



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL

**Centres sociaux et socioculturels,
Associations d'accueil de jeunes enfants,
Associations de développement social local.**

4 juin 1983

Mise à jour Mai 2018

TABLE DES MATIERES

Liste chronologique des textes

Liste des signataires

Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local

PREAMBULE

- Champ d'application (art. 1)
- Le dialogue social de branche (art.2)
- Libertés d'opinion et libertés civiques (art.3)

CHAPITRE 1^{er} - Droit syndical :

- Exercice du droit syndical au niveau de l'entreprise (art. 1^{er})
- Absences liées à l'exercice d'activités syndicales pour la participation à des congrès ou assemblées statutaires ou pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional ou départemental (art.2)
- Situation du personnel en interruption de contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical (art.3)
- Congés de formation économique, sociale et syndicale (art. 4)

CHAPITRE II – Délégués du personnel – Comité d'entreprise – Conseil d'établissement

- Délégué du personnel (art. 1^{er})
- Délégation unique (art. 2)
- Comité d'entreprise (art. 3)
- Conseil d'établissement (art.4)

CHAPITRE III – Conditions d'établissement et de rupture du contrat de travail

- Liberté d'opinion (art. 1^{er})
- Recrutement (art. 2)
- Embauche (art. 3)
- Période d'essai (art. 4)
- Conditions générales de discipline (art. 5)
- Absences (art. 6)
- Rupture du contrat de travail -Délai congé (art. 7)
- Indemnité de licenciement (art. 8)
- Licenciement pour motif économique (art. 9)
- Contrat à durée déterminée (art.10)

CHAPITRE IV – Durée et conditions de travail

- Dispositions générales sur la durée et l'organisation du travail (art. 1^{er})
- Travail à temps partiel (art. 2)
- Conditions particulières pour les camps et séjours hors de l'établissement (art. 3)
- Jours de repos RTT (art. 4)
- Le compte épargne temps (art.5)
- Le Travail Intermittent (art.6)

CHAPITRE V – Système de rémunération

- Rémunération (art. 1er)
- Valeur du point (art. 2)
- Evolution professionnelle dans l'entreprise (art. 3)
- Changement d'entreprise (art 4)
- Entretien annuel d'évaluation (art. 5)
- Prise de fonction supplémentaire de manière temporaire (art.6)

CHAPITRE VI – Congés

- Congés payés annuels (art. 1^{er})
- Congés payés supplémentaires (art. 2)
- Jours fériés (art. 3)
- Congés familiaux et exceptionnels (art. 4)
- Congé parental (art. 5)

CHAPITRE VII – Frais professionnels

- Véhicule (art.1^{er})
- Mission (art. 2)

CHAPITRE VIII – Formation professionnelle :

- Développer les ressources humaines en améliorant les compétences (art. 1^{er})
- Disposition de la formation professionnelle continue (art. 2)
- Conseil en évolution professionnelle (art. 3)

CHAPITRE IX – Maladie

CHAPITRE X – Retraite

CHAPITRE XI – Dispositions spéciales pour les cadres applicables aux groupes 6, 7 et 8 :

- Définition (art. 1)
- Reconnaissance du statut de cadre (art. 2)
- Période d'essai (art. 3)
- Rupture du contrat de travail (art.4)
- Indemnités de licenciement (art. 5)
- Régime de retraite et de prévoyance (art. 6)
- Conventions de forfait en jours sur l'année (art. 7)

CHAPITRE XII – SYSTEME DE CLASSIFICATION

- Les éléments de classification (art.1)
- La méthode de classification (art. 2)
- Création d'une commission de classification dans l'entreprise (art. 3)
- La Grille de cotation (art. 4)
- Les emplois repères (art.5)
- Modalités subsidiaires (art. 6)
- Recours (art. 7)

CHAPITRE XIII – Prévoyance

- Champ d'application (art. 1)
- Adhésion du salarié (art. 2)
- Garanties (art. 3)
- Taux de cotisation (art. 4)
- Reprise des « en cours » - maintien des garanties (art. 5)
- Montant des prestations arrêt de travail (art. 6)
- Salaire de référence des cotisations et prestations (art. 7)
- Revalorisation (art. 8)
- Exclusions (art. 9)
- Ayant droit (art. 10)
- Maintien du régime de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail (art. 11)
- Portabilité du régime de prévoyance cessation des garanties (art. 12)
- Action sociale (art. 13)
- Suivi du régime de prévoyance (art. 14)
- Révision des conditions de mutualisations et de recommandation (art. 15)
- Organismes recommandés (art. 16)

CHAPITRE XIV – Complémentaire santé

- Adhésion du salarié (art.1)
- Caractère responsable du contrat (art. 2)
- Garanties (art. 3)
- Financement du contrat frais de santé (art. 4)
- Maintien de la complémentaire santé et suspension du contrat de travail (art. 5)
- Portabilité de la complémentaire santé cessation des garanties – Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé (art. 6)
- Cas des multi-employeurs (art. 7)
- Action sociale (art. 8)
- Suivi du régime de complémentaire santé (art.9)
- Révision des conditions de mutualisations et de recommandation (art. 10)
- Organismes recommandés (art. 11)
- Mise en place de la complémentaire santé dans l'entreprise (art. 12)

Les dispositions présentées dans le texte en *italique* et en **encadré gris** ne sont pas étendues. Ces dispositions annuleront et remplaceront les articles concernés après extension de l'avenant considéré par le ministère du travail.

Les dispositions en bas de page rédigées **en bleu** sont des annotations apportées par le SNAECSO non étendues.

ANNEXES

Annexe 1

- Le lexique (art. 1)

- Définition des critères (art. 2)

Protocole d'accord du 4 juillet 1996

Annexe 1 Bis

Accord cadre « Prévention Santé au travail » du 24 juin 2011

Accord cadre "Egalité professionnelle" du 8 mars 2017

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES
Texte de base du 4 juin 1983

Texte	Date signature	Arrêté d'extension	Publication JO
Procès-verbaux de conciliation	04 novembre 1983		
Procès-verbaux 6 et 7	10 mars 1984		
Accord salarial	8 décembre 1984		
Accord national (T.U.C.)	29 mars 1985		
Protocole d'accord 1-2 et 3 (grille de classification)	04 octobre 1985		
Protocole d'accord (champ d'application)	22 mai 1986		
Protocole d'accord 5 (nouvelle rédaction du chap. 8 formation)	26 juin 1986		
Avenant (au protocole d'accord du 22 mai 1986)	24 novembre 1986		
Procès-verbal 9 ("normalement")	28 novembre 1986		
Arrêté d'extension de la CCN		22 janvier 1987	12 février 1987
Accord cadre concernant la formation professionnelle	06 février 1987	06 mars 1989	17 mai 1989
Avenant (suite à l'arrêté d'extension)	25 avril 1987	06 mars 1989	17 mars 1989
Accord de salaires	25 avril 1987		
Avenant (salaire minimum)	19 juin 1987	19 juillet 1989	02 août 1989
Procès-verbal 10 ("indices")	19 juin 1987		
Avenant salaire	20 novembre 1987	21 octobre 1988	11 novembre 1988
Procès-verbal 11 (grille de classification)	24 juin 1988	06 mars 1989	17 mars 1989
Avenant à l'accord de salaires 1988	28 novembre 1988	01 février 1989	11 février 1989
Avenant (champ d'application)	16 décembre 1988	06 mars 1989	17 mars 1989
Avenant (remplacement d'un salarié absent)	16 décembre 1988	06 mars 1989	17 mars 1989
Accord de salaire 1989	16 décembre 1988	01 mars 1989	09 mars 1989
Avenant à l'accord de salaire 1989	08 décembre 1989	22 février 1990	07 mars 1990
Accord de salaire 1990	08 décembre 1989	22 février 1990	07 mars 1990
Procès-verbaux 12 à 17 -PV 14 et 15-	02 février 1990	23 avril 1990	04 mai 1990
Commission Paritaire Emploi Formation	29 mai 1990	19 juillet 1990	04 août 1990
Accord cadre concernant les CES	19 octobre 1990	28 janvier 1991	06 février 1991
Accord de salaires 1991	19 octobre 1990	31 décembre 1990	10 janvier 1991
Avenant à l'accord de salaire 1990	19 octobre 1990	31 décembre 1990	10 janvier 1991
Avenant (les indemnités kilométrique)	05 avril 1991	24 juin 1991	29 juin 1991
Avenant (formation professionnelle continue)	21 juin 1991	19 octobre 1991	29 octobre 1991
Avenant (camps et séjours hors de l'établissement)	28 septembre 1991	04 mars 1993	18 mars 1993
Annexe 4 concernant le personnel occasionnel de camps et séjours	28 septembre 1991	11 février 1992	26 février 1992
Accord de salaires 1992	15 novembre 1991	05 février 1992	18 février 1992
Avenant à l'annexe concernant le personnel occasionnel	14 février 1992	04 mai 1992	14 mai 1992
Accord relatif à la revalorisation des indemnités kilométriques	03 avril 1992	26 juin 1992	08 juillet 1992
Avenant relatif à la participation des employeurs formation professionnelle	11 septembre 1992	28 décembre 1992	07 janvier 1993
Avenant relatif aux congés supplémentaires	11 septembre 1992	28 décembre 1992	07 janvier 1993
Accord-cadre sur le travail intermittent	19 mars 1993	08 juillet 1993	24 juillet 1993
Accord de salaires 1993	06 novembre 1992	28 janvier 1993	09 février 1993
Avenant à la CCN art 2 chapitre 4 concernant le travail à temps partiel	10 septembre 1993	12 janvier 1994	28 janvier 1994
Avenant à la CCN concernant le DUT Carrières Sociales	10 septembre 1993	12 janvier 1994	28 janvier 1994
Procès-verbal n° 23 de la commission paritaire de conciliation (équivalences)	10 septembre 1993	12 janvier 1994	28 janvier 1994
Accord relatif à la revalorisation des indemnités kilométriques	29 avril 1994	17 août 1994	27 août 1994
Avenant au chapitre VIII de la CCN (formation)	29 avril 1994	17 août 1994	27 août 1994
Accord de salaires 1994	08 juillet 1994	03 octobre 1994	12 octobre 1994
Protocole d'accord sur la formation	02 décembre 1994	24 octobre 1995	04 novembre 1995
Accord relatif à la revalorisation des indemnités kilométriques	31 mars 1995	03 juillet 1995	13 juillet 1995
Avenant (champ d'application)	(31/03/1995)	(redéposé)	
Accord de salaires 1995	02 juin 1995	29 juin 1995	07 septembre 1995
Avenant à l'accord cadre CES	30 juin 1995	15 janvier 1996	24 janvier 1996
Protocole de mise en œuvre de l'accord 2 décembre 1994	(19/01/1996)	(redéposé)	
Avenant (champ d'application)	19 janvier 1996		
Accord de salaires 1996	22 mars 1996	24 juin 1996	04 juillet 1996
Protocole de mise en œuvre de l'accord du 2 décembre 1994	22 mars 1996	17 juillet 1996	27 juillet 1996
Accord sur la revalorisation des indemnités kilométriques	22 mars 1996	24 juin 1996	04 juillet 1996
Protocole d'accord du 4 juillet 1996 (Révision de la classification)	04 juillet 1996	18 octobre 1996	29 octobre 1996
Accord de salaires 1997	14 mars 1997	25 juin 1997	04 juillet 1997
Procès-verbal n° 31	14 mars 1997		
Indemnités kilométriques	14 mars 1997	26 juin 1997	08 juillet 1997
Article 2 chapitre VIII formation	14 mars 1997	30 juillet 1997	07 août 1997
Accord de salaires 1998	21 novembre 1997	12 mars 1998	21 mars 1998
Chapitre VIII formation	21 novembre 1997	20 avril 1998	02 mai 1998
Indemnités kilométriques	16 octobre 1998	22 décembre 1998	31 décembre 1998
Accord de branche RTT titre 1 et 2	8 juin 1999	23 décembre 1999	26 décembre 1999
Accord de branche RTT titre 3	25 juin 1999	23 décembre 1999	26 décembre 1999
Avenant à l'article 3 de l'annexe 3 concernant les CES	10 septembre 1999		
Protocole d'accord portant réécriture de certaines dispositions de la CCN	26 novembre 1999	11 mai 2000	20 mai 2000
Avenant au titre 3 modalité 3 de l'accord de branche RTT	4 février 2000	20 février 2001	1 ^{er} mars 2001
Avenant au titre 1 de l'accord de branche RTT	18 février 2000	20 février 2001	1 ^{er} mars 2001
Indemnités kilométriques	23 novembre 2000	21 février 2001	3 mars 2001
Avenant au chapitre VIII (0,2% mesures d'accompagnement)	2 mars 2001	2 décembre 2002	11 décembre 2002
Accord de salaire 2001	12 janvier 2001	13 juin 2001	23 juin 2001
Indemnités kilométriques 2001	18 octobre 2001		
Accord de salaires 2001-2002	15 novembre 2001	3 juin 2002	12 juin 2002
Avenant au protocole d'accord du 2 mars (0,2% accompagnement)	13 juin 2002	2 décembre 2002	11 décembre 2002

