi (de ces mêmes lieux sur le site de la réunion et vice-versa) viennent en supplément.

## 02.12 - DÉLÉGUÉ.E SYNDICAL.E ET DELEGUE.E SYNDICAL.E CENTRAL.E

### 02.12.01 : Désignation en fonction de l'effectif physique

Un.e Délégué.e Syndical.e par organisation syndicale représentative, quel que soit le nombre de salarié.e.s et 2 au-delà de 250 salarié.e.s, par entité économique et sociale reconnue et un DSC supplémentaire par tranche de 250 salarié.e.s.

### 02.12.02 : Heures de délégation par délégué.e syndical.e et délégué.e syndical.e central.e

Le/la délégué.e syndical.e d'une organisation syndicale représentative au plan national déclarée dans l'entreprise a un crédit de 10 heures par mois pour un effectif physique de 2 à 20 salarié.e.s, de 20 heures de 21 à 70 salarié.e.s, de 30 heures de 71 à 150 salarié.e.s, de 40 heures de 151 à 500 salarié.e.s, 50 heures au-delà.

En ce qui concerne le/la délégué.e syndical.e central.e, ce crédit d'heure est doublé. Soit : 80 heures jusqu'à 500 salarié.e.s, 100 heures au-delà.

De plus, il est attribué selon l'effectif de l'établissement, un crédit d'heures de délégation global réparti entre les organisations syndicales représentatives déclarées dans l'établissement, au prorata des dernières élections professionnelles dans l'entreprise :

➤ Jusqu'à 20 salarié.e.s	12 heures / mois.
➤ De 21 à 50 salarié.e.s	30 heures / mois

➤ De 51 à 100 salarié.e.s	50 heures / mois
➤ De 101 à 200 salarié.e.s	70 heures / mois
➤ De 201 à 400 salarié.e.s	100 heures / mois
➤ De 401 à 500 salarié.e.s	130 heures / mois
➤ De 501 à 600 salarié.e.s	210 heures / mois
➤ De 601 à 700 salarié.e.s	250 heures / mois
➤ De 701 à 800 salarié.e.s	300 heures / mois
➤ De 801 à 1 000 salarié.e.s	350 heures / mois
➤ Au delà de 1 000 salarié.e.s	+ 50 heures par tranche de 500 salarié.e.s

D'autre part, les temps de trajets nécessaires aux délégué.e.s centraux.ales pour rencontrer les salarié.e.s et les délégué.e.s syndicaux.ales des divers établissements d'une entreprise ou d'un groupe éparpillés sur une région ou sur tout le territoire français est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel ; ce temps n'est pas déduit du temps de délégation.

Moyens : l'employeur cotise à un fonds géré paritairement : 1 % de la masse salariale brute et réparti entre les organisations syndicales représentatives au plan national implantées dans l'établissement, au prorata des résultats aux élections professionnelles.

### 02.12.03 : Les représentant.e.s syndicaux.ales au CHSCT et au CE

Dans chaque instances (CE, CHSCT), chaque organisation syndicale représentative peut désigner un.e représentant.e jusqu'à 250 salarié.e.s et un.e représentant.e supplémentaire par tranche de 250 salarié.e.s.

Ces représentant.e.s bénéficient du même nombre d'heures de délégation que les autres membres du CE et du CHSCT.

### 02.12.04 : Les représentant.e.s syndicaux.ales au Conseil d'administration

Les représentant.e.s des salarié.e.s (membres des bureaux du CCE ou à défaut du CE) et les délégué.e.s syndicaux.ales centraux.ales des organisations syndicales

## Notes :

représentatives dans l'entreprise (à défaut délégué.e.s syndicaux.ales) siègent au Conseil d'Administration des entreprises. Ils/elles ont voix délibératives sur toutes propositions et décisions soumises au vote au sein de cette instance.

### 02.13 - ABSENCES POUR RAISONS SYNDICALES

Pour congrès : des autorisations d'absences, à raison de 2 semaines calendaires par an avec maintien du salaire, sont accordées aux salarié.e.s sur convocation mandat de l'OS.

Pour les réunions des structures syndicales locale, départementale, régionale, nationale, internationale, ces autorisations sont de 15 jours/an/mandat, avec maintien du salaire pour tout.e salarié.e mandaté.e par un syndicat.

Autres réunions : Commissions Paritaires : Formation professionnelle (OPCA - CPNE - Observatoire) et autres non ciblées, sur le plan national, départemental ou régional. Quatre représentants par organisation syndicale siègent aux Commissions Paritaires. Formation négociateurs.trices : 12 jours/an.

Commissions paritaires, comité central d'entreprise, comités de groupe. Sur convocation lieu et date : ces autorisations sont de 1 jour pour la réunion + 1 jour de préparatoire + 1 jour de délai de route pour 250 kms aller / retour, 2 jours pour plus de 500 kms aller / retour.

Quelle que soit la durée de l'absence : Le maintien du salaire, des primes, de l'ancienneté et du poste. Le remplacement du/de la salarié.e absent.e est systématique.

Notion de jour : comprend autant d'heures qu'effectue habituellement le/la salarié et ne peut se compter en fonction d'une moyenne quelconque.

Notion de travail de nuit : les salarié.e.s travaillant de nuit bénéficieront d'un aménagement du travail en aval et en amont afin de respecter la durée prévue à l'article 05-04 de cette présente convention.

### 02.14 - CONGÉS DE FORMATION ÉCONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE

Depuis le 1er janvier 2015, la prise en charge de la rémunération des salarié.e.s qui suivent une formation économique, sociale et syndicale n'est plus assurée par l'employeur (l'ancien « 0.08/1000 ») mais par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales (en application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le/la salarié.e bénéficiant d'un congé de formation économique, sociale et syndicale à la demande écrite express d'une organisation syndicale, a droit au maintien de sa rémunération, y compris les cotisations et contributions sociales afférentes, par l'employeur.

L'employeur assure la totalité de la rémunération qu'il/elle aurait du percevoir s'il/elle avait travaillé au salarié.e en congé de formation sans demander le remboursement auprès de l'organisation syndicale.

### 02.15 - CONGÉS DE FORMATION CHSCT (TITULAIRE ET SUPPLÉANT.E)

La formation nécessaire à la mission du CHSCT est prise en charge totalement par l'employeur à raison de 10 jours par an et par membre du CHSCT avec le libre choix pour le/la salarié.e de l'organisme formateur agréé.

Dans tous les cas, il y a maintien de la totalité de la rémunération qu'il/elle aurait du percevoir s'il/elle avait travaillé, des congés et autres avantages.

## CHAPITRE III - INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

### 03.01 - ÉLECTIONS

Les élections de DP et de CE sont distinctes. Il n'y a pas de délégation unique.

**Notes :** .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## 03.02 - LES ÉLECTIONS OU MANDATS CE ET DP SE FONT TOUS LES 3 ANS

### 03.02.01 : Effectif physique pour la mise en place des élections :

L'élection des Délégué.e.s du Personnel est obligatoirement mise en place dans tous les établissements quel que soit le seuil d'effectif.

Le nombre d'élu.e.s est de :

- 1 titulaire + 1 suppléant.e pour moins de 20 salarié.e.s,
- 2 titulaires + 2 suppléant.e.s pour 21 à 49 salarié.e.s,
- 3 titulaires + 3 suppléant.e.s pour 50 à 69 salarié.e.s,
- 5 titulaires + 5 suppléant.e.s pour 70 à 119 salarié.e.s,
- 6 titulaires + 6 suppléant.e.s pour 120 à 299 salarié.e.s,
- 7 titulaires + 7 suppléant.e.s pour 300 à 499 salarié.e.s,
- 8 titulaires + 8 suppléant.e.s pour 500 à 1 000 salarié.e.s,
- 10 titulaires + 10 suppléant.e.s à partir de 1 000 salarié.e.s.

### 03.02.02.01 - un comité d'entreprise, d'établissement ou de groupement de services est mis en place dès que le seuil d'effectifs atteint 10 salarié.e. ces dispositions peuvent s'appliquer à des regroupements inter-entreprises de 1 à 25 salarié.e.s.