Texte	Date signature	Arrêté d'extension	Publication JO
Protocole d'accord sur la classification des emplois et la rémunération	28 février 2002	3 mars 2003	13 mars 2003
Protocole d'accord intégrant l'accord de branche de RTT	3 octobre 2002	4 décembre 2003	19 décembre 2003
Protocole d'accord complétant l'article 2 du préambule de la CCN (CPN)	3 octobre 2002	3 juin 2003	12 juin 2003
Accord de salaires 2003 (classification 1985)	21 novembre 2002	28 mars 2003	9 avril 2003
Accord de salaires 2003 (classification 2002)	21 novembre 2002	30 juillet 2003	8 août 2003
Avenant au protocole d'accord du 3 octobre « dimanches et jours fériés »	27 mars 2003	4 décembre 2003	19 décembre 2003
Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques	27 mars 2003	31 juillet 2003	9 août 2003
Travail des femmes enceintes	5 juin 2003	4 décembre 2003	19 décembre 2003
Période d'essai pour les cadres (article 3 chapitre XI)	5 février 2004	20 octobre 2004	5 novembre 2004
Protocole d'accord portant création d'un chapitre XIII – « Prévoyance »	5 février 2004	30 mars 2006	11 avril 2006
Création d'une annexe V « régime de prévoyance obligatoire »	5 février 2004	30 mars 2006	11 avril 2006
Contrat de garanties collectives	5 février 2004	(redéposé)	(redéposé)
Protocole technique relatif à l'accord paritaire	5 février 2004	(redéposé)	(redéposé)
Avenant au chapitre XI (statut cadre)	19 novembre 2004	29 juin 2005	14 juillet 2005
Accord de salaires 2005	19 novembre 2004	14 avril 2005	24 avril 2005
Avenant au chapitre XII (modification classification)	19 novembre 2004	29 juin 2005	14 juillet 2005
Avenant à l'article 2 du chapitre VI (jour de solidarité)	19 novembre 2004	(non déposé)	
Accord de branche formation (avenant 1-05)	14 janvier 2005	2 août 2005	12 août 2005
Protocole d'accord portant création d'une annexe VI (petite enfance) (2-05)	14 janvier 2005	22 juin 2007	5 juillet 2007
Protocole d'accord créant avenant à la CCN (petite enfance) (3-05)	14 janvier 2005	22 juin 2007	5 juillet 2007
Champ d'application (4-05)	18 mars 2005	(non déposé)	
Avenant « jour de solidarité » (5-05)	18 mars 2005	15 février 2006	24 février 2006
Avenant à l'accord de prévoyance du 5 février 2005 (6-05)	20 mai 2005	30 mars 2006	11 avril 2006
Contrat de garantie collective (prévoyance) (7-05)	20 mai 2005		
Protocole d'accord technique (prévoyance) (8-05)	20 mai 2005		
Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques (9-05)	27 septembre 2005	11 janvier 2006	21 janvier 2006
Accord de salaire 2006 (10-05)	10 novembre 2005	18 juillet 2006	1 août 2006
Protocole d'accord sur le financement du paritarisme (11-05)	10 novembre 2005	7 décembre 2006	19 décembre 2006
Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (12-05)	10 novembre 2005	(non déposé)	
Avenant à l'accord de branche formation (2-06)	2 mars 2006	8 décembre 2006	19 décembre 2006
Avenant relatif au fond d'aide au paritarisme (3-06)	30 novembre 2006	5 octobre 2007	16 octobre 2007
Protocole d'accord pour les salaires d'entrée de grille (4-06) (Abrogé)	30 novembre 2006	2 mai 2007	15 mai 2007
Accord sur la valeur du point (5-06)	30 novembre 2006	2 mai 2007	15 mai 2007
Contrat de travail à durée indéterminée Intermittent (6-06)	30 novembre 2006	renégocié	renégocié
Protocole d'accord toiletteage (7-06)	30 novembre 2006	5 octobre 2007	16 octobre 2007
Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques (8-06)	30 novembre 2006	2 mai 2007	15 mai 2007
Avenant à l'accord formation (1-07)	26 septembre 2007	21 février 2008	1 ^{er} mars 2008
Avenant au protocole d'accord sur le paritarisme (2-07)	26 septembre 2007	21 février 2008	1 ^{er} mars 2008
Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques (1-08)	7 février 2008	23 juin 2008	1 ^{er} juillet 2008
Avenant « accord salarial » (2-08)	6 mars 2008	31 juillet 2008	7 août 2008
Avenant portant création du Contrat à Durée Indéterminée Intermittent (3-08)	6 mars 2008	9 octobre 2008	21 octobre 2008
Avenant relatif à la formation professionnelle (4-08)	6 mars 2008	(Refus d'extension)	
Avenant relatif au fonds d'aide au paritarisme (5-08)	22 avril 2008	1 ^{er} décembre 2008	9 décembre 2008
Avenant relatif au champ d'application (6-08)	24 septembre 2008	16 septembre 2009	23 septembre 2009
Avenant « accord salarial » (7-08)	24 septembre 2008	26 novembre 2008	3 décembre 2008
Avenant relatif à une nouvelle dénomination de la convention collective (8-08)	19 novembre 2008	11 mai 2009	15 mai 2009
Avenant « Prévoyance » (chapitre XIII et annexe 5) (9-08)	19 novembre 2008	16 septembre 2009	23 septembre 2009
Avenant « Congés » (article 4 du chapitre IV) (10-08)	19 novembre 2008	11 mai 2009	15 mai 2009
Avenant relatif à la formation professionnelle (11-08)	17 décembre 2008	16 septembre 2009	23 septembre 2009
Avenant relatif au champ d'application (01-09)	20 mai 2009	16 septembre 2009	23 septembre 2009
Avenant relatif aux chapitres V et XII (02-09)	11 juin 2009	21 décembre 2009	1 ^{er} janvier 2010
Avenant portant abrogation de l'annexe 4 (03-09)	11 juin 2009	8 octobre 2009	17 octobre 2009
Avenant portant application de dispositions dérogatoires relatives aux établissements d'accueil de jeunes enfants (04-09)	4 novembre 2009	10 mars 2010	18 mars 2010
Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques (05-09)	4 novembre 2009	1 ^{er} mars 2010	9 mars 2010
Avenant « accord salarial » (06-09)	4 novembre 2009	1 ^{er} mars 2010	9 mars 2010
Avenant relatif au fonds d'aide au paritarisme (07-09)	9 décembre 2009	14 avril 2010	22 avril 2010
Avenant « Validation des accords conclus par un élu du personnel par la Commission Nationale d'Interprétation, de Conciliation et de Validation » (01-10)	27 avril 2010	26 avril 2011	7 mai 2011
Avenant relatif au système de classification (02-10)	7 juillet 2010	23 décembre 2010	1 ^{er} janvier 2011
Avenant « Convention de forfait en jours sur l'année » (03-10)	7 juillet 2010	23 décembre 2010	29 décembre 2010
Avenant au chapitre XIII « Prévoyance » (04-10)	21 septembre 2010	17 mai 2011	24 mai 2011
Avenant « Formation professionnelle » (05-10)	24 novembre 2010	2 avril 2012	11 avril 2012
Avenant « Droit syndical » (06-10)	24 novembre 2010	6 avril 2012	19 avril 2012
Avenant « Changement OPCA » (01-11)	9 février 2011	24 février 2012	6 mars 2012
Avenant «Le Compte Epargne Temps » (02-11)	12 avril 2011	12 décembre 2012	18 décembre 2012
Avenant « Accord cadre prévention santé au travail » (03-11)	24 juin 2011	27 février 2012	3 mars 2012
Avenant au chapitre XIII « Prévoyance » (04-11)	24 juin 2011	19 juin 2012	27 juin 2012
Avenant « Accord salarial » (05-11)	24 juin 2011	20 octobre 2011	1 ^{er} novembre 2011
Avenant « Accord salarial » (06-11)	26 octobre 2011	29 décembre 2011	5 janvier 2012
Avenant « Période d'essai » (01-12)	14 juin 2012	26 mars 2013	3 avril 2013
Avenant « Accord salarial » (02-12)	4 juillet 2012	5 novembre 2012	13 novembre 2012
Avenant « Toiletage de la convention collective » (03-12)	25 septembre 2012	26 avril 2013	4 mai 2013
Avenant « Formation Professionnelle » (04-12)	20 novembre 2012	26 avril 2013	4 mai 2013
Avenant « Accord salarial » (05-12)	20 novembre 2012	28 février 2013	8 mars 2013
Avenant « Durée, Aménagement du temps de travail et dispositifs relatifs à la sécurisation de l'Emploi » (01-13)	14 novembre 2013	16 avril 2014	25 avril 2014
Avenant « Formation Professionnelle » (02-13)	14 novembre 2013	7 avril 2016	20 avril 2016

Avenant « Accord salarial » (01-14)	17 janvier 2014	3 juin 2014	17 juin 2014
Avenant « Durée de travail » (01-15)	15 juin 2015	13 octobre 2015	21 octobre 2015
Avenant « Complémentaire santé collective et obligatoire » (02-15)	15 juillet 2015	28 avril 2017	10 mai 2017
Avenant « Maladie » (03-15)	15 juillet 2015	28 avril 2017	10 mai 2017
Avenant « Formation professionnelle » (04-15)	1 ^{er} décembre 2015	7 avril 2016	16 avril 2016
Avenant « Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques » (05-15)	1 ^{er} décembre 2015	7 juillet 2016	16 juillet 2016
Avenant « Prévoyance » (01-16)	14 janvier 2016	10 novembre 2016	17 novembre 2016
Avenant « accord salarial » (02-16)	5 février 2016	14 juin 2016	22 juin 2016
Avenant « accord salarial » (03-16)	1 ^{er} décembre 2016	23 février 2017	9 mars 2017
Avenant « RMB » (04-16)	22 décembre 2016	5 mai 2017	11 mai 2017
Avenant « Egalité professionnelle » (01-17)	8 mars 2017	11 janvier 2018	18 janvier 2018
Avenant « Indemnités kilométriques » (02-17)	29 juin 2017	26 décembre 2017	30 décembre 2017
Avenant « Complémentaire santé » (03-2017)	10 octobre 2017		
Avenant « accord salarial » (04-17)	19 décembre 2017		
Avenant « accord salarial » (01-18)	12 janvier 2018		
Avenant « Complémentaire santé » (02-18)	1 ^{er} février 2018		
Avenant « Complémentaire santé » (03-18)	1 ^{er} février 2018		
Avenant « Ouverture du champs d'application de la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial : centre sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local » (04-18)	1 ^{er} février 2018		

LISTE DES SIGNATAIRES

Syndicat employeur :

SNAECSO, Syndicat National des associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels, des établissements d'accueil des jeunes enfants et des associations du développement social local.

18-22, Avenue Eugène Thomas 94276 LE KREMLIN BICETRE cedex ☎ 01.58.46.13.40

www.snaecso.com

Syndicats de salariés :

CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux

47/49, Avenue Simon Bolivar 75019 PARIS - ☎ 01.42.02.48.08

www.fed-cfdt-sante-sociaux.org

USPAOC-CGT Fédération Nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle

14/16, Rue des Lilas 75019 PARIS - ☎ 01.42.40.94.02

www.uspaoc-cgt.org

CFTC Fédération Nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux

34, quai de la Loire 75019 PARIS - ☎ 01.42.58.58.89

www.cftc-santesociaux.fr

CGT-FO Fédération Nationale de l'Action sociale

7, Passage Tenaille 75014 PARIS - ☎ 01.40.52.85.80

www.fnasfo.fr

et depuis le 9 février 1988 :

CFE-CGC Fédération Française des professions de santé et de l'action sociale

CNTS – ACTION SOCIALE

39, rue Victor Massé 75009 PARIS - ☎ 01.48.78.49.49

www.cfecgc-santesocial.fr

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL :

Centres sociaux et socioculturels, Associations d'accueil de jeunes enfants, Associations de développement social local

PRÉAMBULE

La présente convention signée le 4 juin 1983, prenant immédiatement effet en lieu et place des textes conventionnels du 27 janvier 1973, du 2 mars 1974, de l'accord collectif de salaire du 28 mai 1975 applicable au 1^{er} janvier 1976, et des textes qui leur font suite.

Article 1^{er}

Champ d'application

Article 1.1

Principe

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national, y compris les Départements et Régions d'Outre-Mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des associations et organismes de droit privé sans but lucratif, quelle qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :

- D'accueil et d'animation de la vie sociale et/ou
- D'interventions sociales et/ou culturelles concertées et novatrices et/ou
- D'accueil de jeunes enfants¹.

Ces activités peuvent se caractériser par :

- Leur finalité de développement social participatif
- Leur caractère social et global
- Leur ouverture à l'ensemble de la population
- Leur vocation familiale et pluri-générationnelle
- L'implication de la population à l'élaboration et à la conduite des projets
- Leur organisation dans le cadre de l'animation globale.

Entrent notamment dans le champ d'application :

- Les organismes de type centre social et socioculturel agréés ou pouvant être agréés au titre de la prestation de service « animation globale et coordination » par les Caisses d'Allocations Familiales, ainsi que leurs fédérations, regroupements, centres de gestion et de ressources.
- 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 ressources¹

Les activités de ces organismes sont en général, répertoriées à la nomenclature d'activités et produits sous les codes 88.99A, 88.99B, 88.91A, 94.99Z, 79.90Z, 90.04Z, 94.12Z, 93.29Z ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources.

Article 1.2

Exclusions

Sont exclus du champ d'application visé ci-dessus :

- les centres sociaux et socio culturels directement gérés par les caisses d'allocation familiale et ceux gérés par les caisses de la mutualité sociale agricole
- les organismes dont l'activité principale est visée par la Convention Collective Nationale des foyers de jeunes travailleurs
- les organismes dont l'activité principale est visée par la Convention Collective Nationale de l'animation
- les organismes gérant des établissements et services visés par :
 - a) La loi du 24 juillet 1889 sur la protection des enfants maltraités ou moralement abandonnés
 - b) L'arrêté modifié du 25 avril 1942 pour l'éducation et l'enseignement spécialisé des mineurs déficients auditifs ou visuels
 - c) La loi du 5 juillet 1944, article 1er, visant les établissements ou services habilités à recevoir des mineurs délinquants ou en danger, placés par décision du juge
 - d) L'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante
 - e) Le décret modifié du 9 mars 1956 relatif aux établissements privés de cure et de prévention pour les soins aux assurés sociaux en ce qui concerne les annexes 24, 24 bis, 24 ter, 24 quater, 32 et 32 bis.
 - f) Le code de la famille, titre III, chapitre VI, et l'arrêté modifié du 7 juillet 1957 visant les établissements et services pour l'enfance inadaptée ayant passé convention pour recevoir des mineurs au titre de l'aide

¹ A l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants (arrêté du 16 septembre 2009, art.1)

sociale aux infirmes, aveugles et grands infirmes.

- g) L'ordonnance du 23 décembre 1958 et le décret du 7 janvier 1959 relatif à la protection de l'enfance en danger.
- h) Les articles 375 à 382 du code civil, en application du décret du 21 septembre 1959 et de l'arrêté du 13 août 1960 visant les organismes privés appelés à concourir à l'exécution des mesures d'assistance éducative et habilités.
- i) L'arrêté du 4 juillet 1972 relatif aux clubs et équipes de prévention pris pour l'application du décret du 7 janvier 1959 relatif à la protection de l'enfance en danger.

Les associations et organismes employeurs dont l'activité principale est celle d'une crèche halte garderie adhérents à l'un de syndicat professionnel de l'UNIFED.

Article 1.3

Clause d'option

Les associations et 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 relèvent de la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (du 4 juin 1983) à l'exception :

- des associations et organismes accueillant des enfants de moins de six ans dont l'activité principale relève des articles R 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique qui appliquaient au 31 décembre 2004 la Convention Collective Nationale de l'animation. Ces associations et organismes peuvent continuer à appliquer la Convention Collective Nationale de l'animation.
- des associations et organismes accueillant des enfants de moins de six ans conformément aux articles R 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique dont l'activité principale est l'organisation des accueils collectifs de mineurs qui relèvent de la Convention Collective Nationale de l'animation.

Les équipements socio éducatifs tels que les Maisons de Jeunes et de la Culture ou les Maisons Pour Tous appliquant la Convention Collective Nationale de l'animation, qui ont obtenu ou qui obtiennent postérieurement au 1^{er} janvier 2005, pour la conduite de leur activité, un agrément de la Caisse d'Allocations Familiales au titre de prestation de service « animation globale et

coordination » peuvent continuer à relever de la Convention Collective Nationale de l'animation sauf si la structure décide d'appliquer la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (du 4 juin 1983).

Article 1.4

Durée - Dénonciation

La convention est conclue pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de trois mois de date à date. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties.

Dans ce cas, la convention précédente continue à être appliquée jusqu'à conclusion d'un nouvel accord, ou, à défaut, pendant 3 ans.

Article 1.5

Conditions de révision et de dénonciation

La partie qui dénonce la convention doit accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective, afin que les pourparlers puissent commencer sans tarder dès la dénonciation.

En respectant la même procédure, chacune des parties contractantes peut formuler une demande de révision partielle de la convention. Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un examen dans un délai de deux mois au maximum.

Article 2

Le dialogue social de branche

Les partenaires sociaux de la branche des acteurs du lien social et familial doivent promouvoir le dialogue social, tout en prenant en compte la réalité de cette branche principalement composée d'associations qui comptent moins de 10 salariés.

C'est pourquoi, ces partenaires sociaux réaffirment leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement dans le cadre des Commissions Paritaires Nationales, groupes de travail paritaires et des instances de l' Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche (ACGFP) selon les modalités ci-dessous prévues et complétées par un règlement intérieur de ces commissions, groupes de travail et instances signé paritairement.

Article 2.1

Les instances paritaires de négociation

2.1.1 - Commission Paritaire Nationale de Négociation

2.1.1.1 Composition

La Commission Paritaire Nationale de Négociation (CPNN) est constituée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle et/ou signataires de la convention collective et par un nombre égal de représentants désignés par le SNAECSO.

Les membres de la CPNN sont révocables à tout moment par leur organisation.

2.1.1.2 Missions

La Commission paritaire nationale de négociation a pour objet de :

- garantir l'application de la convention collective nationale,
- négocier tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale,
- être une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social entre salariés et employeurs, et du droit syndical,
- mettre en œuvre les négociations périodiques obligatoires conformément au Code du travail, et veiller à l'établissement des rapports prévus par le code du travail,
- définir la politique de l'emploi et de la formation de la branche à partir des éléments fournis par la CPNEF qui est ensuite chargée de leur mise en œuvre.

Elle s'appuiera notamment sur les travaux de l'observatoire de l'emploi et de la formation.

2.1.1.3 Fonctionnement

La CPNN est présidée par un représentant du SNAECSO.

Le président convoque la CPNN, à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, au minimum une fois par année civile, ainsi qu'à la demande de toute organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et/ou signataire de la convention collective, dans un délai qui ne peut dépasser six semaines après réception d'une demande motivée.

Sans un quorum fixé à trois représentants du SNAECSO et à trois représentants des différents syndicats représentatifs de salariés, aucune décision ne peut être prise. Dans ce cas, la CPNN se réunit à nouveau avec le même ordre du jour, dans un délai maximum d'un mois, sans condition de quorum.

2.1.2 - Commission Paritaire Nationale d'interprétation, de Conciliation et de Validation

2.1.2.1 Composition

La Commission Paritaire Nationale d'interprétation, de Conciliation et de Validation est constituée d'un

représentant désigné par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et/ou signataires de la convention collective et d'un nombre égal de représentants désignés par le SNAECSO, sous réserve de ce qui est indiqué à l'alinéa 2 du présent article.

Sans un quorum fixé au moins à trois représentants du SNAECSO et à trois représentants des organisations syndicales de salariés, aucune décision ne peut être prise. Dans ce cas, la commission se réunit de nouveau avec le même ordre du jour, impérativement sous quinzaine. Lors de cette réunion, les décisions sont prises à la majorité simple des présents.

Ses membres sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent avoir leur mandat prorogé.

2.1.2.2 Attributions

La Commission a pour attributions :

- a) de veiller au respect de la convention collective et de ses annexes par les parties en cause ;
- b) de donner toute interprétation des textes de la convention collective et de ses annexes ;
- c) de régler les conflits d'ordre général relatif à l'application de la convention collective et de ses annexes.
- d) d'étudier toute demande de modification, de création ou de suppression d'emploi repère au niveau de la branche.
- e) de vérifier la conformité des accords collectifs signés entre l'employeur et les instances représentatives du personnel avec les dispositions conventionnelles, réglementaires et la loi en vigueur.

2.1.2.3 Assistance technique

Pour toutes les questions intéressant l'application de la convention collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un conseiller technique.

2.1.2.4 Avis d'interprétation et de conciliation

a) Délais et procédure de saisine

Les requêtes aux fins de conciliation doivent être introduites par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et/ou signataires de la convention collective (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

La Commission Paritaire Nationale d'interprétation, de Conciliation et de Validation se réunit à la

demande de l'une des parties dans les 2 mois suivant la réception de la demande par le Président de la Commission Paritaire Nationale d'interprétation, de Conciliation et de Validation.

Le syndicat demandeur doit obligatoirement adresser un rapport écrit à l'autre partie pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

Le salarié et l'employeur impliqués dans le différend à l'origine de la demande peuvent être invités à fin d'audition. Les frais inhérents à leur audition sont pris en charge par le « fonds d'exercice du syndicalisme/développement du dialogue social » tel que figurant à l'article 6.2 du protocole d'accord instituant un fonds d'aide du paritarisme.

b) Délibération

Quelle que soit l'issue des débats un procès-verbal est établi, signé par les membres présents de la commission.

Lorsqu'un accord est intervenu, le procès-verbal est notifié sans délai aux parties et devient exécutoire.

En cas de désaccord sur tout ou partie du litige, le procès-verbal de non-conciliation doit préciser les points sur lesquels les différends persistent.

2.1.2.5 Validation des accords²

a) Délais et procédure de saisine

La saisine doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au président de la commission paritaire Nationale d'interprétation, de Conciliation et de Validation. Cette lettre de saisine doit être accompagnée :

- d'un exemplaire original de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel.

S'il s'agit d'un avenant à un accord, l'accord initial doit être joint :

- d'une copie de l'information préalable prévue par l'article L2232-21 du Code du Travail adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives de la branche au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives.

b) Délibération

Les décisions de la commission sont adoptées par l'accord du SNAECSO et de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et/ou signataires de la convention collective.

La commission émet un procès verbal de validation ou de non validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

L'accord collectif est réputé non écrit si la commission décide de ne pas valider l'accord collectif ou si le SNAECSO et la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et/ou signataires de la convention collective sont en désaccord.

La commission doit se prononcer dans les 4 mois à compter de la réception du dossier complet. A défaut et conformément aux dispositions légales, l'accord est réputé avoir été validé.

2.1.2.6 Présidence

La Commission Paritaire Nationale d'interprétation, de Conciliation et de Validation prévue au présent titre est présidée alternativement tous les deux ans par un membre désigné par le SNAECSO et par un membre désigné par les organisations syndicales de salariés. La commission est convoquée par son Président.

Le secrétariat est assuré par le SNAECSO.

2.1.3 - Commission Paritaire Nationale Emploi Formation

Les commissions paritaires de l'emploi ont été instituées par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi. La réforme de la formation professionnelle de 2004 a renforcé leurs missions dans la mise en œuvre des nouvelles mesures au niveau des branches professionnelles et des territoires.

Dans ce cadre et compte tenu de la volonté des organisations signataires de la convention collective, de développer la qualification de l'emploi et la professionnalisation des acteurs de la branche, notamment dans le but d'assurer une meilleure employabilité des salariés, la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) a été créée par l'avenant du 29 mai 1990.

Elle propose à la CPNN les orientations et les priorités, de la branche en matière de formation. Elle définit les mesures, et les actions nécessaires à la mise en œuvre de ces orientations et de ces priorités validées par la CPNN. Pour ce faire, elle peut mettre en œuvre les dispositifs lui permettant d'identifier les besoins des employeurs et des salariés du secteur, et y répondre au niveau national et régional.

² Ces dispositions ne sont plus applicables depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Elle s'appuiera notamment sur les travaux de l'observatoire de l'emploi et de la formation.

2.1.3.1 Composition

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) est composée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salarié représentative au niveau de la branche professionnelle et/ou signataire de la convention collective et par un nombre égal de représentants désignés par le SNAECESO.

Sans un quorum fixé au moins à trois représentants du SNAECESO et trois représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, aucune décision ne peut être prise. En ce cas la commission se réunit à nouveau avec le même ordre du jour dans les quinze jours et les décisions sont prises à la majorité des présents.

Les membres sont révocables à tout instant par leur organisation.

Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent avoir leur mandat prorogé.

2.1.3.2 Objectifs

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par les parties signataires du présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'actions de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

2.1.3.3 Missions

a) Formation

En matière de formation, la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation relevant de la présente convention, est plus particulièrement chargée de :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation, des formations en alternance, etc.
- définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle ;

- rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer le plein emploi des ressources de formation.

b) Emploi

En matière d'emploi, la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation est plus particulièrement chargée de :

- étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- susciter, en cas de licenciement économique, toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

2.1.3.4 Organisation

Les parties représentatives laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- périodicité et calendrier des réunions ;
- élection d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e), dans le respect du paritarisme ;
- détermination des ressources de la CPNEF et de ses moyens d'action.

Les membres de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation sont habilités à discuter des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à l'application du présent accord.

2.1.3.5 Financement des dispositifs de soutien de l'emploi et de la formation

Dans le but de répondre à la volonté des partenaires sociaux définie en introduction du présent article 4, la CPNEF peut concevoir et mettre en place des dispositifs visant au développement de la formation professionnelle et au soutien de l'emploi au niveau national et régional. Aussi, est créé un taux de prélèvement permettant à la CPNEF de financer des dispositifs de soutien au développement de l'emploi et de la formation de la branche. A ce titre, tous les employeurs quelque soit le nombre de salariés doivent cotiser 0,2% de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution sera collectée par un organisme extérieur avec lequel une convention sera établie.

2.1.3.6 Litiges et contrôle

Toutes les difficultés d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord seront présentées à la Commission Paritaire Nationale de Négociation dans le cadre d'une mission paritaire d'évaluation et de médiation, destinée à rechercher les solutions les plus efficaces tenant compte :

- des possibilités et besoins des associations ;
- des attentes des salariés.

2.1.4- Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente Convention Collective Nationale (ACGFP).

L'Association dénommée « Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente Convention Collective Nationale (ACGFP), placée sous l'autorité de la Commission Paritaire Nationale de Négociation, a pour objet :

- de gérer les contributions, de veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue par l'accord paritaire de branche,
- et, plus généralement, d'assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la Commission Paritaire Nationale de Négociation.

Article 2.2

Modalités d'exercice et développement du dialogue social de branche

Les instances mentionnées ci-dessus sont composées de représentants d'organisations syndicales de salariés et d'employeurs constituées, de part et d'autre, par des permanents, ou des non permanents, salariés exerçant une activité professionnelle par ailleurs, ou, pour certains, bénévoles mandatés par leurs organisations syndicales professionnelles.

La participation à ces instances suppose des absences des salariés mandatés.

Cette absence est susceptible de créer un certain nombre de difficultés pour les salariés comme pour leurs employeurs habituels, spécialement lorsque la structure employeur est toute petite. Par ailleurs, cette situation n'est pas explicitement prévue par le code du travail qui ne fournit donc pas directement l'encadrement et la sécurisation juridique souhaitables.

2.2.1 -Autorisations d'absence pour représentation dans les commissions paritaires

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.1.1 pour la participation aux commissions paritaires nationales prévues par la

convention collective et aux commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

Ces autorisations d'absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et de convocation ci-dessous précisées sont réunies, à charge pour le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

2.2.1.1 Mandat pour représentation dans les commissions paritaires

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, le salarié doit être expressément mandaté pour une durée déterminée par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche et/ou signataires de la convention collective, et son employeur dûment informé de ce mandat.

A défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions prévues au présent article 2.2 et suivants de la convention collective.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche informent le président de la commission paritaire nationale de négociation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du mandatement d'un salarié prononcé en cours d'année, de la révocation ou de la fin du mandat dans le mois qui suit.

2.2.1.2 Convocation écrite

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est présentée à l'employeur dix jours à l'avance pour chaque absence du salarié mandaté par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche et/ou signataires de la convention collective ayant mandaté le salarié ou par le salarié mandaté.

2.2.2 - Le fonds d'aide au paritarisme

Les organisations signataires de la Convention Collective souhaitent développer la négociation collective dans la branche et promouvoir le dialogue social au sein des structures relevant de la présente Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial. Il s'agit notamment, de favoriser l'application de la Convention Collective Nationale ainsi que la promotion et la valorisation de la branche.

Afin de permettre un tel développement, et pour tenir compte des différentes instances de négociation dans la branche professionnelle, il est nécessaire de mettre en place les moyens financiers pour pouvoir mener à bien toutes ces missions. C'est l'objet du fonds d'aide au paritarisme.

2.2.2.1 Contribution de l'employeur.

a) Montant.

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente Convention Collective Nationale sont tenus de verser au fonds d'aide au paritarisme une contribution annuelle égale à 0,08% de la masse salariale annuelle brute déclarée dans la DADS1 au 31 décembre de l'année N-1.

Cette contribution est au moins égale à vingt euros (20€).

b) Collecte

L'appel de la contribution est organisé par l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la convention collective (ACGFP). L'association peut confier la collecte à un organisme extérieur.

L'appel de cette contribution est effectué une fois par an.

2.2.2.2 Utilisations des fonds et affectation des ressources

Le fond d'aide au paritarisme est régit selon les dispositions figurant dans le règlement intérieur de l'ACGFP.

2.2.3- Observatoire emploi formation de la branche

2.2.3.1 Objectifs et missions

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les partenaires sociaux ont créé en 2003 un observatoire de l'emploi et de la formation pour assurer une veille prospective sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Cet observatoire est au service de la branche des acteurs du lien social et familial.

L'ensemble des travaux de l'observatoire seront communiqués aux employeurs et aux salariés de la branche sous des formes accessibles à tous.

2.2.3.2 Comité de pilotage paritaire

Un comité de pilotage paritaire a été mis en place. Il rend un avis sur les résultats des travaux et propose des pistes de réflexion en matière de formation et de qualification

Son fonctionnement est confié à la CPNEF.

2.2.3.3 Financement de l'observatoire

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, la CPNEF pourra demander à l'OPCA la prise en charge de travaux de l'observatoire.

Article 3

Libertés d'opinion et libertés civiques

Article 3.1

Libertés d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion ainsi que le droit pour chacune d'elles d'adhérer librement et d'appartenir au syndicat de son choix.

Conformément à la loi,³ les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions. Ils ne feront aucune pression sur les salariés en faveur de tel ou tel syndicat.

Article 3.2

Droit de grève

Aucune sanction ne sera prise pour fait de grève. Le droit de grève s'exerce conformément à la loi.⁴

Article 3.3

Droit d'expression

Le droit d'expression des salariés s'applique conformément à la loi⁵ et quel que soit le nombre de salariés.

Article 3.4

Libertés civiques

3.4.1

Les salariés possèdent pleine liberté d'adhérer personnellement au parti ou groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix.

3.4.2

Tout salarié, sans condition d'ancienneté, peut faire acte de candidature à un mandat politique et demander une autorisation d'absence exceptionnelle égale à la durée de la campagne électorale. Par ailleurs, tout salarié peut demander un congé pour exercer un mandat politique d'une durée égale à celle du mandat quelle que soit la nature de celui-ci. A son terme, les dispositions légales⁶ sont applicables.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et les droits ainsi rappelés sont, conformément à la loi⁷, nulles de plein droit.

³ L.412-2 (art. nouveaux : art. L.2141-5 à L.2141-7)

⁴ L.521-1(art. nouveau: L.2511-1)

⁵ L.461-1 (art. nouveaux : L.2281-1 à L.2281-3)

⁶ L. 122-24-2 (art. nouveaux : L.3142-60 et suivants)

⁷ L. 122-24 (art. nouveau : L.3142-77)

CHAPITRE I

DROIT SYNDICAL

Article 1

Exercice du droit syndical au niveau de l'entreprise

Article 1.1

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements, quel que soit le nombre de salariés.

La liberté de constitution de sections syndicales est reconnue aux syndicats représentatifs de salariés au sens du code du travail.

Article 1.2

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties conviennent que :

1.2.1

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte de l'établissement.

1.2.2

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale 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.

1.2.3

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être diffusés dans l'enceinte de l'établissement, conformément à la loi⁸.

1.2.4

Un local syndical est affecté aux activités des organisations syndicales, si possibles de façon permanente. Dans ce cas, il est aménagé conformément à la loi⁹ et pourvu des mobiliers nécessaires (éventuellement d'un poste téléphonique).

Dans les cas où ce local ne peut leur être affecté en permanence et est ouvert aux activités de l'établissement, il est mis à disposition de chaque organisation syndicale une armoire fermant à clef.

1.2.5

Les adhérents de chaque section syndicale constituée peuvent se réunir dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des horaires de travail, suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur :

- dans la mesure du possible, les horaires de service sont aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions
- conformément à la loi¹⁰, chaque section syndicale constituée peut faire appel à un représentant de l'organisation syndicale représentative, au sens du code du travail, dont elle relève, ainsi qu'à des personnes extérieures
- ces représentants peuvent accéder au local et assister la section dans sa réunion, après que l'employeur en ait été informé.

1.2.6

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié de l'établissement désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- dans les établissements ayant de 10 à 49 salariés, le crédit maximum par délégué est de 4 heures, le crédit global est de 12 heures;
- à partir de 50 salariés, application des dispositions légales.¹¹

Dans le cadre de ce crédit d'heures, les délégués syndicaux peuvent se rendre auprès de tous les salariés de l'établissement quel que soit leur lieu de travail. Ils peuvent également utiliser ce crédit d'heures en dehors de l'établissement pour l'exercice de leur mandat. Ils en informent l'employeur.

Les frais afférents aux déplacements liés aux fonctions de délégué syndical peuvent être pris en charge par l'employeur, après négociation entre les deux parties.

1.2.7

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient, quel que soit l'effectif de l'établissement, des mesures de protection légales¹² relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

¹⁰ L.412-10 alinéa 2 et 3 (art. nouveaux : L.2142-10 alinéas 2 et 3)

¹¹ L.412-20 (art. nouveaux : L.2143-13 et suivants)

¹² L. 412-18, R.412-5 et R.412-6 (art. nouveaux : L.2411-3, L.2412-2, L.2421-1, L. 2421-8, L.2421-9 et R.2421-1, R.2421-3)

⁸ L.412-8 alinéa 4 (art. nouveau : L.2142-4)

⁹ L. 412-9 alinéa 3 (art. nouveau : L.2142-9)

1.2.8

Les organisations syndicales ont la possibilité de réunir tous les membres du personnel sur leur temps de travail. Le temps rémunéré est d'une heure par mois et par salarié. Ce temps peut être cumulé sur un trimestre.