Le nombre d'élu.e.s est de :

- 2 titulaires + 2 suppléant.e.s de 10 à 24 salarié.e.s,
- 3 titulaires + 3 suppléant.e.s de 25 à 59 salarié.e.s,
- 5 titulaires + 5 suppléant.e.s de 60 à 99 salarié.e.s,
- 7 titulaires + 7 suppléant.e.s de 100 à 159 salarié.e.s,
- 9 titulaires + 9 suppléant.e.s de 160 à 500 salarié.e.s,
- 11 titulaires + 11 suppléant.e.s à partir de 500 salarié.e.s.

### 03.02.02.02 - Très petites entreprises

Pour les très petites entreprises ne comportant qu'1 ou 2 salarié.e.s, les employeurs d'une même activité et sur le territoire géographique de chaque Conseil des Prud'hommes se regroupent et créent une structure Comité d'Entreprise.

### 03.02.03 - UN CCE EST MIS EN PLACE LORSQU'IL Y A DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

Lorsqu'une entreprise comporte des établissements distincts, un CCE composé d'élu.e.s des CE et comités d'établissements est constitué. La composition et l'organisation de ce CCE est arrêté à la suite d'un accord.

L'adhésion des OS représentant la majorité du personnel rend cet accord valide. Les élu.e.s titulaires et suppléant.e.s siègent conjointement au CCE. Ils/elles sont issu.e.s d'un vote au sein de leur structure CE ou comité d'établissement et bénéficient chacun.e d'un crédit supplémentaire de 20 heures de délégation. Les membres du bureau du CCE bénéficient d'un crédit supplémentaire de 40 heures.

Les représentant.e.s syndicaux.ales au CCE, titulaires et suppléant.e.s désigné.e.s parmi les personnels par les OS représentatives bénéficient d'un crédit de 40 heures.

Au sein du CCE les établissements comptant :

- moins de 50 salarié.e.s sont représentés par 2 titulaires et 2 suppléant.e.s
- de 50 à 100 salarié.e.s par 3 titulaires et 3 suppléant.e.s
- de 100 à 300 salarié.e.s par 4 titulaires et 4 suppléant.e.s
- au-delà par 5 titulaires et 5 suppléant.e.s

### 03.02.04 - UN CHSCT EST MIS EN PLACE DANS TOUS LES ÉTABLISSEMENTS.

Les membres des CHSCT sont élu.e.s tous les 3 ans dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles.

Une réunion est obligatoire tous les deux mois et plus si un membre du CHSCT en fait la demande ou si un

## Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

incident ou accident survient dans l'établissement ou pour tout projet de modification de l'organisation et des conditions de travail, et pour tout licenciement.

Le nombre d'élue.s est de :

- 1 titulaire + 1 suppléant.e pour moins de 25 salarié.e.s,
- 3 titulaires + 3 suppléant.e.s à partir de 25 salarié.e.s et jusqu'à 49 salarié.e.s,
- 5 titulaires + 5 suppléant.e.s à partir de 50 salarié.e.s et jusqu'à 249 salarié.e.s,
- 7 titulaires + 7 suppléant.e.s à partir de 250 salarié.e.s.

Les suppléant.e.s siègent aux réunions avec les titulaires.

Un.e membre désigné.e par chaque syndicat représentatif dans l'entreprise participe de droit aux réunions du CHSCT avec voix consultative. Il/elle reçoit une convocation de l'employeur, l'ordre du jour ainsi que les mêmes documents que les élu.e.s.

### 03.03 - PROTECTION DES ÉLU.E.S

Tout élu.e ou désigné.e dont le mandat n'est pas renouvelé et tout candidat.e non élu.e aux élections professionnelles bénéficie d'une protection pendant 2 ans, dans les conditions prévues dans le Code du travail.

### 03.04 - LES HEURES DE DÉLÉGATION

Les heures de délégation peuvent être utilisées simultanément par les titulaires et les suppléant.e.s par le biais de la mutualisation.

Ces heures sont prises selon les besoins des élu.e.s, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise, sans avoir à justifier du motif d'utilisation autre que la précision du mandat au titre duquel elles sont prises.

Le remplacement d'un.e élu.e en délégation est assuré par un.e salarié.e de même qualification.

Lorsque les heures de délégation sont effectuées hors temps de travail, elles sont soit récupérées avec majoration. Il en est de même pour les représentant.e.s des salarié.e.s travaillant la nuit.

#### Heures de délégation des Délégué.e.s du Personnel :

- 30 h / mois pour les titulaires
- 10 h / mois pour les suppléant.e.s

#### Heures de délégation CE, heures de délégation CE :

- 35 h / mois pour les titulaires
- 15 h / mois pour les suppléant.e.s

Le/la Secrétaire est détaché.e à mi-temps avec maintien du salaire.

#### Heures de délégation CCE, heures de délégation CCE

##### Crédits supplémentaires :

Le/la Secrétaire ainsi que le/la trésorier.e du CE bénéficie chacun.e d'un crédit supplémentaire d'heures de délégation.

- de 10 heures par mois, à partir d'un effectif de 70 salarié.e.s
- de 20 heures par mois, au-delà de 150 salarié.e.s
- de 40 heures par mois, au-delà de 500 salarié.e.s

#### Délégation au CHSCT

Le nombre d'heures de délégation accordé sera :

- de 20 heures par mois par titulaire jusqu'à 70 salarié.e.s
- de 10 heures par mois par suppléant 70 salarié.e.s
- de 25 heures par mois par titulaire jusqu'à 150 salarié.e.s
- de 15 heures par mois par suppléant 150 salarié.e.s
- de 30 heures par mois par titulaire jusqu'à 500 salarié.e.s
- de 20 heures par mois par suppléant 500 salarié.e.s
- de 5 heures supplémentaires par tranche au-delà de 500 salarié.e.s, pour chaque titulaire et chaque suppléant.e.

#### Le/la Secrétaire du CHSCT bénéficie :

- de 5 heures supplémentaires par mois, à partir d'un effectif de 70 salarié.e.s
- de 10 heures supplémentaires par mois, à partir d'un effectif de 150 salarié.e.s
- de 15 heures supplémentaires par mois, à partir d'un effectif de 500 salarié.e.s auxquelles il

## Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



faut ajouter 5 heures par tranche de 500 salarié.e.s.

Lors de leur départ en délégation, les représentant.e.s informent leur hiérarchie au plus tard au moment où ils/elles quittent leur poste. Cette absence n'est, en aucun cas, soumise à l'autorisation préalable.

*N'est pas déduit du crédit d'heures le temps passé aux activités suivantes :*

- Réunions ;
- Enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- Recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de son droit d'alerte par un membre du comité.

### **03.05 - RÉUNIONS CE, CCE, DP, CHSCT, DÉLÉGUÉ.E.S SYNDICAUX.ALES, REPRÉSENTANT.E.S SYNDICAUX.ALES et COMITÉ D'ETABLISSEMENT**

Dans le cadre du fonctionnement du CE et du CCE, le/la Président.e ou son/sa représentant.e (qui ne sont pas membres élu.e.s) ne participent à aucun vote, ce qui est le cas de tous les membres non élu.e.s, y compris pour la désignation du/de la Secrétaire et du/de la Trésorier.e. Toutefois, ils/elles sont en droit d'émettre leur avis sur les procès-verbaux des délibérations, de demander que leurs remarques soient inscrites sur le Procès Verbal et de voter pour l'approbation ou non de celui-ci.

### **03.06 - RESSOURCES DU C.E**

Le financement des activités sociales et culturelles est de 4 % de la masse salariale annuelle brute.

La subvention de fonctionnement du CE est de 1 % de la masse salariale annuelle brute.

Quel que soit l'effectif de l'établissement, il doit y avoir - au minimum - une réunion mensuelle du CE et une réunion mensuelle des DP. Lors de ces réunions, les élu.e.s peuvent se faire assister par un.e représentant.e extérieur.e désigné.e par leur organisation syndicale respective.

Les DP auront les mêmes prérogatives que les membres du CE pour :

- déclencher un droit d'alerte,
- faire appel à un.e expert comptable.

## **CHAPITRE IV - CONDITIONS DE RECRUTEMENT**

Les dispositions suivantes concernent l'ensemble des salarié.e.s.