Article 2

Absences liées à l'exercice d'activités syndicales pour la participation à des congrès ou assemblées statutaires ou pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental

Des absences sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions précisées ci-dessous :

Article 2.1 Activités syndicales visées

2.1.1- Participation à des congrès ou assemblées statutaires

Des autorisations d'absence sont accordées à concurrence de cinq jours par an, par établissement et par organisation syndicale, pour la participation à des congrès et assemblées statutaires aux salariés dûment mandatés conformément à l'article 2.2 ci-dessous.

2.1.2- Exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental

Sont ici visés les salariés membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional et départemental, désignés conformément aux statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont convoqués dans les conditions figurant à l'article 2.2 ci-dessous.

Des autorisations d'absences de courte durée sont accordées à ces salariés, à concurrence d'un jour et demi par mois.

Article 2.2 Conditions d'absence

Ces autorisations d'absences sont accordées dès lors que les conditions de mandatement et de convocation ci-dessous précisées sont réunies, à charge pour le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

2.2.1 Exigence d'un mandat

2.2.1.1 Mandat pour participation à des congrès ou assemblées statutaires

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise. Le mandat doit préciser le congrès ou l'assemblée statutaire pour lesquels le salarié est mandaté. Son employeur doit être dûment informé de ce mandat. A défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions figurant aux articles 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre.

2.2.1.2 Mandat pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Le mandat doit être à durée déterminée, à défaut il doit être renouvelé chaque année. Il doit préciser les organes directeurs pour lesquelles le salarié est mandaté.

L'employeur du salarié mandaté doit être dûment informé de ce mandat.

A défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions figurant aux articles 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre.

2.2.2 Convocation écrite

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est présentée à l'employeur quinze jours à l'avance pour chaque absence du salarié mandaté par l'organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Article 2.3 Maintien de la rémunération

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions mentionnées ci-dessus à l'article 2.2 sont réunies.

Article 3

Situation du personnel en interruption de contrat de travail pour l'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 :

- il jouit, pendant six ans à compter de son départ, d'une priorité d'engagement sur un emploi identique ou similaire, 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.

Article 4

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Des congés pour formation économique, sociale ou syndicale, sont accordés aux salariés, conformément à la loi¹³.

Les salariés bénéficiaires de ces congés reçoivent, sur justification, une indemnité égale à 50% du manque à gagner du fait de leur absence.

¹³ L. 451-1 et suivants (art. nouveaux : L.3142-7 et suivants)

CHAPITRE II

DELEGUES DU PERSONNEL - COMITE D'ENTREPRISE - CONSEIL D'ETABLISSEMENT

Article 1 *Délégués du personnel*

Dans les conditions légales, l'institution de délégués du personnel est prévue dans les entreprises occupant habituellement plus de 10 salariés.

Un salarié à temps partiel est pris en compte pour une unité lorsque son temps de travail est égal ou supérieur au mi-temps conventionnel. Lorsque le temps de travail d'un salarié à temps partiel est inférieur au mi-temps conventionnel, on doit procéder à un calcul collectif en appliquant le prorata suivant : le total des heures correspondant aux horaires inscrits dans les contrats à temps partiel des salariés concernés, est divisé par la durée du mi-temps conventionnel. Chaque équivalent mi-temps correspond alors à une unité.

Les signataires de la convention s'engagent à étudier les modalités d'application de la loi¹⁴ relative aux délégués de site.

Article 1.1 *Conditions pour être électeur et pour être éligible*

Dans les conditions prévues par la loi¹⁵, sont électeurs les salariés âgés de seize ans accomplis, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis trois mois au moins dans l'entreprise.

Dans les conditions prévues par la loi¹⁶, sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis un an au moins dans l'entreprise.

Conformément à la loi¹⁷, l'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations favorisant l'électorat et l'éligibilité.

Article 1.2 *Organisation des élections*

Conformément à la loi¹⁸, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser les élections des délégués du personnel.

Dans les établissements où il n'y a pas de section syndicale, il en informe les unions départementales des organisations syndicales représentatives de salariés au sens du code du travail.

Article 1.3 *Utilisation des heures de délégation*

Conformément à la loi¹⁹, en cas d'absence du délégué titulaire, les heures légales de délégation peuvent être utilisées par son suppléant.

Après en avoir informé la direction, le délégué titulaire et le délégué suppléant peuvent utiliser simultanément une partie des heures légales²⁰.

Sur convocation écrite de leur syndicat, la direction en étant préalablement informée, les délégués du personnel peuvent disposer d'heures sur leur délégation mensuelle pour participer, en dehors de l'entreprise, à des réunions de travail en relation avec leurs attributions.

Article 1.4 *Assistance du délégué du personnel*

Conformément à la loi²¹, lors des réunions avec l'employeur, les délégués du personnel peuvent se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Le temps passé aux réunions est rémunéré et considéré comme temps de travail.

Article 1.5 *Information*

Un exemplaire à jour de la convention collective est remis aux délégués du personnel par l'employeur, ainsi qu'une copie de tout nouvel avenant conclu.

Article 2 *Délégation unique*

Conformément à la loi²², dans les entreprises ayant un effectif compris entre 50 et 200 salariés, une délégation unique du personnel peut être instituée, cumulant les fonctions de l'institution des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

¹⁴ L.421-1 (art. nouveaux : L.2311-1 et L.2312-1 et suivants)

¹⁵ L.423-7 (art. nouveau : L.2314-15)

¹⁶ L.423-8 (art. nouveau : L.2314-16)

¹⁷ L.423-12 (art. nouveau : L.2314-20)

¹⁸ L.423-18 (art. nouveaux : L.2314-2 à L.2314-5)

¹⁹ L.423-17 (art. nouveau : L.2314-30)

²⁰ Ces dispositions sont contra legem. Ainsi nous vous déconseillons de l'appliquer.

²¹ L.424-4 (art. nouveaux : L.2315-8 et L.2315-9)

²² L. 431-1-1 (art. nouveau : L.2323-56)

Article 3 **Comité d'entreprise**

Article 3.1 **Obligation de constitution**

Conformément à la loi²³, un comité d'entreprise ou, éventuellement, un comité d'établissement est constitué dans toute entreprise employant *au moins cinquante salariés*²⁴.

Un salarié à temps partiel est pris en compte pour une unité lorsque son temps de travail est égal ou supérieur au mi-temps conventionnel. Lorsque le temps de travail d'un salarié à temps partiel est inférieur au mi-temps conventionnel, on doit procéder à un calcul collectif en appliquant le prorata suivant : le total des heures correspondant aux horaires inscrits dans les contrats à temps partiel des salariés concernés, est divisé par la durée du mi-temps conventionnel. Chaque équivalent mi-temps correspond alors à une unité.

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

Article 3.2 **Rôle et attributions**

Conformément à la loi²⁵, le comité d'entreprise a des attributions professionnelles, des attributions d'ordre économique, des attributions d'ordre social et culturel.

Article 3.2.1 **Attributions professionnelles**

Le comité d'entreprise exprime son avis sur l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail ainsi que sur les conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise.

Il est consulté sur le règlement intérieur et sur ses modifications éventuelles.

En cas de licenciement collectif pour motif économique, le comité d'entreprise intervient suivant les dispositions légales.

Article 3.2.2 **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'établissement, 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.

Chaque année, le comité d'entreprise sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires de l'établissement. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il doit recevoir au minimum communication des documents nécessaires à leur compréhension. Il doit être informé du budget accepté par les autorités de tutelle ou transmis aux financeurs.

Article 3.2.3 **Attributions d'ordre social et culturel**

Conformément à la loi²⁶, le comité d'entreprise assume ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille, ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement.

La gestion des œuvres sociales et culturelles au titre des attributions sociales et culturelles du comité d'entreprise implique obligatoirement un financement. A cet effet, étant respecté le minimum prévu par la loi²⁷, il est inscrit au budget une somme au moins égale à 1 % de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement, ceci indépendamment du 0,20 % attribué pour le fonctionnement du comité d'entreprise et prévu par la loi.

Article 4 **Conseil d'établissement**

Article 4.1 **Existence**

La loi²⁸ a prévu que les délégués du personnel, en l'absence de comité d'entreprise, peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assurent en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

²³ L. 431-1 (art. nouveaux : L.2321-1, L.2322-1 à L.2322-4)

²⁴ Référence au seuil de 50 salariés exclue de l'extension (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

²⁵ L. 432-1 à L.432-8 (art. nouveaux : L.2323-6 et suivants)

²⁶ L. 432-8 (art. nouveaux : L.2323-83 et L.2323-87)

²⁷ L. 432-9 (art. nouveau : L.2323-86)

²⁸ L. 422-5 (art. nouveaux : L.2313-15 et L.2313-16)

Dans les structures dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, gérant un seul établissement et dans lesquelles des délégués du personnel ont été élus, un conseil d'établissement est mis en place. Le conseil d'établissement, composé de l'employeur et des délégués du personnel titulaires et suppléants, remplit le rôle du comité d'entreprise.

Dans les entreprises gérant plusieurs établissements, dans chaque établissement composé de moins de 50 salariés, un conseil d'établissement, composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du personnel titulaires et suppléants, remplit le rôle du comité d'établissement. Si ces établissements font partie d'une entreprise de plus de 50 salariés, le comité d'entreprise sera mis en place conformément à la loi²⁹.

Article 4.2

Rôle et attributions

Les attributions professionnelles, économiques, sociales et culturelles du conseil d'établissement sont les mêmes que celles du comité d'entreprise.

Le conseil d'établissement fixe chaque année la répartition des crédits affectés aux œuvres sociales et culturelles au titre de ses attributions sociales et culturelles.

Ces crédits sont prévus dans le budget pour une somme égale à 1 % de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement.

Le conseil d'établissement se réunit au moins une fois tous les deux mois.

Les heures passées aux réunions du conseil d'établissement sont considérées comme temps de travail et ne sont pas déductibles du crédit d'heures accordé au titre de délégué du personnel.

Article 4.3

Représentation syndicale au conseil d'établissement

Les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives siègent en qualité de représentants syndicaux au conseil d'établissement. Ceux-ci reçoivent toutes communications et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

Le temps passé aux réunions du conseil n'est pas déductible du quota d'heures qui leur est attribué pour leurs fonctions de délégué syndical.

²⁹ L. 431-1 (art. nouveaux : L.2321-1, L.2322-1 à L.2322-4)

CHAPITRE III

CONDITIONS D'ETABLISSEMENT ET DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 1 *Liberté d'opinion*

Elle s'exerce conformément au préambule de la présente convention ainsi qu'aux dispositions légales³⁰ sur le droit d'expression.

Article 2 *Recrutement*

Le recrutement du personnel est effectué par l'employeur.

Tout candidat doit remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction à laquelle il postule.

Tout postulant est 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 doit justifier des aptitudes professionnelles, références, titres ou diplômes, ou, pour le personnel technique, de la connaissance approfondie de l'emploi.

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

Article 3 *Embauche*

Le salarié ayant été informé des finalités et du fonctionnement de l'association, l'engagement verbal lui est confirmé par lettre, à défaut de l'envoi immédiat du contrat de travail.

Un contrat de travail doit être établi et remis au salarié à son embauche dans un délai de :

- 8 jours pour un contrat à durée indéterminée
- 2 jours pour un contrat à durée déterminée.

Il mentionne les rubriques obligatoires prévues du code du travail et notamment :

- La référence à la convention collective dont un exemplaire est mis à disposition,
- La date de prise d'effet,
- Le lieu où s'exerce l'emploi,

- Pour les contrats de travail à temps partiel, la répartition des heures de travail ainsi que les règles de modifications éventuelles de cette répartition,
- La durée de travail,
- La période de modulation, s'il y a lieu,
- Le libellé de l'emploi et les fonctions exercées,
- La référence à l'emploi repère,
- Le total des points attribués à l'emploi (pesée),
- Les éléments de la rémunération annuelle brute,
- La durée de la période d'essai,
- La durée du délai-congé en cas de licenciement ou de démission,
- Le type de régime de retraite complémentaire et de régime de prévoyance ainsi que le taux et la répartition des cotisations.
- Le cas échéant, le pourcentage et le taux de reprise de la RIS dans les conditions prévues à l'article 4 du chapitre V.

Toute modification individuelle au contrat de travail est notifiée au salarié par un avenant.

Le règlement intérieur est affiché dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4 *Période d'essai³¹*

La durée maximale correspondant à la période d'essai est définie comme suit :

- pour les emplois non cadres, deux mois
- pour les emplois de cadres, quatre mois

Les parties peuvent convenir d'un commun accord de renouveler cette durée (deux mois pour les non cadres, quatre mois pour les cadres) une fois. La possibilité de recours au renouvellement doit avoir été prévue au contrat initial.

Le renouvellement de la période d'essai est signifié au salarié lors d'un entretien permettant de faire le point sur la période initiale.

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment à condition de respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi.

³¹ *En cas d'embauche d'un stagiaire dans le cadre d'un cursus scolaire intégré, la durée du stage peut être intégralement déduite de la période d'essai sous respect des conditions légales, à défaut la déduction est plafonnée à la moitié de la période d'essai.*

³⁰ L.461-1 (art. nouveaux : L.1241-1 et suivants)

Article 5 *Conditions générales de discipline*

5.1

Conformément à la loi³², les mesures disciplinaires applicables aux personnels des entreprises ou services s'exercent sous les formes suivantes, qui constituent l'échelle des sanctions :

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

5.2

L'avertissement et la mise à pied dûment motivés et notifiés par écrit sont prononcés conformément à la procédure disciplinaire prévue par la loi³³ et au règlement intérieur de l'établissement, s'il en existe un, déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

A sa demande, le salarié en cause est entendu par l'employeur en présence du délégué du personnel ou d'une autre personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal d'un an est annulée ; il n'en est conservé aucune trace.

5.3

Sauf en cas de faute grave, il ne peut y avoir de licenciement pour faute à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux sanctions (avertissement ou mise à pied).

En cas de licenciement pour une faute grave, les dispositions des articles concernant le délai-congé ne sont pas applicables.

Article 6 *Absences*

Toute absence du salarié doit être motivée et notifiée par écrit à l'employeur, préalablement, dans le cas d'une absence prévisible et, dans le cas contraire, dans un délai de quarante-huit heures.

Article 7 *Rupture du contrat de travail – Délai-congé*

Pour les cadres, voir les dispositions du chapitre XI (article 4).

³² L.122-40 (art. nouveau : L.1331-1)

³³ L.122-41 (art. nouveaux : L.1332-1 à L.1332-3)

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. 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 (congés payés compris).

Sauf cas de force majeure ou d'accord entre les parties, le salarié démissionnaire qui n'observe pas le délai-congé doit une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir. Conformément aux dispositions légales³⁴, l'employeur ne peut prélever cette indemnité sur les sommes dues au salarié.

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, résilier son contrat de travail dans les vingt-quatre heures. L'employeur n'est astreint à payer que le temps écoulé entre l'origine du délai-congé et la date réelle du 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 8 *Indemnité de licenciement*³⁵

Pour les cadres, voir les dispositions du chapitre XI (article 5).

Le salarié licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur a droit (sauf en cas de faute grave) à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis).³⁶

³⁴ L.122-42 (art. nouveau : L.1331-2)

³⁵ Les employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire ne sont pas signataires de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, relatif à la rupture conventionnelle, prévoyant l'obligation de verser l'indemnité conventionnelle de licenciement si celle-ci est plus avantageuse que l'indemnité légale de licenciement en cas de rupture conventionnelle.

Ainsi, seules les dispositions du Code du Travail relatives à la rupture conventionnelle s'appliqueront. A ce titre, l'article L.1237-13 du Code du Travail prévoit que l'employeur doit verser au minimum l'indemnité légale de licenciement dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

³⁶ Note du Snaesco : *Suite au Décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité légale de licenciement est due pour les non cadres à*

Cette indemnité est calculée sur la base d'un demi mois de salaire par année de présence dans l'entreprise (au prorata pour l'année commencée). La base de calcul de celle-ci est le salaire moyen des douze derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des trois derniers mois. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui a été versée pendant cette période est prise en compte au prorata temporis. Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à 6 mois de salaire.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Dans le cas où ces dispositions seraient inférieures au minimum légal, celui-ci s'appliquerait.

Article 9

Licenciement pour motif économique

Le ou les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés par la direction d'un établissement qu'après information préalable du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, qui peuvent présenter toutes observations susceptibles de modifier les décisions envisagées.

L'employeur, après consultation des instances représentatives du personnel, doit rechercher toute solution susceptible de faciliter le reclassement du ou des salariés :

- dans l'établissement ;
- dans un autre établissement similaire ;
- par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle ;
- en étudiant toute autre possibilité.

Le ou les licenciements pour motif économique, s'ils ne peuvent être évités, s'effectuent en tenant compte des critères de l'ordre des licenciements retenus par la loi.

Le personnel licencié dans ces conditions conserve pendant un an une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie ou compatible avec sa qualification, telle que connue par l'employeur.

Dans ce cas il bénéficie lors de sa réintégration des avantages acquis à la date du licenciement.

compter de huit mois d'ancienneté équivalente à 1/4 de mois salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'au dix ans et un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Article 10

Contrat à durée déterminée

Conformément à la loi³⁷, le personnel sous contrat à durée déterminée est embauché à temps complet ou partiel, pour un travail déterminé ayant un caractère temporaire, notamment pour remplacer un salarié absent ou pour exécuter un travail exceptionnel.

Le caractère temporaire de l'emploi et la durée de celui-ci, notamment, doivent être motivés et mentionnés dans le contrat de travail.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée sans terme précis motivé, le contrat doit mentionner la durée minimale.

Dès le début de son contrat de travail, le salarié bénéficie des dispositions de la convention collective.

Le personnel 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, si celle-ci peut être connue, notification de la fin du contrat de travail.

Tout membre du personnel embauché dans l'entreprise à la fin de son contrat à durée déterminée est exempté de la période d'essai, ou d'une fraction de cette période d'essai d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'entreprise.

³⁷ L. 122-1 et suivants (art. nouveaux : L1241-1 et suivants)

CHAPITRE IV

DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 1^{er}

Dispositions générales sur la durée et l'organisation du travail

1.1 Durée conventionnelle du travail

La durée conventionnelle du travail est fixée à 35 heures par semaine (soit 151,67 heures par mois).

1.2 Conditions de travail

Les conditions de travail sont déterminées par l'employeur, en fonction :

- des nécessités de service,
- de l'avis du personnel concerné,
- des limites définies dans le contrat de travail et après consultation des organisations syndicales, du comité d'entreprise ou, à défaut, du conseil d'établissement.

1.3 L'organisation du travail

Elle est établie conformément aux dispositions 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 du travail à temps plein ou temps partiel,
- l'horaire collectif de travail résulte des besoins du fonctionnement. Les horaires individuels stipulés au contrat de travail résultent de l'organisation collective permettant d'assurer ce fonctionnement,

1.3.1 - L'organisation de la journée de travail

Fractionnement de la journée de travail

La journée de travail peut être continue ou discontinue.

La journée de travail s'effectue en une ou deux périodes, exceptionnellement en trois périodes.

Repos journalier

La durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail ne peut être inférieure à douze heures consécutives.

Amplitude journalière

L'amplitude de la journée de travail est de dix heures. Elle peut être portée exceptionnellement à douze heures.

Pause

Dès que le temps de travail au cours d'une journée atteint six heures, le salarié doit bénéficier d'une

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 doit être rémunérée et est considérée comme temps de travail effectif.

1.3.2 - Organisation hebdomadaire du travail

Répartition hebdomadaire.

La durée hebdomadaire de travail peut être répartie de manière égale ou inégale jusqu'à 6 jours par semaine.

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est de deux jours consécutifs, comprenant obligatoirement le dimanche. Toute exception à cette règle due à des fonctionnements de services est soumise à l'accord du salarié concerné et est inscrite au contrat de travail.

Dimanche et jours fériés

Lorsque les nécessités de service obligent un salarié à travailler un jour férié ou un dimanche, il bénéficie en contrepartie de ce temps travaillé d'un repos compensateur de remplacement, d'une durée équivalente, majorée de 50 %.

1.3.3 - L'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année

Les entreprises appliquant la convention collective de branche expriment la nécessité de bénéficier d'un aménagement du temps de travail permettant une prise en considération de leurs spécificités et de leurs rythmes d'activités (activités ponctuelles liées aux politiques publiques locales en matière d'enfance, jeunesse et famille et aux rythmes des familles).

Afin de tenir compte de ce besoin, des réalités d'emplois présentes dans la branche professionnelle, un dispositif d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année est instauré par le présent avenant.

1.3.3.1 Champ d'application

L'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année peut s'appliquer aux salariés à temps complet et aux salariés à temps partiel, qu'ils soient engagés :

- sous contrat de travail à durée indéterminée,
- ou sous contrat de travail à durée déterminée conclu soit dans le cas d'un remplacement d'un salarié soit au titre des dispositions légales liées à la politique de l'emploi ou à la formation professionnelle (Contrat Unique d'Insertion-Contrat Accompagnement dans

l'Emploi, Contrat Adulte Relais, Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale...).

1.3.3.2 Principe de la variation de la durée de travail

L'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année conduit à une répartition inégale de la durée de travail du salarié sur la période de référence définie par le présent avenant.

Ainsi, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail du salarié varie au cours de la période de référence.

1.3.3.3 Période de référence

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail est fixée par l'entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues:

- soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile,
- soit sur tout autre période de 12 mois consécutifs.

Pour le salarié engagé sous contrat de travail à durée déterminée dont la durée du contrat est inférieure à la période de référence précitée de 12 mois, la période de référence est égale à la durée de son contrat de travail.

1.3.3.4 Programmation prévisionnelle de l'activité

Une programmation indicative définit les périodes de forte et de faible activité au cours de la période de référence.

Le projet de programmation indicative est soumis à la consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues.

La programmation prévisionnelle est portée à la connaissance de l'ensemble du personnel, par voie d'affichage, au plus tard un mois avant le début de la période de référence.

1.3.3.5 Planning des salariés

Le planning de chacun des salariés est communiqué individuellement, par écrit, au plus tard 7 jours avant le début de la période de référence.

Les plannings sont établis dans le respect des durées maximales de travail et de temps de repos minimaux fixés par la loi et les dispositions conventionnelles.

1.3.3.6 Changements de durée ou d'horaire de travail

Les horaires ou la durée de travail des salariés peuvent être modifiés à l'initiative de l'employeur dans l'un des cas suivants :

- l'activité de l'entreprise ou de l'établissement est supérieure à la programmation prévisionnelle,
- la nécessité de pallier l'absence inopinée d'un ou de plusieurs salariés,
- la nécessité de réaliser une mission urgente et non planifiée,
- départ en formation décalée ou annulée.

Toute modification de plannings de travail est notifiée à chaque salarié, par écrit, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Ce délai de prévenance peut être réduit à moins de 7 jours par l'employeur en cas d'urgence, pour le bon fonctionnement du service. Lorsque cette modification de plannings urgente à l'initiative de l'employeur concerne un ou plusieurs salariés, il est accordé au(x) salarié(s) concerné(s) la contrepartie suivante :

Une contrepartie de repos fixée à une heure à chaque fois que le délai de prévenance est inférieur ou égal à 72 heures. En cas d'impossibilité de prise d'un temps de repos, cette heure est rémunérée. Cette contrepartie ne s'applique pas en cas de décalage ou prolongation d'une plage horaire de travail déjà programmée. L'employeur assure le suivi de cette situation particulière et la soumet chaque année aux instances représentatives du personnel.

Tout changement important de la durée de travail ou de l'horaire des salariés est présentée pour consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues.

1.3.3.7 Heures supplémentaires de travail (salariés à temps complet)

Sont des heures de travail supplémentaires, les heures de travail effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures de travail calculée sur la période de référence. Ces heures sont réalisées dans le respect des durées maximales de travail soit 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Les heures de travail supplémentaires ouvriront droit aux salariés concernés à un repos compensateur de remplacement. Ce repos compensateur sera équivalent aux heures de travail supplémentaires ainsi qu'aux

majorations y afférentes conformément aux dispositions légales.

Ce repos compensateur de remplacement devra être pris sauf accord des parties dans un délai de deux mois et par journée entière.

Les dates de repos seront demandées par le salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours par écrit, précisant la date et la durée du repos. Si les contraintes d'organisation du travail ne permettent pas de satisfaire la demande du salarié, une autre date sera proposée par la Direction en respectant le délai de 2 mois.

1.3.3.8 Heures complémentaires de travail (salariés à temps partiel)

Sont des heures complémentaires les heures telles que définies à l'article L 3123-17 du code du travail³⁸.

La limite des heures de travail complémentaires accomplies par le salarié, au cours de la période de référence, ne peut excéder le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat calculée sur la période de référence. Les heures de travail complémentaires, dont le volume est constaté en fin de période de référence, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne.

Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, fixée au contrat de travail du salarié et calculée sur la période de référence, ouvre droit à une majoration de salaire de 15 %. Une évaluation annuelle de ce dispositif au niveau de la branche sera faite afin de vérifier que cette moyenne n'est pas défavorable aux salariés.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période de référence, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

1.3.3.9 Lissage de la rémunération

Un lissage de la rémunération des salariés est possible sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle contractuelle afin d'assurer une

rémunération régulière et indépendante de l'horaire réel. Un suivi mensuel des heures réalisées est établi.

1.3.3.10 Traitement des absences

Les absences rémunérées ou indemnisées, sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées ou non indemnisées donnent lieu à une régularisation salariale équivalente au nombre d'heures non effectuée et en tenant compte du nombre d'heures de travail réelles du mois considéré.

1.3.3.11 Embauche ou rupture du contrat de travail en cours de période de référence

Si, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat de travail, le salarié n'est pas présent sur l'ensemble de la période de référence, une régularisation de la paie sera effectuée au terme de la période de référence ou à la date de la rupture définitive du contrat de travail.

S'il apparaît que le temps de travail effectif du salarié sur sa période de présence est supérieur à la durée contractuelle de travail, calculée sur la période de référence, il bénéficiera d'un complément de rémunération.

Si le temps de travail effectif du salarié sur sa période de présence est inférieur à la durée contractuelle de travail, une compensation sera effectuée. Cette compensation ne sera pas effectuée en cas de licenciement pour motif économique, de licenciement pour inaptitude et de départ à la retraite.

Ce complément de rémunération, ou la compensation, interviendra sur la paie du dernier mois de la période de référence ou sur la paie du 1^{er} mois suivant l'échéance de la période de référence.

En cas de rupture du contrat de travail, la régularisation de paie interviendra lors de l'établissement du solde de tout compte.

1.4 Heures supplémentaires

Exceptionnellement, lorsque le plan de travail l'exige, l'employeur peut être amené à demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 60 heures.

Le paiement des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur majoré dans les conditions prévues par la loi, repos qui doit être pris dans le mois qui suit. En cas d'impossibilité de cette formule, ces heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales.

³⁸ Article L.3123-20 du code du travail

*Les dépassements d'horaire imprévus compensés dans la semaine ne sont pas des heures supplémentaires.*³⁹

1.5 Conditions particulières concernant les repas

Lorsque l'employeur oblige le salarié à demeurer en service pendant les repas, ce temps de repas est considéré comme temps de travail.

Les services effectués au-delà de 20 heures dans l'établissement ne peuvent être exigés plus de trois jours par semaine, sauf dispositions particulières prévues par le contrat de travail.

1.6 Femmes enceintes

A partir du 61^{ème} jour de leur grossesse, les femmes enceintes ne font plus d'heures supplémentaires et bénéficient d'une réduction journalière de leur temps de travail de 10%, sans perte de salaire. Le nouvel aménagement résultant de cette réduction du temps de travail hebdomadaire est mis en oeuvre d'un commun accord, par écrit, entre employeur et salariée, si nécessaire après avis du médecin du travail.

1.7 Journée de solidarité

En application de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, la durée annuelle de travail est augmentée de 7 heures pour les salariés à temps plein (prorata temporis pour les salariés à temps partiel).

La mise en œuvre de cette disposition est laissée à l'initiative de chaque établissement.

Article 2 **Travail à temps partiel**

2.1 Dispositions générales

2.1.1 Les salariés à temps complet peuvent, à leur demande, accéder au travail à temps partiel à condition d'avoir 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dans le poste.

2.1.2 Le salarié doit présenter sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception 1 mois avant la mise en application du nouvel horaire

³⁹ *Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail. (Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1^{er}.)*

de travail. Il bénéficie d'une priorité de retour à temps plein pendant 3 ans⁴⁰.

2.1.3 L'employeur peut refuser la demande notamment pour les motifs suivants :

- qualification du salarié
- organisation du travail.

Il dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande du salarié pour notifier son refus motivé par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Il doit en avoir au préalable informé le Comité d'Entreprise ou à défaut le Conseil d'établissement ou les Délégués du Personnel.

2.1.4 En cas de contestation la Commission Paritaire Nationale de Conciliation peut être saisie.

2.1.5 Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la Convention Collective Nationale au prorata de leur temps de travail.

2.1.6 - Durée de travail

2.1.6.1 Conditions et modalités de dérogation la durée minimale de travail

Selon l'article L3123-14-1⁴¹ du code du travail, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures (24h) par semaine, ou le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail⁴².

Compte tenu des spécificités des activités des entreprises de la branche, il peut être dérogé à cette durée légale minimale de travail du salarié à temps partiel dans les conditions prévues par la loi et par les modalités conventionnelles détaillées ci-après:

a) Intervenants Techniques

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Intervenant Technique, bénéficient d'une durée minimale de travail d'une heure (1h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L 3122-2 du code du travail⁴³, si le poste le justifie dans l'entreprise.

⁴⁰ *Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail (arrêté du 4 décembre 2003, art. 1^{er}).*

⁴¹ Article L.3123-27 du code du travail

⁴² Article L.3123-19 du code du travail

⁴³ Article L.3123-19 du code du travail

b) Entreprises de moins de 20 salariés équivalent temps plein (ETP)

Dans les entreprises de moins de 20 salariés équivalent temps plein (ETP), dès lors que le poste le justifie et en lien notamment avec les financements structurels dont dispose chaque entreprise, il peut être dérogé, dans les conditions suivantes, à la durée minimale de travail prévue par la loi :

- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Agent de maintenance, Animateur, Animateur d'activité, Auxiliaire Petite Enfance ou de Soins, Educateur Petite Enfance, Chargé d'accueil, Comptable, Personnel administratif, Personnel de service ou Secrétaire, la durée minimale de travail est fixée à cinq heures (5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail⁴⁴
- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère de Coordinateur, la durée minimale de travail est fixée à dix-sept heures trente (17,5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail⁴⁵.

c) Entreprises de 20 salariés et plus équivalent temps plein (ETP)

Dans les entreprises de 20 salariés et plus équivalent temps plein (ETP), dès lors que le poste le justifie et en lien notamment avec les financements structurels dont dispose chaque entreprise, il peut être dérogé, dans les conditions suivantes, à la durée minimale de travail prévue par la loi :

- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Animateur d'activité, la durée minimale de travail est fixée à cinq heures (5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en

application de l'article L3122-2 du code du travail⁴⁶

- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Agent de maintenance, Animateur, Auxiliaire Petite Enfance ou de Soins, Chargé d'accueil, Comptable, Personnel administratif, Personnel de service ou Secrétaire, la durée minimale de travail est fixée à huit heures et demi (8,5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail⁴⁷
- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère de Coordinateur ou d'Educateur Petite Enfance, la durée minimale de travail est fixée à dix-sept heures trente (17,5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail⁴⁸.

Les dérogations prévues au présent article 2.1.6.1 feront l'objet d'une évaluation tous les 3 ans. Pour ce faire les partenaires sociaux demanderont des études régulières à l'Observatoire emploi formation.

2.1.6.2 Garanties accordées aux salariés

Afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités de manière à atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égal à la durée minimale légale de travail de 24 heures (calculée dans le cadre d'aménagement de la durée de travail), les garanties suivantes sont accordées aux salariés à temps partiel.

a) Cumul de plusieurs emplois et changement de planning

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée.

Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et ne fera l'objet d'aucune sanction.

⁴⁶ Article L.3123-19 du code du travail

⁴⁷ Article L.3123-19 du code du travail

⁴⁸ Article L.3123-19 du code du travail

⁴⁴ Article L.3123-19 du code du travail

⁴⁵ Article L.3123-19 du code du travail

- b) Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou journées régulières ou complètes

Les dérogations possibles à la durée légale minimale de travail telles que prévues par l'article 2.1.6.1 ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail du salarié soient regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes :

- A l'exception des emplois rattachés à l'emploi-repère d'Intervenant Technique, dont la durée minimale de travail est fixée à une heure (1h) par semaine, un salarié accomplit une demi-journée complète lorsqu'il a accompli au minimum 2 heures de travail effectif sur cette période.
- La journée complète se définit comme toute journée de travail qui comporte au minimum 4 heures de travail.

D'autres modalités de regroupement des horaires de travail sur la demi-journée ou la journée complète ou régulière peuvent être prévues par accord d'entreprise.

- c) Priorité pour occuper ou reprendre un emploi d'une durée supérieure

Les salariés à temps partiel visés par le présent article 2.1.6.1 et qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi sur une durée au moins égale à celle prévue par la loi, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

2.1.7 Organisation de la journée de travail

Au cours d'une même journée, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité. Cette interruption a une durée maximale de deux heures.

Certains emplois peuvent déroger à ces limites (soit parce qu'ils comportent deux interruptions, soit parce qu'ils comportent une interruption de plus de deux heures).

Dans ce cas, à défaut d'autres contreparties fixées par le contrat de travail, les salariés bénéficient d'une indemnité fixée à un euro par jour dès lors qu'il y a deux interruptions ou une interruption de plus de deux heures.

2.2 Temps partiel modulé

(abrogé par avenant n°01-13)

2.3 Les heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine, d'un même mois ou de la période de référence ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat.

2.4 Bilan annuel dans l'entreprise

Le bilan annuel du travail à temps partiel dans l'entreprise, est effectué dans les conditions prévues à l'article L 212-4.5⁴⁹ du code du travail.

2.5 Bilan annuel en Commission Paritaire

Un bilan sera fait annuellement en Commission Paritaire Nationale.

2.6 Compléments d'heures de travail par avenant au contrat de travail

L'employeur et le salarié à temps partiel peuvent conclure un avenant au contrat de travail permettant d'augmenter temporairement la durée de travail du salarié.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné dans l'avenant, 5 avenants de « compléments d'heures » peuvent être conclus par an et par salarié.

L'employeur proposera prioritairement les compléments d'heures aux salariés compétents dans l'emploi à pouvoir en complément d'heures qui ont exprimés par écrit une volonté d'augmentation de leur temps de travail.

Au terme de la durée fixée dans l'avenant, la durée de travail du salarié est celle initialement fixée au contrat de travail.

Les heures complémentaires de travail accomplies par le salarié au-delà de la durée déterminée par l'avenant sont rémunérées conformément aux dispositions légales.

Article 3

Conditions particulières pour les camps et séjours hors de l'établissement

Préambule

Le présent article définit les dispositions minimales dérogatoires à l'article 1 applicables au personnel

⁴⁹ Art. nouveaux : L3123-9 et suivants

permanent qui participe à l'animation des camps et séjours hors de l'établissement. Les dispositions propres au personnel occasionnel sont définies dans une annexe (annexe 4)⁵⁰.

Sauf dispositions contraires inscrites au contrat de travail, tout salarié, et notamment celui ayant des enfants en bas âge, doit, en connaissance de cause, pouvoir librement accepter ou refuser sa participation.

Les conditions d'encadrement, les horaires de travail et de récupération des camps et séjours définis par l'employeur sont négociés et font l'objet d'une délibération collective de l'ensemble des partenaires sociaux de l'établissement, notamment des délégués du personnel.

En tout état de cause, ces dispositions dérogatoires doivent être les plus proches possibles des conditions habituelles de travail.

3.1 Durée du travail et compensation

Les camps et séjours hors de l'établissement peuvent exiger une présence continue. Les parties conviennent que les salariés placés dans ces conditions accomplissent un travail à temps plein d'une durée équivalente à la durée conventionnelle.

Chaque jour travaillé fait l'objet d'une compensation en temps de 25 % et d'une majoration de salaire de 15 %. En cas d'impossibilité, la compensation en temps est indemnisée.

3.2 Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est de deux jours, dont 24 heures consécutives de repos effectif pendant la durée du séjour hors de l'établissement. Le second jour de repos est reporté à la fin du séjour et majoré en temps de 50 %. En cas d'impossibilité, ce temps de repos est indemnisé.

Le total de la compensation et du repos hebdomadaire est arrondi à la journée supérieure.

3.3 Transport

3.3.1 Les frais de transport des salariés participant aux camps et séjours hors de l'établissement et à leur préparation sont à la charge de l'employeur selon les dispositions du chapitre 7.

3.3.2 Utilisation d'une voiture personnelle comme véhicule de service – Si une voiture personnelle est utilisée comme véhicule de service, les frais liés à cette utilisation incombent à l'employeur.

⁵⁰ Cette annexe a été abrogée.

3.4 Equipement matériel et vestimentaire

Pour les activités nécessitant un équipement matériel et vestimentaire particulier, l'employeur le met à la disposition du personnel concerné.

Article 4 ***Jours de repos RTT***

Conformément à la loi, la réduction du temps de travail peut être mise en œuvre par la réduction de l'horaire hebdomadaire, ou par la réduction de l'horaire hebdomadaire moyen, ou prendre la forme de jours de repos RTT. Afin de faciliter la mise en œuvre de ces jours de repos RTT, ceux-ci sont exprimés en heures. Mais ils doivent être pris par journées entières (sauf accord entre salarié et employeur).

A défaut d'accord d'entreprise précisant les modalités de prise des jours de repos RTT, les jours devront être pris pour moitié à l'initiative des salariés, pour moitié à l'initiative de l'employeur.

Ces jours de repos RTT ne sont pas soumis au régime des jours de congés annuels. Il doivent être pris dans les douze mois à compter de la mise en œuvre du nouvel horaire de travail et n'ouvrent pas droit à report, sauf si un Compte Epargne Temps est mis en place dans l'entreprise.

Article 5 ***Le Compte Epargne Temps***

Les partenaires sociaux, soucieux d'inciter à et/ou de faciliter une gestion plus prévisionnelle du temps de travail décident d'élargir le dispositif conventionnel de compte épargne temps (CET) tel que prévu à l'article V du chapitre IV de la convention collective.

Le compte épargne temps (CET) ainsi mis en place s'intègre dans le cadre prévu par le législateur.

Le présent accord n'a pas pour effet de rendre obligatoire la mise en place d'un compte épargne temps dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 5.1 : Mise en œuvre

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux ou à défaut des représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs. Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place du présent compte épargne-temps.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs, l'employeur pourra mettre en place un dispositif de compte épargne temps selon les modalités et conditions suivantes énoncées ci-après.

Article 5.2 : Ouverture et tenue du compte

Dans les entreprises instituant un Compte Epargne Temps dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du Compte Epargne Temps.

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne temps, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, peut ouvrir un Compte Epargne Temps.

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite du salarié. Le compte individuel est tenu par l'employeur qui, doit remettre au salarié un état récapitulatif des droits inscrits sur le compte individuel à l'issue de chaque période annuelle.

Article 5.3 : Alimentation du compte

Le compte épargne temps peut être alimenté jusqu'à 8 jours par an (année civile) à hauteur de 3 jours maximum à l'initiative de l'employeur ; 5 jours maximum à l'initiative du salarié.

Par exception, la limite de 8 jours peut-être dépassée avec l'accord de l'employeur pour les salariés âgés de plus de 55 ans dans la limite de 15 jours à hauteur de 6 jours maximum à l'initiative de l'employeur ; 9 jours maximum à l'initiative du salarié.

Peuvent être ainsi affectés au compte épargne temps, dans les conditions et limites définies par la loi et les dispositions du présent accord collectif, les éléments suivants :

5.3.1 - à l'initiative du salarié :

- une partie des jours de repos accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail (jours de RTT),
- les jours de congés supplémentaires tels que prévus à l'article 2 du chapitre VI de la convention collective ;
- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires qu'il s'agisse du repos compensateur équivalent (RCE) ou de la contrepartie obligatoire en repos (COR)

Le choix des éléments à affecter au Compte Epargne Temps à l'initiative du salarié est fixé par celui-ci pour une année civile. Le salarié qui souhaite continuer à épargner, doit notifier ses choix pour l'année à venir par écrit à l'employeur, au plus tard avant la fin du premier mois de la nouvelle période.

5.3.2 - à l'initiative de l'employeur :

- les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail (et notamment en cas de modulation du temps de travail toute heure de travail accomplie au-delà de la durée annuelle ou au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 1.3.3 du chapitre IV de la convention collective),
- les heures de dépassement effectuées au-delà de la durée annuelle de travail d'un salarié en contrat à durée indéterminée intermittent ou à temps partiel aménagé et le cas échéant les majorations résultant de l'accomplissement de ces heures de dépassement.

Article 5.4 : Utilisation du compte

Les jours épargnés au compte épargne temps peuvent être utilisés, selon les modalités prévues par la loi et par le présent accord pour indemniser tout ou partie du :

- Congé parental d'éducation
- Congé sans solde pour prolongement d'un congé maternité, paternité ou d'adoption
- Congé sans solde
- Congé sabbatique
- Congé pour création ou reprise d'entreprise
- Congé pour convenance personnelle accepté par l'employeur
- Congé de formation effectué en dehors du temps de travail effectif
- Congé de solidarité internationale

Les salariés âgés de 55 ans ou plus, pourront utiliser le compte épargne temps afin d'aménager la fin de carrière dans le cadre d'un aménagement de leur temps de travail ou de la prise d'un congé de fin de carrière.

Dans tel cas, le salarié devra en faire la demande par écrit à l'employeur au moins 4 mois avant la date de prise d'effet souhaitée.

En tout état de cause, le congé de fin de carrière devra précéder directement la date de départ à la retraite.

Article 5.5 : Délais de prise du congé CET

Les droits à congés capitalisés dans le CET devront être utilisés dans un délai maximum de cinq ans à compter du jour de leur affectation.

Lorsque le salarié est âgé de plus de 55 ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est de 7 ans.

Article 5.6 : Situation du salarié pendant le congé CET

Dans la limite de la période d'indemnisation couverte par l'utilisation du compte épargne temps, le salarié bénéficiera du maintien de salaire sur la base du salaire fixe mensuel au moment de la prise du congé.

Article 5.7 : Fin du congé CET

A l'issue d'un congé pris dans le cadre du CET, le salarié reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente à celle qu'il percevait au moment de son départ en congé.

A l'issue d'un congé de fin de carrière, le Compte Epargne Temps est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date du retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord.

Article 5.8 : Cessation du CET

La rupture du contrat de travail, pour quel que motif que ce soit, entraîne la clôture du Compte Epargne Temps.

Le salarié perçoit alors une indemnité égale au produit du nombre d'heures ou du nombre de jours inscrits au Compte Epargne Temps par le salaire fixe mensuel de base en vigueur à la date de la rupture.

En cas de départ à la retraite, par dérogation à l'alinéa précédent, les droits inscrits au Compte Epargne Temps doivent être intégralement liquidés sous la forme de prise de congé rémunéré.

Aucune indemnité compensatrice d'épargne temps ne sera versée.

Egalement en cas de décès du salarié durant la relation contractuelle, les droits inscrits au CET doivent être liquidés sous forme d'indemnité compensatrice d'épargne temps aux ayants droits.

Article 6 *Travail intermittent*

6.1 Recours au contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Nombre de structures de la branche ont une part importante de leur activité qui correspond à une alternance de périodes d'activité et de périodes d'inactivité.

Les emplois qui correspondent à ces activités ne peuvent pas durablement donner lieu à des contrats à durée déterminée, mais correspondent au travail intermittent tel que défini par les articles L 212-4-12 à L 212-4-15⁵¹ du Code du Travail.

Il s'agit de favoriser la pérennisation d'emplois en permettant la conclusion dans la branche de contrats de travail à durée indéterminée intermittents pour les emplois correspondant à une alternance de périodes travaillées et non travaillées, exclusivement parmi les emplois repères d'Animateur, d'Animateur d'activité, d'Intervenant technique, d'Auxiliaire Petite enfance.

6.2 Mentions obligatoires du contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent est un contrat de travail obligatoirement écrit.

Il précise, outre les mentions prévues à l'article 3 du chapitre III, les éléments suivants :

- la qualification du salarié
- les éléments de la rémunération
- la durée annuelle minimale
- les périodes de travail et les périodes de non travail
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, les règles de modifications éventuelles de cette répartition
- les modalités de réalisation des heures supplémentaires ainsi que les majorations prévues.

6.3 Majorations pour heures supplémentaires

Au cours d'une semaine donnée, les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail sont des heures supplémentaires. Ces heures sont majorées à hauteur :

- de 25% du salaire jusqu'à la 43^{ème} heure incluse,
- de 50% du salaire à compter de la 44^{ème} heure.

Le paiement des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur majoré dans les conditions prévues par la loi, repos qui doit être pris dans le mois qui suit.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 100 heures pour les salariés en contrat à durée indéterminée intermittent.

6.4 Heures de dépassement de la durée annuelle minimale

Les heures dépassant la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

⁵¹ Art. nouveaux : L3123-31 et suivants

Ces heures seront majorées selon les dispositions suivantes à l'exception de celles qui auront été majorées au titre de l'article précédent.

En cas de dépassement de la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat :

- les heures effectuées dans la limite du dixième de la durée de travail annuelle contractuelle sont rémunérées au taux normal
- les heures effectuées au-delà du dixième de la durée de travail annuelle contractuelle sont majorées à hauteur de 30% du salaire.

6.5 Rémunération

Avec l'accord du salarié, un lissage de la rémunération est possible, cette dernière se calculera sur la base du douzième de la durée annuelle minimale prévue au contrat. Lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées, leur paiement devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté. Chaque année, à la date anniversaire de la signature du contrat ou à une autre date prévue contractuellement lors de la signature du contrat de travail, une indemnité d'intermittence égale à 10 % du salaire qui aurait été perçu sur les périodes non travaillées, sera versée au salarié. Avec l'accord du salarié, un lissage de cette indemnité d'intermittence est possible.

En cas de rupture du contrat, pour quelque raison que ce soit, avant la date ci-dessus indiquée, cette indemnité sera versée au prorata temporis.

6.6 Institutions représentatives des salariés

Les périodes non travaillées sont prises en compte pour déterminer la qualité d'électeur et l'éligibilité d'un salarié.

6.7 Congés payés

Le salarié sous contrat à durée indéterminée intermittent bénéficie des jours de congés payés ainsi que des jours de congés supplémentaires conformément aux dispositions conventionnelles.

6.8 Autres dispositions

Les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent bénéficient de tous les droits et avantages accordés aux salariés occupés tout au long de l'année, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation et de la rémunération individuelle supplémentaire (RIS).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte

en totalité. Les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective.

CHAPITRE V

SYSTEME DE REMUNERATION

Article 1 *Rémunération*

La rémunération est la contrepartie de l'exécution du contrat de travail. Elle est la somme de la rémunération de base ou de la rémunération minimum de branche telles que définies aux articles 1.1 et 1.3 ci-dessous et de la rémunération individuelle supplémentaire telle que définie à l'article 1.2 ci-dessous.

1.1. La rémunération de base

Elle est égale au produit de la valeur du point par la pesée résultant du positionnement de l'emploi dans la grille de cotation, sur la base de l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise. Elle est annuelle et est exprimée en euros. Elle est payée mensuellement par douzième.

Elle est comprise entre les rémunérations minimale et maximale de l'emploi repère auquel l'emploi est rattaché.