### **04.01 - RECRUTEMENT**

L'entretien à l'embauche est effectué exclusivement par l'employeur ou son/sa représentant.e.

Le contrat de travail est transmis pour information au CE.

Tout.e postulant.e est prévenu.e qu'il/elle sera soumis.e, avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration

de la période d'essai, à une visite médicale, à la diligence de l'établissement.

Les postes vacants sont portés à l'affichage et font l'objet d'une note distribuée dans chaque service. Ils sont pourvus obligatoirement par les candidatures internes, lorsque celles-ci répondent aux qualifications exigées. Faute de candidatures internes, les candidatures externes sont examinées.

### **04.02 - EMBAUCHE**

Il sera porté à la connaissance du/de la salarié.e en période d'essai le règlement intérieur, la convention collective et les accords d'entreprises applicables aux salarié.e.s. À l'issue de la période d'essai, lors de la confirmation de l'embauche, un exemplaire de ces documents lui sera remis. Pour rappel, le règlement intérieur sera négocié avec les DS, à défaut avec les IRP ; il devra prévoir l'échelle des sanctions :

L'avertissement écrit, le blâme, la mise à pied et le licenciement.

## **Notes :**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Des créations d'emplois à temps plein et en CDI sont favorisées de façon à résorber au maximum la précarité qui ne peut excéder 6 % de l'effectif. Les créations d'emplois à temps partiel ne peuvent être qu'exceptionnelles et à la demande du/de la salarié.e. Un taux minimum de 8 % d'emploi de travailleurs handicapés doit être respecté.

#### **04.02.01 – Embauches sans qualification**

Tout.e salarié.e embauché.e sans qualification, bénéficiera d'une formation dans les deux années qui suivent son entrée dans l'entreprise.

### **04.03 - CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)**

#### **04.03 01 - Période d'essai des CDI**

La période d'essai, d'une durée d'un mois, se décompte en mois calendaire. Pendant la période d'essai, le/la salarié.e peut rompre le contrat de travail à tout moment, sans formalité, ni indemnité. Si l'employeur n'entend pas embaucher le/la salarié.e au-delà de la période d'essai, il doit néanmoins respecter la durée de l'essai, faute de quoi, il est soumis au paiement d'une indemnité égale à un mois de salaire.

L'indemnité compensatrice de congés payés reste due, même si la durée du contrat est inférieure à un mois et ce, dès la première heure travaillée.

### **04.04 – CONTRATS A DUREE DETERMINEE**

#### **04.04.01 - Période d'essai des Contrats à Durée Déterminée (CDD)**

Le contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai. Il doit insérer une clause spécifique en ce sens dans le contrat de travail. L'essai ne se présume pas : il est nécessaire d'en mentionner son existence et sa durée dans le contrat.

Les contrats journaliers sont interdits. Lorsqu'un même salarié effectue des CDD dans le même établissement, la période d'essai n'est pas renouvelable.

#### **04.04.02 - Durée**

La période d'essai d'un CDD ne peut pas excéder une durée calculée dans les conditions suivantes :

- la durée d'un CDD ne peut être inférieure à 7 jours
- aucune période d'essai ne peut être exigée pour un contrat d'une durée inférieure à 15 jours ;
- à raison d'une semaine pour un contrat d'une durée maximale de 6 mois ;
- à raison de deux semaines si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

#### **04.04.03 - Conditions de travail**

L'indemnité de précarité des CDD est payée à échéance chaque mois.

### **04.05 - CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL CHOISI**

Tout temps de travail inférieur au temps de travail conventionnel est considéré comme travail à temps partiel.

Le travail à temps partiel ne peut être que choisi par le/la salarié.e.

Le contrat à temps partiel peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat doit être écrit et préciser nettement l'adhésion à la Convention Collective Unique et toutes les dispositions prévues par la loi. Il doit préciser nettement la date d'entrée dans l'établissement, la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, mensuelle du travail et sa répartition quotidienne.

En aucun cas des heures complémentaires ou supplémentaires pourront être demandées à ces salarié.e.s.

### **04.06 - LOGEMENT PROFESSIONNEL**

Les salarié.e.s contraint.e.s par nécessité professionnelle à résider sur le lieu de travail, sont hébergé.e.s gratuitement. En outre, tous les frais afférents à ce logement seront pris en charge par l'employeur. Il ne

## **Notes :**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

s'agit pas d'avantages en nature.

#### 04.07 - NOURRITURE

Tou.te.s les salarié.e.s bénéficient d'un repas gratuit les jours où ils/elles travaillent.

Le personnel de cuisine et de restauration bénéficie de 2 repas gratuits par jour, pris sur le temps de travail.

Les étudiant.e.s ou les élèves en formation, dans le cadre d'un stage, bénéficient de 2 repas gratuits par jour.

le personnel de nuit bénéficie d'un repas gratuit pris dans un local adapté ou une salle de restaurant spacieux et aérés, prévus uniquement à cet effet, pourvus du matériel moderne et mis à la disposition des salarié.e.s. L'entretien et le nettoyage restent à la charge de l'employeur (Cf Art.09.06).

Dans les établissements non pourvus de service restauration, les salarié.e.s bénéficient de tickets restaurant d'une valeur faciale égale au salaire horaire minimum brut de cette convention.

#### 04.08 - TENUES DE TRAVAIL

Lorsque la qualité et la nature de l'emploi l'exigent, l'établissement doit pourvoir à la fourniture et à l'entretien des tenues de travail correctes en adéquation au poste (notamment équipement de sécurité), en bon état et en nombre suffisant pour permettre un change quotidien.

## CHAPITRE V – SALAIRES, DURÉE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### 05.01 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Aucun salaire de base à temps plein ne pourra être inférieur en brut au niveau d'entrée de grille indiqué au 13.03 du chapitre XIII, auquel s'ajoutent divers accessoires du salaire et indemnités. Ce salaire doit faire l'objet d'une réévaluation au minimum annuellement sur la base de l'augmentation du SMIC.

### 05.02 - LES APPOINTEMENTS ET SALAIRES DU PERSONNEL

Le salaire et accessoires sont versés mensuellement au plus tard le 28 du mois ou remis en mains propres ou le jour de la fin du contrat.

La présente convention ne fait pas obstacle à l'octroi d'indemnités justifiées par des sujétions ou des difficultés particulières.

Tout.e salarié.e bénéficie d'un 13e mois de salaire prorata temporis de la durée de son contrat. L'employeur ne peut pas diminuer le salaire de base.

### 05.03 - MUTATIONS ET REMPLACEMENTS PROVISOIRES

Lorsque, pour des raisons impératives et à titre très exceptionnel, un.e salarié.e est amené.e à exécuter la tâche d'un.e autre salarié.e, il perçoit, dès le 1er jour, le salaire et les avantages y afférent lorsque cet.te autre salarié.e a un coefficient supérieur au sien.

Si le remplacement est de qualification inférieure, le/la salarié.e remplaçant.e gardera son salaire habituel avec les accessoires et avantages afférents. Un.e même salarié.e ne peut être « déplacé.e » plus de 3 fois au cours d'une année civile, pour une durée totale de 1 mois.

En aucun cas ce remplacement doit générer un surcroît de travail pour le/la salarié.e déplacé.e.

Les représentant.e.s du personnel doivent être consulté.e.s pour toute mobilité interne.

### 05.04 - DURÉE DE TRAVAIL

Tout le temps de travail passé à la disposition de l'employeur est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

La durée du temps de travail est de 32 heures hebdomadaires pour le personnel de jour et de 27 heures la nuit, organisée en 4 fois 8 heures le jour et 3 fois 9 heures la nuit.

Le recours aux coupures pour les salarié.e.s travaillant de jour ne peut revêtir qu'un caractère exceptionnel ; dans ce cas, celle-ci ne peut-être qu'unique et ne peut porter l'amplitude au-delà de 10 heures. Le trajet aller-retour

**Notes :** .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

du/de la salarié.e sera pris en charge par l'employeur.

Il n'y a pas de coupure la nuit.

Les plannings doivent être affichés par l'employeur au minimum 4 semaines avant leur application.