1.2. La rémunération individuelle supplémentaire (RIS)⁵²

1.2.1. Définition

La rémunération individuelle supplémentaire rémunère d'une part, la qualité de la mise en œuvre des compétences liées à l'emploi, leur actualisation et leur développement ainsi que l'atteinte des objectifs professionnels fixés lors de l'entretien d'évaluation, d'autre part l'expérience professionnelle.

Elle est exprimée en pourcentage de la rémunération de base de l'emploi considéré ou de la rémunération minimum de branche. Elle est annuelle et est exprimée en euros. Elle est payée mensuellement par douzième.

1.2.2. Attribution

La situation de chaque salarié est examinée annuellement au plus tard le 30 novembre.

Cet examen détermine l'attribution de la rémunération individuelle supplémentaire. Il se réalise lors de l'entretien annuel d'évaluation selon une méthodologie arrêtée en concertation avec les représentants du personnel. Cette méthodologie peut être celle élaborée par l'entreprise ou celle proposée par le SNAECSO.

L'attribution prend effet à compter du 1er janvier de l'année suivant l'entretien.

L'attribution n'a lieu que si le salarié totalise au moins 12 mois consécutifs de travail effectif ou assimilé.

1.2.3. Montant

Le montant de la RIS est égal à un pourcentage de la rémunération de base ou de la rémunération minimum de branche.

Il augmente dans les limites suivantes :

- Chaque année le pourcentage attribué est au maximum de 1,5% et au minimum de 0,5 % de la rémunération de base ou de la rémunération minimum de branche (au titre de l'expérience professionnelle).

Le pourcentage cumulé ne peut dépasser 18 % de la rémunération de base ou de la rémunération minimum de branche.

Le pourcentage cumulé reste acquis au salarié pendant son temps de présence dans la même entreprise.

1.2.4. Budget

La somme globale destinée aux rémunérations individuelles supplémentaires est inscrite au budget, après avis des représentants du personnel dans le cadre des prévisions budgétaires de l'association.

1.3. Rémunération Minimum de branche

• Définitions

Rémunération Minimum de Branche :

Il est institué une Rémunération Minimum de Branche qui est composée d'un plancher conventionnel, augmenté de 15 euros annuels bruts pour chaque point de pesée supérieure.

La Rémunération Minimum de Branche annuelle brute est calculée avec la formule suivante :

⁵² La Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation réunie le 4 décembre 2007, rappelle que « (...) l'entretien individuel annuel d'évaluation est obligatoire, qu'il permet d'examiner la situation individuelle de chaque salarié au regard de la RIS et que l'attribution de la RIS est individualisée en tenant compte de cet examen.(...) »

Plancher conventionnel +15 * (pesée de l'emploi – 292).

Le plancher conventionnel est fixé à 18 102€ (Dix-huit mille cent deux euros)⁵³.

Rémunération annuelle de référence :

La rémunération annuelle de référence est la rémunération de base définie à l'article 1.1 du chapitre V, augmentée de la Rémunération Individuelle Supplémentaire et le cas échéant de l'indemnité de passage définie à l'annexe 1 bis dont bénéficie le salarié du fait du changement de classification intervenu en 2003 et le cas échéant d'une indemnité différentielle.

• **Mode de calcul**

La Rémunération Minimum de branche augmentée de la Rémunération Individuelle Supplémentaire est comparée à la rémunération annuelle de référence.

La rémunération versée au salarié est le montant le plus favorable pour le salarié des deux rémunérations.

La rémunération versée au salarié est annuelle, et est exprimée en euros ; elle est payée mensuellement par douzième.

Article 2 **Valeur du point**

La valeur du point est fixée conventionnellement. Son évolution fait l'objet d'une négociation salariale annuelle.

Article 3 **Evolution professionnelle dans l'entreprise**

3.1. Révision de l'emploi :

En cas de révision de l'emploi :

- La rémunération de base définie à l'article 1.1 s'applique. Elle est égale au produit de la valeur du point par la pesée résultant du nouveau positionnement de l'emploi dans la grille de cotation.
Le cas échéant, la rémunération minimum de branche s'applique.
- Le pourcentage de la rémunération individuelle supplémentaire acquise au jour de la révision s'applique sur la nouvelle pesée.

3.2. Changement d'emploi :

En cas de changement d'emploi :

- La rémunération de base définie à l'article 1.1 s'applique. Elle est égale au produit de la valeur

du point par la pesée résultant du nouveau positionnement de l'emploi dans la grille de cotation.

- Le pourcentage de la rémunération individuelle supplémentaire acquise au jour du changement d'emploi s'applique sur la nouvelle pesée.

Article 4 **Changement d'entreprise :**

En cas de changement d'entreprise par un salarié :

- La rémunération de base est déterminée en fonction de l'emploi. Elle est définie conformément à l'article 1.1. Elle est égale au produit la valeur du point par la pesée résultant du positionnement de l'emploi dans la grille de cotation.

Le cas échéant, la rémunération minimum de branche s'applique.

- Le nouvel employeur doit attribuer a minima 50% de la RIS acquise dans l'entreprise précédente appliquant la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 83 et uniquement dans le même emploi repère. Le salarié doit présenter dans un délai maximum d'un mois suivant son embauche la fiche de paie permettant de justifier de la RIS antérieure.

Article 5 **Entretien annuel d'évaluation**

5.1. Définition

L'entretien d'évaluation est annuel.

Il permet à l'employeur d'examiner avec chaque salarié sa situation dans l'entreprise. Il est un élément déterminant pour l'attribution du pourcentage de la RIS.

Il est réalisé en référence à la définition de l'emploi, précise et à jour.

Il permet de faire un bilan de l'activité de l'année écoulée, d'une part en fonction des résultats atteints, d'autre part par rapport aux compétences développées.

Il permet de mesurer l'atteinte ou non des objectifs professionnels fixés l'année précédente et de définir les objectifs à atteindre pour l'année suivante.

5.2. Mise en œuvre

L'entretien d'évaluation a lieu chaque année au plus tard le 30 novembre.

⁵³ L'avenant 01-18 relatif à la revalorisation de la Rémunération Minimum de Branche n'a pas encore été étendu par le Ministère du Travail, il ne s'applique donc qu'aux structures adhérentes au Snaesco

Lors de cet entretien, les objectifs à atteindre pour les douze mois suivants sont fixés.

Lors de l'entretien de l'année suivante.

- L'employeur mesure l'atteinte ou non des objectifs fixés l'année précédente, en vue de l'attribution de la rémunération individuelle supplémentaire qui entrera en vigueur à compter du 1er janvier de l'année suivante.
- Et il fixe les objectifs à atteindre pour les douze mois suivants.

Les éléments liés à l'entretien d'évaluation (synthèse écrite de l'entretien d'évaluation et objectifs rédigés) seront communiqués au salarié au plus tard le 31 décembre de l'année de l'entretien. Le salarié en accusera réception.

Article 6

Prise de fonction supplémentaire de manière temporaire.

Lorsque le salarié à la demande de l'employeur se voit confier temporairement une ou des missions correspondant à un emploi d'une pesée supérieure, pour une période supérieure à deux semaines consécutives, une indemnité différentielle lui sera attribuée.

Cette indemnité est due à dater du premier jour de la prise temporaire de fonction supplémentaire.

Cette indemnité est égale à l'écart entre la pesée de l'emploi habituellement occupé et celle correspondant aux missions temporairement confiées.

CHAPITRE VI

CONGES

Article 1 *Congés payés annuels*

Article 1.1 *Droit aux congés*

Le nombre de jours de congé est apprécié sur la base d'une semaine de cinq jours ouvrés (période de référence 1er juin – 31 mai).

Le personnel salarié bénéficie chaque année de congés payés dans les conditions suivantes :

- pour une année de travail au 31 mai : vingt-cinq jours ouvrés,
- pour moins d'une année de travail au 31 mai : au prorata du nombre de mois de présence effective pendant la période de référence.

Conformément à la loi⁵⁴, les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions ci-dessus, leur indemnité de congés étant calculée au prorata de leur temps de travail.

Les congés payés supplémentaires demeurent attribués en sus de ces congés payés annuels.

Article 1.2 *Périodes assimilées à travail effectif ouvrant droit aux congés*

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel et des congés annuels supplémentaires.

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé maternité, adoption, accidents de travail, maladie professionnelle ;
- les autres périodes de maladie jusqu'à six mois ;
- les périodes de formation légales ou conventionnelles ;
- les périodes d'absence pour exécution de mandat (délégué du personnel, comité d'entreprise, délégué syndical, ...) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé "éducation ouvrière" ou d'un congé de formation de cadres et animateurs de jeunesse ;
- les congés exceptionnels définis à l'article 4 ;
- les périodes militaires.

⁵⁴ L. 223-2 (art. nouveaux : L.3141-3, L.3141-6, L.3141-7, L.3141-11, L.3141-12)

Article 1.3 *Modalités*

1.3.1. Prise de congés

La période légale de prise de congés payés annuels est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Le personnel a toutefois la possibilité de les prendre, sur sa demande, à une toute autre époque si les nécessités du service le permettent et après accord de l'employeur.

1.3.2 Cas particuliers⁵⁵

Les travailleurs étrangers et les personnels originaires des territoires ou départements d'outre-mer et ceux qui ont leur domicile habituel à l'étranger peuvent, à leur demande, cumuler les congés payés sur deux exercices.

Au moment de leur prise de congés, ils bénéficient, en outre, d'un délai de route de deux jours ouvrés si le temps du voyage aller dépasse vingt-quatre heures⁵⁶.

Article 1.4 *Maladie durant les congés*

Tout salarié qui se trouve en arrêt de travail pour maladie à la date fixée comme début de son congé annuel bénéficie de l'intégralité de son congé annuel dès la fin de son congé maladie.

De même, le congé annuel d'un salarié est interrompu pendant la durée d'un arrêt maladie, si le salarié adresse à l'employeur un arrêt de travail dans un délai de 48 heures.

A l'expiration du congé maladie, il se trouve à nouveau en position de congé annuel jusqu'à concurrence des jours de congé qui ont été autorisés.

Toutefois, le reliquat de congés annuels peut faire l'objet d'un report, d'un commun accord entre salarié et employeur.

⁵⁵ Article exclu de l'extension (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

⁵⁶ Procès verbal n°7 du 10 mars 1984. La Commission Nationale de Conciliation réunie ce jour, précise que le texte se rapportant aux congés des travailleurs étrangers et des personnels originaires des territoires d'Outre-Mer s'applique également aux travailleurs (naturalisés ou pas) originaires de tous pays étrangers. La Commission déclare ne pas devoir préciser a priori ce qui est entendu par « temps du voyage de plus de 24 heures », le texte étant en soi suffisant puisque la Commission peut être saisie de tout cas individuel qui ferait litige.

Article 2

Congés payés supplémentaires

En sus des congés payés annuels, pour la période du 1er octobre au 31 mai, les salariés bénéficient d'un jour de congé supplémentaire par mois. Les salariés à temps partiel bénéficient de ce droit au prorata de leur temps de travail.

Le droit à ces congés est apprécié par référence aux périodes de travail effectif et assimilés telles que définies à l'article 1^{er}, paragraphe 1-2 ci-dessus.

Ces congés sont pris au choix du salarié, avec l'accord de l'employeur, entre le 1er novembre et le 30 juin.

La liquidation de ces congés est effective au 30 juin. Dans le cas contraire, la possibilité de report ou de rémunération est offerte.

Article 3

Jours fériés

Le congé du 1er mai est accordé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Les jours fériés sont les suivants :

1er janvier ;
lundi de Pâques ;
8 mai ;
Ascension ;
lundi de Pentecôte ;
14 juillet ;
15 août ;
1er novembre ;
11 novembre ;
25 décembre.

Article 4

Congés familiaux et exceptionnels

Des congés payés exceptionnels sont accordés à l'ensemble du personnel dans les cas suivants :

- mariage du salarié : cinq jours ouvrés ;
- signature d'un pacte civil de solidarité : trois jours⁵⁷ ;
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrés ;
- mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : un jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ouvrés ;
- décès du conjoint : cinq jours ouvrés ;
- décès du partenaire du pacte civil de solidarité : trois jours ouvrés ;
- décès d'un enfant du salarié ou de son conjoint : cinq jours ouvrés ;
- décès d'un enfant du partenaire du pacte civil de solidarité : trois jours ;

⁵⁷ L'article L3142-4 du Code du travail accorde 4 jours de congés exceptionnels au salarié lors de la conclusion d'un PACS

- décès d'un grand parent : deux jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, d'un des beaux-parents : deux jours ouvrés⁵⁸ ;
- décès d'un frère, d'une sœur⁵⁹, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : deux jours ouvrés ;
- déménagement : un jour ouvré.

Ces congés sont pris lors de l'événement. Ils ne peuvent être différés que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Selon les circonstances, d'autres situations peuvent donner lieu à congé exceptionnel, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Ces congés ne viennent pas en déduction des congés payés prévus par ailleurs.

Dans le cas de maladie d'un enfant de moins de seize ans et sur présentation d'un certificat médical, des congés exceptionnels rémunérés sont accordés à la mère, ou au père, ou à la personne qui a la charge habituelle de l'enfant. Ces congés cumulés ne peuvent dépasser annuellement de date à date la limite maximum de dix jours ouvrés, quel que soit le nombre d'enfants.

Article 5

Congé parental

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé parental dans les conditions prévues par la loi⁶⁰.

⁵⁸ L'article L3142-4 du Code du travail accorde 3 jours de congés au salarié

⁵⁹ L'article L3142-4 du Code du travail accorde 3 jours de congés au salarié pour le décès d'un frère ou d'une sœur

⁶⁰ L. 122-28 et suivants ([art. nouveaux : L.1225-47 et suivants.](#))

CHAPITRE VII

FRAIS PROFESSIONNELS

Préambule

Tous les frais occasionnels engagés par le salarié dans le cadre professionnel (transport, nourriture, hébergement, documentation) sont à la charge de l'employeur.

Article 1 *Véhicules*

Pour les besoins du service et après leur accord, les salariés peuvent être amenés à utiliser leur propre véhicule.

Ils ne peuvent le faire qu'après autorisation préalable et délivrance d'une attestation écrite pour une durée déterminée par l'employeur.

Cette attestation donne droit à des indemnités kilométriques, comprenant notamment les frais d'assurance du véhicule, réévalués chaque année en fonction de l'évolution du barème de l'administration des finances.

Assurance du véhicule

L'assurance doit couvrir les déplacements professionnels.

Article 2 *Mission*

Des salariés peuvent être amenés à effectuer des déplacements pour le service.

Transports

Tarif 2^{ème} classe de la S.N.C.F. compte tenu des réductions dont peuvent bénéficier les salariés. En cas de transport de nuit, la couchette est prise en compte.

L'impossibilité d'un transport par la S.N.C.F. entraîne le remboursement sur frais réels.

Hébergement

Coucher et petit déjeuner : frais réels sur justification avec un maximum égal à huit fois le minimum garanti⁶¹.

Repas

Midi et soir : frais réels suivant justification avec un maximum égal à quatre fois le minimum garanti pour chaque repas⁶².

⁶¹ Le minimum garanti au 1^{er} janvier 2018 est de 3.57€

⁶² Le minimum garanti au 1^{er} janvier 2018 est de 3.57€

CHAPITRE VIII

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 1^{er}

Développer les ressources humaines en améliorant les compétences et les qualifications

Afin de permettre aux entreprises de faire vivre leur projet et aux salariés d'adapter, de développer leurs compétences et qualifications, il serait nécessaire :

- D'améliorer l'information des personnels sur les possibilités d'accès à la formation et à la certification, entre autres, par la VAE,
- De mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois les moins qualifiés,
- De développer la pratique des entretiens professionnels de formation.

Article 1.1 : Améliorer l'information des salariés sur les possibilités de parcours de formation

Les partenaires sociaux conviennent que les personnels d'encadrement, lors de réunions de personnel, ou lors de l'entretien professionnel :

- Renseigneront les salariés sur les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, CPF, à la VAE et au bilan de compétences,
- Informeront sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble du personnel.