Les modifications de la part de la Direction ne pourront intervenir qu'en cas d'urgence ou événement imprévisible. Lorsqu'il y en a plus de 2 par mois pour moins de 50 salarié.e.s et plus de 3 par mois au-delà de 50 salarié.e.s, les instances représentatives doivent recevoir une information motivée.

Il n'y a pas de régime d'équivalence.

### **05.05 - DÉCOMPTE ET RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**

#### **05.05.01 - La durée du travail est répartie en tenant compte notamment :**

- des heures travaillées auprès des usagers,
- des heures de préparation et de rédaction de rapports et documents administratifs,
- des heures de réunions, de synthèse et de coordination, dont le nombre ne peut être inférieur à 20 % de la durée totale contractuelle du travail,
- des temps de recherche et de supervision induits par des règles de déontologie des professions de la Branche.

#### **05.05.02- Travail effectif**

Le temps nécessaire à l'habillage, au déshabillage, la douche, les pauses, les repas, les déplacements dans l'établissement ou le service, les temps de réunions professionnelles ou liées à l'exercice du droit syndical sont considérées comme du temps de travail effectif et payé comme tel.

Un chevauchement de trente minutes entre les équipes pour passage de consignes est prévu et contenu dans les horaires de travail.

Tout.e salarié.e ayant travaillé au maximum 4 heures bénéficie d'une pause de 20 minutes de jour comme de nuit.

La prise du repas sera au minimum de 45 minutes, sans pouvoir se confondre avec le temps de pause cité ci-dessus.

### **05.06 - REPOS HEBDOMADAIRE, DIMANCHE**

Eu égard à la spécificité du secteur, tout.e salarié.e bénéficiera au moins de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs, dont 1 dimanche sur deux.

### **05.07 - JOURS FÉRIÉS**

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- 1<sup>er</sup> janvier
- Lundi de Pâques
- 1<sup>er</sup> mai
- 8 mai
- Ascension
- lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 15 août
- 1<sup>er</sup> novembre
- 11 novembre
- 25 décembre

A ces jours fériés, s'ajoutent le dimanche de Pâques et le dimanche de Pentecôte ainsi que des jours fériés spécifiques, applicables dans les DOM (loi n° 83 - 550 du 30 juin 1983).

D'autres jours fériés s'ajoutent à la liste des jours fériés en application d'usages en vigueur dans certaines localités.

Les jours fériés sont chômés, ce chômage n'entraînant pas de réduction de salaire.

Les salarié.e.s ayant dû travailler un jour férié ou dont le jour de repos coïncide avec le jour férié bénéficient d'un jour de repos en compensation. À la demande du/de la salarié.e, ce repos est payé.

Ces compensations sont calculées sur la base de la

## **Notes :**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

durée quotidienne habituelle de travail du/de la salarié.e sans qu'il puisse être fait référence à une moyenne quelconque. Le 1<sup>er</sup> mai lorsqu'il est travaillé donne droit à une compensation double dans les mêmes conditions qu'à l'alinéa précédent.

Lorsqu'il coïncide avec un jour de repos la compensation est simple. Il arrive que 2 jours fériés coïncident (par exemple : 8 mai, Ascension), le repos compensateur ou le paiement est donc de 2 jours ou 2 nuits.

Tout jour férié tombant pendant les congés d'un.e salarié.e est dû.

La récupération des jours fériés peut être prise isolément ou groupée et récupérée sur une période de 3 mois ou, en accord avec l'employeur, peut être prise en une seule fois dans l'année au choix du/de la salarié.e.

### 05.08 - PRIME DE DIMANCHE ET JOUR FÉRIÉ

Le travail du dimanche demeurant dérogatoire, cette forme d'organisation doit être soumise à approbation des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise ou comité central d'entreprise, DP, CHSCT).

Le travail du dimanche ne peut concerner que les professions dédiées :

- aux activités indispensables afin d'assurer la continuité de l'accompagnement éducatif, des soins et des services et la prise en charge des usagers et/ou résident.e.s
- à la nécessité d'assurer la sécurité des locaux.

Tout.e salarié.e ayant travaillé un dimanche ou un jour férié verra sa rémunération journalière doublée et bénéficiera d'un repos compensateur équivalent au nombre d'heures travaillées.

### 05.09 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les établissements ne peuvent avoir recours aux heures supplémentaires qu'en cas d'extrême urgence.

Ce recours ne peut être qu'exceptionnel et doit être justifié.

Un.e même salarié.e ne peut effectuer un contingent d'heures supplémentaires supérieur à 84 heures par an et ne peut dépasser une moyenne de 42,5 heures pour le personnel affecté à un poste de jour et 40,5 heures pour le personnel affecté à un poste de nuit sur une période de 8 semaines.

Tout recours aux H.S doit faire l'objet d'une validation par les IRP où le cas échéant par les DS. En cas de carence seul l'inspecteur du travail pourra valider ce recours aux HS.

Les salarié.e.s à temps partiel choisis sont exempt.e.s des heures supplémentaires (cf. 04.05)

### 05.10 - RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de travail prévue par le présent accord (32 heures le jour, 27 heures la nuit) sont majorées en temps de repos dans les conditions suivantes :

- 25 % de la 33<sup>e</sup> à la 35<sup>e</sup> heure, le jour
- 25 % de la 28<sup>e</sup> à la 30<sup>e</sup> heure, la nuit
- 50 % au-delà de la 35<sup>e</sup> heure, le jour et de même au-delà de la 30<sup>e</sup> heure la nuit
- 100 % au-dessus de la 39<sup>e</sup> heure pour le jour et 100% au-dessus de la 34<sup>e</sup> pour la nuit.

### 05.11 - ASTREINTES

Définition : l'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle les salarié.e.s, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer joignable par téléphone (fourni par l'entreprise) afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Cette période ne peut excéder 2 jours.

Cette forme d'organisation du travail doit rester l'exception.

Les astreintes doivent être limitées :

- aux seules activités indispensables afin d'assurer la continuité des soins et des services et la prise en

## Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



charge des usagers et où résidents.

- à la nécessité d'assurer la sécurité des locaux.

Seules les professions mentionnées ci-dessous peuvent être soumises à astreintes :

- les médecins et sages-femmes
- les IDE, AS et les médico-techniques
- les personnels de maintenance
- les éducateurs.trices spécialisé.e.s
- les cadres susceptibles de répondre à l'urgence

Organisation : il ne pourra être planifié plus de 1 astreinte pour un.e même salarié.e sur une période de 3 mois

Délai de prévenance : Chaque salarié.e concerné doit être informé.e 45 jours avant le début de l'astreinte ; sauf pour le cas où le/la salarié.e prévu.e pour l'astreinte est absent.e, le délai de prévenance pourra être réduit à 1 jour.

Respect du repos quotidien et hebdomadaire : En tout état de cause, il ne pourra pas être dérogé ni au repos quotidien de 11 h ni au repos hebdomadaire de 35 heures.

Rémunération de l'astreinte : L'astreinte étant considérée comme du temps de travail effectif elle est payée comme telle. Le temps d'intervention est lui considéré comme heures supplémentaires et payé majoré de 100%.

Toute heure entamée est due.

### 05.12 - REPOS COMPENSATEURS

Les repos compensateurs s'ajoutent aux repos en compensation. Ils sont pris dans le délai de deux mois par accord avec le salarié, soit en heures, demies-journées ou journées entières.

Ils peuvent être cumulés avec d'autres repos ou congés. L'employeur ne peut imposer la date de prise du repos compensateur sans l'accord du salarié.

## CHAPITRE VI – POLITIQUE SALARIALE

### 06.01 - REPRISE DE L'ANCIENNETÉ :

- pour service effectué dans tout établissement de santé, médico-social, ou de l'action sociale : 100 %
- puis évolution selon la grille d'ancienneté.

### 06.02 - GRILLE D'ANCIENNETÉ

Tout.e salarié.e bénéficiera d'une progression linéaire d'ancienneté à hauteur de 1% par an calculée sur le salaire. En cas de changement d'employeur, le/la salarié.e conserve son ancienneté acquise dans la CCUE.

### 06.03 - SALAIRE

Pour chacun des grands niveaux de qualification, le salaire de base minimum garanti est :

- non diplômé : le SMIC, soit 2 125 €;
- niveau BEP / CAP : 1,2 fois le SMIC, soit 2 550 € bruts ;
- niveau Bac (général, professionnel ou technologique) : 1,4 fois le SMIC, soit 2 975 € bruts ;
- niveau BTS / DUT (BAC +2) : 1,6 fois le SMIC, soit 3 400 € bruts ;
- niveau Licence LMD / licence professionnelle (BAC +3) : 1,8 fois le SMIC, soit 3 825 € bruts ;
- niveau Master (BAC + 5) : 2 fois le SMIC, soit 4 250 € bruts ;
- niveau Doctorat (BAC +8) : 2,3 fois le SMIC, soit 4 887,5 € bruts.

## CHAPITRE VII – SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT

En aucun cas la maladie, maladie professionnelle, accident de travail ou de trajet ne peuvent entraîner de licenciement, quelle que soit la durée de l'absence.

Le temps consacré à la formation professionnelle,

**Notes :** .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

syndicale, sociale et économique n'entraîne aucune suspension du contrat de travail, quelle qu'en soit la durée.

### 07.01 - DÉMISSIONS

Les démissions sont formalisées par :

- lettre recommandée avec accusé réception :
  - le cachet de la poste faisant foi ;
- préavis : 15 jours jusqu'à 8 mois d'ancienneté, 1 mois au-delà pour tout le personnel.

Le préavis peut ne pas être effectué, s'il y a entente entre les deux parties, ce qui n'a aucune conséquence sur les indemnités dues.

L'employeur donne des facilités d'absences rémunérées pour la recherche d'un emploi, dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre d'un licenciement.

### 07.02 - LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE ET LOURDE

Préavis : À la demande expresse du/de la salarié.e ou de l'employeur, celui-ci/celle-ci est dispensé.e d'effectuer le préavis.

Entretien préalable : le/la salarié.e peut se faire assister par une personne de son choix, y compris extérieure à l'entreprise quand bien même il y aurait des représentant.e.s du personnel dans l'établissement.

Un compte rendu de cet entretien sera réalisé conjointement.

Aucune discrimination et/ou sanction ne pourra s'exercer à l'encontre du/de la salarié.e qui l'assiste.

Appel : Avant décision de licenciement ou de sanction, dans tous les cas, une Commission de Conciliation est mise en place. Elle est composée de deux représentant.e.s de l'employeur et de deux représentant.e.s des salarié.e.s

L'employeur n'est pas seul juge de la faute et du degré de gravité de la faute éventuelle.

Il n'est pas membre de la Commission de conciliation. Cette Commission a un pouvoir décisionnel.

Elle doit entendre les parties. Vote et délibération sont

consignés et transmis aux parties et en accord avec le/la salarié.e au CE, et ou aux IRP.

### 07.03 - LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

Dans le cadre de la sécurité sociale professionnelle, en cas de licenciement pour inaptitude

Il sera assuré au/à la salarié.e concerné.e le maintien de son salaire et de sa protection sociale antérieure à son licenciement.

Cette rémunération est à la charge de l'employeur du/de la salarié.e concerné.e.

Cette prise en charge s'effectue le temps nécessaire au retour à l'emploi à un même niveau de rémunération ou à la mise à la retraite à taux plein.

### 07.04 - INDEMNITÉS POUR LES LICENCIEMENTS

En cas de licenciement (excepté licenciement pour faute grave et lourde), une indemnité correspondant à 6 mois par année d'ancienneté est attribuée.

### 07.05 - LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Diverses procédures sont imposées : informations (avec documents à l'appui) à tous les représentant.e.s du personnel. Motivation réelle, expert aux comptes, avis du CE, droit d'alerte... Ces procédures peuvent être déclenchées par les délégué.e.s du personnel ou les organisations syndicales, quelle que soit la taille de l'entreprise.

L'ordre des licenciements est en fonction de la possibilité de réinsertion, de l'ancienneté et des charges familiales.

Tout licenciement économique est soumis à autorisation de l'Inspecteur du travail.

Le/la salarié.e n'est astreint.e à aucun préavis mais l'employeur doit lui payer au minimum deux mois de salaire qui s'ajoutent aux indemnités et sommes dues.

## Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## CHAPITRE VIII - CONGÉS PAYÉS ET AUTRES CONGÉS

### 08.01 - CONGÉS PAYÉS ANNUELS ET AFFICHAGE

Le calcul des congés payés est fixé sur les bases suivantes :

- Chaque mois de travail effectif ou assimilé ouvre droit à 2.5 jours ouvrés de congés payés, soit 30 jours ouvrés par an.
- Le fractionnement du congé payé pris dans la période du 1er mai au 31 octobre est possible :
  - 1) de droit, à la demande du/de la salarié.e
  - 2) une seule fois, à la demande de l'employeur, à condition d'en justifier la nécessité et avec l'accord du salarié. Ce fractionnement entraîne l'octroi de quatre jours ouvrés de congés payés supplémentaires.
- Au moins 20 jours ouvrés doivent être pris entre le 1er juin et le 30 septembre, sauf dérogation demandée par le/la salarié.e.
- Lorsqu'un nouveau.elle salarié.e a effectué moins de 15 jours de travail, il lui est octroyé 1,25 jour ouvré de congés payés. Au-delà, il/elle bénéficie de 2,5 jours ouvrés
- Aucune période de suspension du contrat de travail n'entraînera d'abattement du droit à congé payé.
- En cas de maladie pendant les congés payés ou au moment du départ de l'entreprise, le/la salarié.e prolonge d'autant la période des congés payés qui reste à couvrir après la maladie.
- Affichage :

Pour le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, l'état des congés annuels du personnel de chaque établissement doit être établi par la Direction, après consultation des IRP, en fonction :

- des nécessités du service,
- du roulement des années précédentes,
- des charges de famille, les salarié.e.s ayant des

enfants d'âge scolaire ayant priorité pour le choix de leur congé, tout en tenant compte de l'ancienneté de leur congé et des roulements précédents.

### 08.02 - CONGÉS PAYÉS ANNUELS SUPPLÉMENTAIRES

Afin de tenir compte des spécificités de la branche les salarié.e.s ont droit, en sus des congés payés, à 5 jours ouvrés de congés payés supplémentaires en consécutifs, non compris les jours fériés et repos hebdomadaire, au cours de chacun des 4 trimestres et pris au mieux des intérêts du service.

### 08.03 - CONGÉS EXCEPTIONNELS PROFESSIONNELS

En sus des congés payés les salarié.e.s ont droit à des congés rémunérés dans la limite de 21 jours par période de 3 années pour participer à des stages, des sessions de perfectionnement et congrès professionnels

### 08.04 - JOURS POUR ANCIENNETÉ

Les salarié.e.s bénéficient de 2 jours ouvrés par période de 5 ans, fractionnables sur demande du/de la salarié.e. À partir de 45 ans, cette période est réduite à 3 ans.

### 08.05 - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

- Mariage ou PACS du salarié : 6 jours
- Mariage d'un enfant : 3 jours
- Mariage d'un frère ou sœur, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur : 2 3 jours
- Mariage des parents et grands-parents : 3 jours
- Naissance d'un enfant ou adoption : 5 jours
- Décès du conjoint ou concubin : 5 jours (Décès d'un enfant concerne également un enfant mort-né : 5 jours).
- Décès descendants, ascendants (du salarié, conjoint ou concubin, collatéraux) : 5 jours.

Si la cérémonie a lieu à plus de 200 kms, il est attribué :

- 1 jour supplémentaire ;
- 2 jours si elle a lieu à plus de 400 kms
- 3 jours si elle a lieu à plus de 600 kms,
- au moins 5 jours pour les cérémonies hors métropole.

## Notes :

Les jours afférents à l'événement viennent en sus lorsqu'ils coïncident avec des jours de repos, récupérations ou congés annuels.

### **08.06 - CONGÉS ET AMÉNAGEMENT POUR PRENDRE EN CHARGE UN MEMBRE DE LA FAMILLE**

#### **08.06.1 : Enfants malades**

Il est attribué 12 jours ouvrés rémunérés par enfant malade, par an jusqu'à l'âge de 18 ans sur présentation d'un certificat médical d'un des parents auprès de l'enfant.

3 jours supplémentaires sont octroyés au/à la salarié.e à chaque hospitalisation de l'enfant.

#### **08.06.2 : Membres de la famille**

Sur présentation d'un certificat médical le/la salarié.e bénéficie d'un congé avec maintien de la rémunération pour soigner un membre de sa famille ; ce congé ne peut excéder 6 mois (fractionnables).

#### **08.06.3 Personnes handicapées**

Cet article vise à rappeler l'application d'un dispositif particulier relatif aux aidants familiaux, conformément à la loi du n° 2008-67 du 21 janvier 2008 modifiant le code du travail par l'article L 3122-26 du code du travail (au 1<sup>er</sup> mai 2008).

Les salarié.e.s handicapé.e.s mentionné.e.s aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée.

### **08.07 - CONGÉS POUR DÉMÉNAGEMENT**

4 jours sont accordés en cas de déménagement. Au-delà de 300 km, le/la salarié.e bénéficie de 2 jours supplémentaires.

### **08.08 - CONGÉ DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE**

Tout.e salarié.e qui en fait la demande bénéficie d'un congé de solidarité internationale rémunéré Cette absence ne peut excéder 12 mois.

Les différents congés énumérés des articles 07.05 au 07.08 sont rémunérés et ne viennent pas en déduction des congés payés

### **08.09 - AUTORISATION D'ABSENCE SANS SOLDE**

Il est accordé, sur demande écrite du/de la salarié.e avec un préavis d'un mois, une autorisation d'absence sans solde. Cette autorisation d'absence peut être renouvelée et le cumul ne peut excéder 5 ans durant toute la carrière professionnelle.

En cas de changement de technique ou de méthodes de travail une formation rémunérée, d'adaptation au poste de travail est mise en place.

### **08.10 - CONGÉS PARENTAUX**

#### **08.10.01 : mesures spécifiques des femmes enceintes ou en post maternité**

La salariée bénéficie de 2 heures de repos quotidienne à sa convenance, soit au début soit à la fin de service, à partir de la déclaration de la grossesse, d'un 1/2 temps si grossesse à risques et d'une heure d'allaitement quotidienne jusqu'au dixième mois de l'enfant.

Toute salariée travaillant de nuit bénéficie à sa demande d'une affectation sur un poste équivalent de jour avec maintien de tous les éléments du salaire pendant toute la durée de sa grossesse.

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son ancien emploi assorti d'une rémunération qui prend en compte la majoration de son ancienneté durant son absence.

## **Notes :**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### 08.10.02 : CONGÉ MATERNITÉ ET PATERNITE

Le congé maternité compte 52 semaines, dont 10 semaines accordées à la mère avant l'accouchement, 14 après. Les 28 semaines restantes peuvent être prises en totalité par l'un des deux parents ou réparties selon leur choix par les deux.

Le congé sera allongé de 14 semaines supplémentaires en cas de naissances multiples.

Les congés de maternité sont comptabilisés dans le calcul de l'ancienneté et des congés payés. Pendant le congé de maternité et paternité, les salarié.e.s continuent de percevoir leur rémunération.

### 08.10.03 : CONGÉS DE PARENTALITÉ ou D'ADOPTION

Pour le parent non porteur de l'enfant, il est accordé au/à la salarié.e 20 jours ouvrés rémunérés, fractionnés à sa demande. Ce congé est porté à 31 jours dans les mêmes conditions en cas de naissances ou d'adoption multiple.

Dans le cadre d'une adoption, 28 semaines restantes sont prises en totalité par l'un des deux parents ou réparties selon leur choix, par les deux parents.

Le congé sera allongé de 14 semaines supplémentaires en cas d'adoption multiple.

Tout.e salarié.e qui a bénéficié d'un congé parental légal et conventionnel retrouve, à son retour dans l'entreprise, son ancien emploi assorti d'une rémunération qui prend en compte la majoration de son ancienneté durant son congé.

## CHAPITRE IX – CONGÉS MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

### 09.01 - ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT

L'employeur ou le régime de prévoyance désigné, verse tous les mois à échéance régulière et sans aucune carence l'intégralité du salaire de référence, à hauteur de 100 % des sommes perçues par l'employeur de la

sécurité sociale et de la prévoyance, au salarié en arrêt de travail : arrêt maladie ; accident du travail ou maladie professionnelle, quelle que soit la durée dans la limite de 3 ans, selon les dispositions de l'article 05.04

Salaire de référence : 100 % des sommes perçues par l'employeur. La référence se base sur le calcul le plus favorable entre la moyenne des trois derniers mois et la moyenne des douze derniers mois de salaire.

### 09.02 - RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Dès son entrée dans l'établissement, le personnel bénéficie obligatoirement du régime de prévoyance mutualiste à gestion paritaire qui aura été au préalable désigné par la commission paritaire de branche. Les cotisations sont intégralement à la charge de l'employeur.

Subrogation : afin de permettre au/à la salarié.e en situation d'absence pour maladie ou accident du travail, de percevoir à une échéance mensuelle régulière l'indemnisation qui lui est due, au titre de son absence en application des dispositions légales ou conventionnelles, l'employeur fera l'avance au/à la salarié.e de l'indemnisation complémentaire à percevoir de la sécurité sociale ou de l'organisme de prévoyance jusqu'au 1 095e jour. L'employeur sera alors subrogé dans les droits du/de la salarié.e vis-à-vis de l'organisme de sécurité sociale ou de prévoyance, et percevra de ces derniers les indemnités correspondantes. L'employeur s'engage à verser l'intégralité des sommes perçues par l'employeur de la sécurité sociale et de la prévoyance.

Un comité technique paritaire assurera le suivi de la gestion du régime de prévoyance.

Toutes modifications des garanties ou cotisations fera l'objet d'une négociation paritaire.

### 09.03 - DÉSIGNATION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Un ou plusieurs organismes de prévoyance mutualiste à gestion paritaire et mutualiste sont désignés par la commission paritaire de branche et ceci pour une durée de 3 ans reconductibles.

## Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



## 09.04 - DÉCÈS

Lorsqu'un.e salarié.e en activité décède, la caisse de prévoyance à laquelle son employeur aura adhéré, versera à ses ayants droit un capital décès dont le montant est égal à 18 mois de la rémunération brute (salaire, primes et indemnités) calculée sur la rémunération mensuelle la plus favorable.

### Rente d'éducation mensuelle :

- De 0 à 11 ans : 20% de la rémunération mensuelle brute de référence la plus favorable conformément à l'article 08.01
- De 12 à 17 ans : 30% de » la rémunération mensuelle brute de référence la plus favorable
- De 18 ans à l'entrée dans la vie active : 40% de la rémunération mensuelle brute de référence la plus favorable.

## 09.05 - INVALIDITÉ

Le/la salarié.e déclaré.e invalide perçoit de la Caisse de prévoyance désignée, une rente mensuelle complémentaire à celle de la Sécurité Sociale :

- Invalidité de 1re Catégorie : 50 % de la rémunération mensuelle brute la plus favorable (salaire, primes et indemnités);
- Invalidité de 2e Catégorie : 100 % de la rémunération mensuelle brute la plus favorable (salaire, primes et indemnités);
- Invalidité de 3e Catégorie : en sus des 100 % prévus pour la 2e catégorie, un capital correspondant à 18 mois de la rémunération mensuelle brute (salaire, primes et indemnités)

Le salaire de référence est calculé sur la base de la moyenne des 5 meilleures années actualisées en fonction de la valeur du point.

## CHAPITRE X - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

### 10.01 - MÉDECINE DU TRAVAIL ET PROTECTION DES SALARIÉ.E.S

Etant donné ses obligations en matière de médecine du travail, l'employeur passe une convention avec un service de médecine du travail qui doit permettre d'assurer les dispositions suivantes :

- une attention très particulière est accordée aux personnels soumis à des risques spécifiques ;
- les salarié.e.s bénéficient de visites médicales sur leur temps de travail au moins une fois par ans et tous les 6 mois pour les travailleurs de nuit et les salarié.e.s soumis à surveillance médicale renforcée... Les examens complémentaires prescrits se font sur le temps de travail ou sont rémunérés (si travail de nuit ou examen pendant le temps de repos) en sus, avec majoration pour heures supplémentaires.

Les horaires de présence du médecin du travail sont affichés et portés à la connaissance des salarié.e.s.

### 10.02 - PRÉVENTION DES RISQUES

Tout doit être mis en œuvre dans les établissements pour déceler ou prévenir les risques professionnels par des mesures prophylactiques appropriées :

- risques psychosociaux et contraintes liés à des situations de travail, charge mentale de travail, stress, violence, agressions...
- risques biologiques, physiques, chimiques, infectieux ou parasitaires
- risques d'accidents prépondérants : sang, piqûre, produits irritants, machines dangereuses (techniques), lombalgie (manutention et charges), agressions,
- allergies, positions fatigante (troubles musculo-squelettiques)

Tout.e salarié.e travaillant au contact ou à proximité des malades doit être informé.e de leurs pathologies et des risques. (Maladies infectieuses, etc.). Des mesures et procédures adéquates devront être prises par

## Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

l'employeur sous le contrôle du CHSCT ou à défaut de délégué.e.s du personnel.

Le CHSCT est institué dans chaque établissement, il est distinct du CE et des DP. L'ensemble des risques devront être évalués et traités annuellement avec le CHSCT de l'établissement, dans le cadre du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels). Le CHSCT soumet des préconisations puis contrôle les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur.

Les postes occupés par des travailleurs en situation de handicap doivent être accessibles et aménagés sous le contrôle du CHSCT ou à défaut, des autres instances représentatives du personnel, ainsi que de la médecine du travail.

### **10.03 - INSTALLATIONS SANITAIRES ET VESTIAIRES**

Les installations, dont l'entretien journalier des vestiaires, sont sous la responsabilité de l'employeur. Toute personne amenée à travailler dans l'entreprise doit disposer d'un vestiaire personnel conformément à la réglementation en vigueur. Les sanitaires doivent être conformes à la réglementation en vigueur (WC - Douches). Leur utilisation est considérée comme temps de travail effectif, ½ heure quotidienne minimum. Ces installations doivent être situées à proximité des postes de travail, adaptées aux risques propres de l'activité et dotées du matériel de toilette (papier, essuie-mains, brosse à ongles, savon...). Elles sont destinées uniquement à l'usage du personnel, à l'exclusion de toute autre personne (patient.e.s, pensionnaires...).

### **10.04 - SÉCURITÉ**

Conformément à la réglementation en vigueur sous la responsabilité unique de l'employeur le document unique d'évaluation des risques (décret du 05 novembre 2001) est élaboré par les membres du CHSCT et des personnes qualifiées (CARSAT, médecine du travail...). Il est remis à jour annuellement.

Toutes les consignes et protocoles d'utilisation des produits ou matériels doivent être portés par écrit à la connaissance des salarié.e.s concerné.e.s. Ces documents doivent rester à leur disposition par voie d'affichage et sont archivés dans un lieu connu et accessible à tou.te.s, dans chaque service. L'employeur doit mettre en œuvre les mesures prévues par la réglementation en vigueur, notamment en matière de sécurité incendie, de normes électriques et d'hygiène alimentaire (HACCP).

Les formations des salarié.e.s en matière d'hygiène et de sécurité sont de la responsabilité de l'employeur. Elles sont considérées comme du temps de travail effectif sans perte de rémunération.

Tout.e salarié.e peut se retirer de son poste de travail s'il s'estime en situation de danger, sans que cela ne puisse entraîner la moindre sanction.

### **10.05 - EXÉCUTION DU SERVICE**

Le règlement intérieur de l'établissement est élaboré avec les délégué.e.s syndicaux.ales et le CHSCT ; Il est soumis pour validation au Comité d'Entreprise ou à défaut aux délégué.e.s du personnel ;

En cas d'avis défavorable, une nouvelle rédaction a lieu avec la médiation de l'inspection du travail.

### **10.06 - PERSONNEL TRAVAILLANT DE NUIT**

*En référence aux articles 04.07 et 05.08*

Dans tous les établissements un lieu de repos est aménagé et équipé (meubles et matériel) ; il est situé près du poste de travail et exclusivement réservé aux personnels est mis à disposition.

Un repas complet et gratuit est fourni au/à la salarié.e durant son service (à défaut il lui est attribué un ticket restaurant d'une valeur faciale égale au salaire horaire minimum brut de cette convention.). Le temps consacré à la prise du repas ou de la pause est du temps de travail effectif.

**Notes :** .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## CHAPITRE XI – CESSATION D'ACTIVITÉ

### 11.01 - MISE À LA RETRAITE

L'âge du départ en retraite est fixé à 60 ans à taux plein (100 % de la moyenne des rémunérations brutes versées lors de la meilleure année d'activité, sans que cette pension puisse être inférieure au SMIC conventionnel) ; dans le cas d'un temps partiel la moyenne se fera sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein.). Le différentiel éventuel avec la retraite de base à taux plein est à la charge de l'employeur.

Il est instauré une reconnaissance de la pénibilité, notamment par l'environnement physique et psychique agressif, les anomalies du rythme de travail, effort physique intense etc. permettant de réduire l'âge de départ.

Cette reconnaissance entraîne pour 4 années d'activités spécifiques une bonification de 1 trimestre cotisé.

### 11.02 - PRÉAVIS

La mise à la retraite ou à la préretraite à l'initiative de l'employeur après acceptation du/de la salarié.e, prend effet à l'expiration d'un préavis d'un mois.

### 11.03 - INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

Le/la salarié.e qui part à la retraite, ou qui accepte sa mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, perçoit une indemnité de départ calculée sur la base d'un ½ mois de salaire à temps plein par année d'activité salariée tout régime de cotisations confondus.

### 11.04 - AFFILIATION À UN RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Les employeurs procèdent à l'affiliation des salarié.e.s, à une institution de retraite complémentaire à gestion paritaire en lien avec le niveau de qualification, autorisée par le Ministre du Travail dès le premier jour de travail. Les délégué.e.s syndicaux.ales, le CE et les DP sont informé.e.s au minimum une fois par an du fonctionnement du régime de retraite complémentaire

(attribution et valeur des points de retraite, bilan et projection du régime pour les trois ans à venir).

### 11.05 - RETRAITE PROGRESSIVE

À partir de 50 ans, tout.e salarié.e a droit à faire la demande d'un aménagement de son temps de travail.

En cas de cessation partielle d'activité, l'employeur complète la perte de salaire à hauteur de 50 %. L'ensemble des cotisations sociales (salariales et patronales) continuent à être versées par l'employeur, à taux plein.

Ces situations ne sont pas cumulables avec une autre activité salariale.

Il/elle est remplacé.e par une embauche de même qualification à contrat à durée indéterminée, aux mêmes conditions de travail.

### 11.06- RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Les salarié.e.s partant en préretraite bénéficient de leur droit à la retraite complémentaire.

L'employeur maintient le régime de la prévoyance aux salarié.e.s parti.e.s en préretraite anticipée jusqu'à l'âge de la retraite. Il en supporte l'incidence financière.

## CHAPITRE XII - COMMISSION DE CONCILIATION NATIONALE

### 12.01 – COMPOSITION

La Commission de Conciliation Nationale est constituée de 2 collèges :

- d'un collège salarié composé de deux titulaires et de deux suppléant.e.s désigné.e.s par chaque organisation syndicale reconnue représentative au plan national du champ considéré.
- d'un collège employeur égal en nombre à celui du collège salarié.

Pour les organisations syndicales de salarié.e.s comme

**Notes :** .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

pour les organisations patronales, ces représentant.e.s sont désigné.e.s pour une durée indéterminée. L'organisation qui désigne est seule habilitée à modifier la composition de sa délégation.

### 12.02 - ATTRIBUTIONS

La commission a pour attributions :

de donner toute interprétation des textes de la Convention, étant entendu qu'en cas d'impossibilité de départage ou de doute, c'est la solution la plus avantageuse pour le/la salarié.e qui est retenue.

de veiller au respect de l'application pleine et entière de la Convention Collective.

### 12.03 - ASSISTANCE TECHNIQUE

Pour toutes les questions intéressant l'application de la Convention Collective, les représentant.e.s patronaux.ales et salarié.e.s peuvent se faire assister d'un représentant.e national.e de leur organisation syndicale représentative. La commission peut faire appel à un conseil juridique. Ces assistances techniques seront financées par le fonds paritaire.

### 12.04 - RÉUNION

La commission de conciliation nationale saisie se réunit dans un délai qui ne pourra dépasser un mois suivant la saisine. Elle ne peut être saisie que par les organisations syndicales représentatives au plan national qui devront obligatoirement joindre à la saisine un rapport écrit et motivé aux autres parties (8 jours calendaires avant la tenue de la réunion) afin qu'elles puissent en prendre connaissance préalablement à la réunion.

La durée d'absence (Voir article 2-12 Chapitre 2) est considérée comme travail effectif et est payée comme tel. Les frais de déplacement sont pris en charge par le fonds paritaire.

### 12.05 - PRÉSIDENTE, VICE PRÉSIDENTE

La commission de conciliation nationale prévue au présent titre est présidée alternativement par un représentant.e du collège patronal ou représentant du collège salarié Le/la Président.e appartient alternativement au collège Salarié.e.s et au collège Employeurs, sauf désistement exprès du collège auquel devrait revenir la présidence.

Le/la Vice-Président.e appartient au collège Employeurs lorsque le/la Président.e appartient au collège salarié.e.s et inversement

La présidence et la vice-présidence sont renouvelées tous les deux ans et chaque organisation exerce cette responsabilité à tour de rôle. En l'absence du président, la séance est assurée par le/la vice-président.e.

### 12.06 - DÉLIBÉRATION

Les délibérations de la Commission de Conciliation sont publiques. Les juristes en sont exclus.

Les procès-verbaux seront établis par un secrétariat technique sous le contrôle de la présidence et de la vice-présidence soumis au vote d'adoption de la Commission. Le procès-verbal sera adressé dans les huit jours suivant la réunion, aux organisations syndicales représentatives et acheminé dans les établissements, pour affichage, à la charge du fonds paritaire.

Pour que les avis rendus en interprétation du texte conventionnel aient la même valeur contractuelle qu'un avenant, ils doivent être portés à la commission paritaire qui suivra la commission de conciliation et d'interprétation, pour autant que cet avis soit signé par une majorité des deux collèges.

**Notes :** .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## CHAPITRE XIII – COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE NÉGOCIATION

### 13.01 – COMPOSITION

La Commission Paritaire est constituée de 2 collègues :

- d'un collègue salarié composé de six membres désigné.e.s par chaque organisation syndicale reconnue représentative à l'échelle nationale ;
- d'un collègue employeur égal en nombre à celui du collègue salarié.

### 13.02- RÉUNIONS

La commission paritaire se réunit au minimum 10 fois par an. Les questions portées par les organisations syndicales doivent être envoyées trois semaines avant la date de la réunion au secrétariat de la commission paritaire qui se chargera de les mettre à l'ordre du jour. Il sera envoyé aux organisations syndicales 15 jours avant la réunion avec tous les documents afférents.

La durée d'absence (Cf. Art 12, chapitre 2) est considérée comme travail effectif et est payée comme telle. Les frais de déplacement sont pris en charge par le fonds paritaire.

Un avenant est valide selon les règles législatives et réglementaires en vigueur. Tout avenant validé sera soumis à procédure d'agrément et d'extension. La date d'application d'un avenant agréé et étendu est le premier jour qui suit sa signature.

### 13.03 - FORMATION DES NÉGOCIATEURS SALARIÉ.E.S

Un crédit de formation de 15 jours ouvrés est accordé chaque année à chacun des négociateurs.trices.

Ce crédit n'inclut pas les délais de route qui viennent en supplément (article 02.08).

La prise en charge de la rémunération et le coût pédagogique de la formation sont assurés par le fonds paritaire.

## CHAPITRE XIV – FORMATION PROFESSIONNELLE

### Formation professionnelle continue

Les contributions des entreprises et donc les fonds collectés sont du salaire socialisé et leurs utilisations doit répondre en priorité aux besoins des salarié.e.s. Ils doivent donc à ce titre être gérés principalement par leurs représentants (IRP)

Toutes les certifications de qualification professionnelles doivent avoir une valeur nationale et être transférables dans toutes les CCN et les statuts.

Que 10 % des heures collectivement travaillées soient consacrées à la formation professionnelle continue sur le temps de travail ; cela correspond à un mois de formation par année ou une année de formation tous les 10 ans

Que la contribution versée pour le congé individuel de formation (CIF) soit portée à 0,30% de la MSB au lieu des 0,20% actuels

Que le Compte personnel de formation (CPF) ne serve pas à des formations relevant de l'adaptation au poste de travail et donc de la responsabilité de l'employeur au travers du plan de formation sauf demande expresse de la personne .

Au regard de la spécificité des secteurs d'activités avec nombre de formations longues et ou réglementées les moyens dédiés à la formation professionnelle doivent être bien au-delà de la contribution légale.

Pour ce faire :

- La contribution au plan de formation de toutes les entreprises du secteur est, à minima, à hauteur de 1,6% de la masse salariale brute annuelle
- L'élaboration du plan de formation fait l'objet d'une négociation dans chaque entreprise
- La contribution au CIF est portée à 0,40 % afin de répondre aux demandes des salarié.e.s

**Notes :** .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





Un fonds spécifique « qualification » est créé à hauteur de 0,60% de la MSB afin de répondre à l'exigence légale de l'acquisition d'une première qualification et ou l'élévation d'au moins un niveau de qualification pour chaque salarié.e au cours de sa carrière.

#### 14.01 - LE PLAN DE FORMATION :

Il est négocié dans l'entreprise avec les délégué.e.s syndicaux.ales, le CE, ou à défaut avec, les délégué.e.s du Personnel, en prenant en compte les demandes des salarié.e.s. Le financement de toute action de formation (frais pédagogiques, frais annexes) est pris en charge soit sur les fonds propres de l'entreprise soit par l'OPCA de la branche.

Une formation à plus de 30 Kms de son domicile lieu de travail ne peut être imposée à un.e salarié.e ; en tout état de cause une compensation en temps et en frais réel engagés sera attribuée.

Au retour de la formation, le/la salarié.e est intégré.e à un poste correspondant à sa nouvelle qualification dès lors qu'un poste est libéré ; la qualification nouvelle doit être reconnue dans la grille de rémunération et l'ancienneté passée prise en compte.

L'employeur doit pourvoir au remplacement des salarié.e.s en formation.

Commission formation : dans toutes les entreprises il est créé une commission formation en charge du suivi de la mise en œuvre du plan de formation négocié mais aussi du suivi des contrats d'alternance de l'entreprise (professionnalisation et apprentissage).

Les membres de la commission Formation et les instances représentatives du personnel ont connaissance de toutes les demandes écrites des salarié.e.s qu'elles soient individuelles ou collectives.

La commission formation est composée de 3 membres par organisation syndicale de salarié.e.s représentatives jusqu'à 100 salarié.e.s et 1 membre supplémentaire pour chaque centaine de salarié.e.s supplémentaire.

#### 14.02 - PROMOTION PROFESSIONNELLE

Tout.e salarié.e souhaitant acquérir une qualification ou une nouvelle qualification bénéficie dans le cadre du 0.60% de la MSB de sa prise en charge. Il ne pourra être opposé plus d'un refus au/à la salarié.e demandeur.

Afin de favoriser le plus grand nombre de départs dans ce cadre tous les dispositifs financiers de la formation devront être mobilisés (plan, professionnalisation etc.).

#### 14.03 - APPRENTISSAGE

Afin de promouvoir la voie d'accès à la qualification par l'apprentissage, dans le champ concerné, les employeurs s'acquitteront de la taxe d'apprentissage de 0,6% de la MSB versée à l'OPCA (OCTA).

Une commission paritaire spécifique est créée à cet effet au niveau de l'OPCA/OCTA mais également au sein de la commission formation de l'entreprise.

**Notes :** .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....