Article 1.2 : Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés

Les responsables d'entreprise devront informer les salariés non qualifiés :

- Des possibilités d'accès à la formation,
- Des diplômes permettant d'accéder aux qualifications supérieures des emplois repères,
- Des modalités pratiques d'accompagnement et de dépôt des dossiers dans le cadre de la VAE, des dispositifs de soutien de branche à la VAE mis en place.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, les entreprises sont encouragées à :

- Veiller à ce que les plans de formation accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels,
- Favoriser la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel non qualifié,
- Favoriser et encourager l'accès au socle de connaissances et de compétences,
- Proposer une formation à tous salariés non qualifiés dans les 3 ans suivant son embauche.

Article 1.3 : Développer la pratique d'entretiens professionnels

Chaque salarié doit bénéficier d'un examen de sa situation individuelle au minimum tous les 2 ans au cours d'un entretien professionnel de formation avec son responsable hiérarchique.

Il a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son responsable hiérarchique d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée et faire des propositions, notamment en matière de formation professionnelle.

Cet entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification. Il devra être différencié de l'entretien prévu à l'article 5 du chapitre V de la convention collective.

Il aborde :

- L'adaptation au poste et à l'emploi dans l'entreprise,
- L'accès à la formation professionnelle,
- Les situations professionnelles rencontrées, leurs difficultés et les capacités d'adaptation mises en œuvre,
- Les compétences acquises et celles à développer,
- Les parcours professionnels possibles et notamment les formations jugées nécessaires ou souhaitées tant par l'employeur que par le salarié.

L'entretien professionnel de formation donne lieu à la rédaction d'un document écrit retraçant son contenu, ses conclusions et les décisions associées.

Les partenaires sociaux réaliseront un outil de modélisation de cet entretien permettant d'accompagner tant les employeurs que les salariés

dans la préparation et la réalisation de ce temps d'échange. Il donnera des indications concernant le format de l'entretien, ses participants, son déroulement ou encore les recours possibles.

Article 1.4 : Etat des lieux récapitulatif visant la garantie formation

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est analysé via 3 éléments :

- Suivi d'une action de formation professionnelle,
- Progression salariale ou professionnelle,
- Acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou la VAE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés équivalent temps plein, ce relevé de situation doit vérifier si sur la période des six ans considérée, le salarié a bénéficié d'au moins deux de ces trois critères. Si l'employeur n'a pas respecté cette obligation, le salarié bénéficie d'un abondement correctif sur son compte individuel de formation de 100 heures pour un temps plein et 130 heures pour un temps partiel. Le salarié pourra bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval en sollicitant le conseil en évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux conviennent que :

- Le suivi des actions de formation s'entend hors formations obligatoires liées à la sécurité notamment incendie, les gestes de premiers secours, les habilitations électriques dès lors que l'action formative apporte des connaissances directement réutilisées dans le cadre professionnel,
- La progression salariale s'entend hors évolution de la valeur du point.

Article 1.5 : Accueil des stagiaires

Afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des entreprises et de valoriser les métiers de la branche, un renforcement de la liaison entreprises/centres de formation est préconisé.

Considérées jusqu'alors comme lieux de stage pour les organismes de formation, les entreprises sont devenues des sites qualifiants et des organisations apprenantes : co-acteurs dans les modalités d'acquisition des compétences.

Article 1.6 : Développer le rôle de l'encadrement, la fonction tutorale

L'encadrement joue un rôle moteur dans l'identification des besoins de formation individuels ou collectifs des salariés, la diffusion de l'information concernant la formation et l'incitation au départ en formation.

L'organisation du travail des salariés en charge de l'encadrement doit leur permettre de se préoccuper effectivement de la formation des personnels dont ils ont la responsabilité et d'accueillir des stagiaires ou les nouveaux embauchés.

L'encadrement et la fonction tutorale peuvent être liés et feront l'objet d'une négociation des partenaires sociaux dans le cadre du tutorat.

Article 1.7 : Formation des dirigeants bénévoles

En référence à l'accord multi professionnel du 8 avril 2011 sur la formation des dirigeants bénévoles, il est considéré que le développement des compétences des dirigeants bénévoles, notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et au fonctionnement des entreprises, est essentiel pour la branche professionnelle.

Ainsi, chaque année, la CPNEF fixera les priorités et les financements pouvant y être affectés dans le cadre de la répartition de la part conventionnelle évoquée à l'article 2.4.3.

Il est entendu par dirigeant bénévole : l'administrateur élu ou désigné par les statuts de la structure de la branche. De ce fait, le dirigeant bénévole peut être le Président, le Vice-président, le Trésorier, le Secrétaire et toutes personnes élues ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur et notamment de Gestion des Ressources Humaines (GRH).

Article 2 Dispositifs de la formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue tout au long de la vie constitue une priorité pour la branche professionnelle. Dans le cadre des instances de représentation du personnel et des entretiens professionnels, des propositions pouvant être reprises dans le plan de formation pourront être formulées. Les actions de formation peuvent être mises en place :

- Soit à l'initiative de l'entreprise dans le cadre du plan de formation,
- Soit à l'initiative du salarié dans le cadre des droits individuels,
- Soit dans le cadre d'une initiative conjointe de l'employeur et du salarié.

Article 2.1 : Formations à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation

Dans chaque entreprise, quel que soit son effectif, doit être élaboré un plan annuel de formation. Il peut être réalisé sur une période de plusieurs années ; néanmoins les obligations annuelles en matière de bilan, d'orientations et de consultations demeurent.

Le plan de formation comprend les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou de maintien dans l'emploi et les actions de développement des compétences.

Il prend en compte :

- Les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail des services et prestations assurées par l'entreprise,
- Les priorités de formation définies par la branche ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche.

Article 2.2 : Formations à l'initiative du salarié dans le cadre des droits individuels

2.2.1. Le compte personnel de formation

Le Compte Personnel de Formation (CPF) a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chaque salarié et de sécuriser son parcours professionnel.

- Tout salarié à temps plein acquiert 24 heures par an pendant 5 ans, puis 12 heures par an pendant 3 ans. Cette acquisition est proportionnelle au temps de travail. Ce compte est plafonné à 150 heures.

L'acquisition des heures débute le 1^{er} janvier 2015. La Caisse des dépôts et consignations gère les compteurs individuels, ouverts dès le début de l'année 2015, et mis en ligne sur un portail avec mention de la possibilité d'utiliser le crédit DIF et la liste des formations accessibles. Les heures de DIF (acquises jusqu'au 31 décembre 2014) sont utilisables au titre du CPF et selon ses règles jusqu'au 31 décembre 2020.

Le CPF s'acquiert prorata temporis pour les salariés entrant ou sortant des effectifs en cours d'année.

Lors de la suspension de l'exécution du contrat de travail du salarié (congé parental d'éducation, congé maternité, formation, maladie, de solidarité familiale), le salarié continue à acquérir l'intégralité du CPF. A son retour, il peut

bénéficier d'un entretien professionnel de formation.

- Ce droit est porté à la même hauteur que celui des salariés à temps complet pour les salariés à temps partiel thérapeutique.

En vue d'assurer le suivi des CPF par la Caisse des dépôts et consignations et d'optimiser la mutualisation des moyens, la branche demande aux entreprises concernées d'adresser la liste des salariés concernés par l'abondement supplémentaire à leur OPCA.

Conformément aux dispositions légales, cet abondement supplémentaire n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées sur le CPF du salarié chaque année et du plafond de 150 heures.

2.2.1.1 Formations éligibles au Compte Personnel de Formation

Sont éligibles au CPF :

- Les actions permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret,
- L'accompagnement à la VAE,
- Les formations certifiantes (inscrites au RNCP, sanctionnées par un CQP, inscrites à l'inventaire établi par la CNCP) figurant sur une des listes établies par les partenaires sociaux au niveau national (COPANEF), régional (COPAREF) ou par la CPNEF.

Sur le temps de travail sont opposables à l'employeur :

- Les formations liées au socle de compétences et de connaissances,
- Les formations financées au titre de l'abondement correctif (à partir de 2021) défini à l'article 1.4,
- L'accompagnement VAE,
- Les éventuels cas définis par la CPNEF annuellement.

La CPNEF établira a minima annuellement une liste de formations éligibles au CPF. Les formations retenues sont celles qui seront utiles à l'évolution professionnelle des salariés de la branche au regard des métiers et compétences recherchées au sein des secteurs d'activité, ainsi que pour favoriser la mobilité des salariés « intra branche » et « inter branche ». Ces formations seront obligatoirement qualifiantes, certifiantes ou diplomantes.

2.2.1.2 Utilisation et mise en œuvre du Compte Personnel de Formation

L'utilisation du CPF est à l'initiative exclusive du salarié.

2.2.1.3 Articulation Compte Personnel de Formation et autres dispositifs

Les actions de formation suivies dans le cadre du CPF, peuvent être articulées avec des actions du plan de formation, des périodes de professionnalisation, du CIF, de la VAE.

2.2.2. Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est un droit ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail. Il a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix. Elles doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs objectifs :

- Changer d'activité professionnelle,
- Accéder à un niveau supérieur de qualification,
- S'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives.

2.2.3. Le congé bilan de compétences

Un salarié a le droit, sous certaines conditions, de prendre un congé spécifique en vue d'effectuer un bilan de compétences tout en bénéficiant du maintien de son salaire et du financement de tout ou partie des honoraires à verser au prestataire.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absences, les pourcentages d'effectifs simultanément absents et les possibilités de report.

Le congé de bilan de compétences est limité à 24 heures, consécutives ou non.

L'action du bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il ne peut être communiqué à l'employeur qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié.

2.2.4. Le congé d'accompagnement à la VAE (Validation des acquis de l'expérience) et les dispositifs de soutien à la VAE

La VAE est le droit individuel à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, sociale, syndicale et/ou bénévole, pour l'acquisition d'une certification, titre ou diplôme, à finalité professionnelle.

L'accompagnement de la démarche de VAE au travers d'un congé d'accompagnement et/ou d'un dispositif de soutien de branche est conseillé.

Ce congé a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de s'absenter soit pour :

- Participer aux épreuves de validation,
- Etre accompagné dans la procédure de préparation de cette validation.

C'est un droit pour tout salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. La durée du congé est de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

La durée de ce congé sera portée à 35 heures pour les salariés dont la certification visée est inférieure au niveau IV. L'accompagnement collectif est possible et vivement recommandé.

Article 2.3 Formations dans le cadre d'une initiative conjointe de l'employeur et du salarié

2.3.1. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation donne lieu à la construction d'un parcours de formation alternant les périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la certification préparée.

Son objectif est de permettre aux jeunes de moins de 26 ans, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, ou aux adultes handicapés, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'acquérir tout ou partie d'une qualification ou certification professionnelle.

Le tuteur est obligatoire pour encadrer le salarié en contrat de professionnalisation. Il doit être volontaire.

Au titre des contrats de professionnalisation sont prioritaires au sein de la branche les actions de formation dont l'objet est de :

- Favoriser l'acquisition d'une première certification professionnelle,
- Compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité, ou élever son niveau de qualification,
- Acquérir une certification afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

La CPNEF déterminera chaque année les formations prioritaires dans le cadre du contrat de professionnalisation.

2.3.1.1 Financement

La CPNEF fixera chaque année les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

Ils seront communiqués avec la liste des formations prioritaires aux entreprises de la branche.

Ces forfaits seront applicables aux publics définis à l'article 2.3.1 du présent chapitre.

La CPNEF demande à l'OPCA défini à l'article 2.1.2 du présent chapitre de fournir chaque année

un bilan quantitatif et qualitatif des contrats de professionnalisation conclus au sein de la branche.

2.3.1.2 Rémunération des contrats de professionnalisation

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est établie au minimum conformément aux dispositions réglementaires.

2.3.2. Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par les actions de formation, le maintien en activité des salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat unique d'insertion par l'accès à une nouvelle qualification ou professionnalisation dans la qualification possédée.

2.3.2.1 Publics bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes à tout salarié en CDI ou en contrat d'insertion.

2.3.2.2 Durée minimale de la formation

La durée de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation doit être au moins de 70h sur 12 mois calendaires.

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche, la CPNEF déterminera chaque année les formations prioritaires dans le cadre de la période de professionnalisation.

Ainsi:

- La durée de la période de professionnalisation sera portée, si nécessaire jusqu'à 36 mois,
- La durée de ces formations professionnelles sera portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures dans la limite maximale de la certification visée.

2.3.2.3 Mise en œuvre

Afin de sécuriser le parcours professionnel du salarié, les périodes de professionnalisation peuvent être organisées sous forme de parcours modulaires articulant tous les dispositifs existants, dont le CPF (dès lors que le salarié le propose), voire dans un dispositif de soutien VAE ou un parcours engagé sur le plan.

2.3.2.4 Financement

Le financement des périodes de professionnalisation se fera au titre des contributions dites de professionnalisation.

La CPNEF fixera chaque année les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre des périodes de professionnalisation.

Article 2.4 : Obligation de contribution

2.4.1. Taux

Tous les employeurs de la branche, quel que soit le nombre de salariés, doivent consacrer à la formation professionnelle continue :

- 2,1 % de la masse salariale brute annuelle,

Et

- 1 % de la masse salariale brute annuelle des contrats à durée déterminée pour le financement des CIF-CDD.

Ces versements incluent les obligations légales (plan de formation, professionnalisation, congé individuel de formation, compte personnel formation, fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

2.4.2. OPCA

Uniformation est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la branche. Tous les employeurs de la branche y effectuent le versement de leur contribution conformément aux taux précisés à l'article 2.4.1 dans le respect des dispositions légales.

2.4.3. Répartition des taux

La contribution légale exprimée en pourcentage de la masse salariale brute sera répartie comme suit :

	Plan de formation (mutualisé au sein de l'OPCA)	Professionnalisation	Congé individuel de formation	Compte personnel de formation	FPSP ⁶³	Total
Moins de 10 ETP	0.4%	0.15 %	-	-	-	0.55 %
10 à 49 ETP	0.2%	0.30 %	0.15%	0.20%	0.15%	1%
50 à 300 ETP	0.1%	0.30 %	0.20%	0.20%	0.20%	1%
+300 ETP	-	0.40 %	0.20%	0.20%	0.20%	1%

⁶³ Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

La part conventionnelle est égale à :

- 1,1 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises employant 10 salariés et plus,
- 1,55 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises occupant moins de 10 salariés.

La répartition annuelle de la part conventionnelle sera déterminée par la CPNEF.

Article 3 **Conseil en évolution professionnelle**

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs, en aidant le salarié :

- A clarifier sa situation et lui apporter des clés de compréhension de son environnement professionnel,
- A mettre en adéquation les projets d'évolution professionnelle avec les besoins du territoire, les formations existantes et les financements disponibles.

Il peut être assuré par Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les Missions locales, les OPCA et notamment Uniformation, ainsi que par les opérateurs régionaux désignés par la région.

CHAPITRE IX

MALADIE

La maladie suspend automatiquement le contrat de travail. La période de suspension est égale à la durée de l'arrêt maladie dans la limite d'un an.

Article 1er

En cas d'absence au travail résultant de maladie ou d'accident, les personnels des entreprises bénéficient des dispositions suivantes, relatives au maintien de salaire, sous réserve de remplir cumulativement les trois conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au minimum quatre mois consécutifs (à l'exception des salariés du bas Rhin, du Haut Rhin et de la Moselle) ;
- justifier dans les quarante-huit heures de cet arrêt de travail pour maladie, par l'envoi d'un arrêt de travail l'attestant ;
- pouvoir bénéficier des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Le bénéfice du maintien du salaire dès le premier jour d'absence pour maladie est limité à deux arrêts de travail sur les 12 mois précédents tout nouvel arrêt. Au-delà, et sous réserve des dispositions spécifiques au droit local d'Alsace et de la Moselle, le maintien du salaire pour maladie ne joue qu'à compter du 4ème jour d'absence, sauf accident du travail, maladie professionnelle, affection de longue durée telle que définie par l'article D. 322-1 du Code de la sécurité sociale, ou en cas d'absences

liées à la maladie d'une salariée dont la grossesse est médicalement constatée.

À compter du premier jour de prise en charge par l'employeur du maintien de salaire et pendant 90 jours, ils reçoivent la totalité de la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler. Pendant les 90 jours suivants, ils perçoivent 75 % de cette rémunération.

Article 2

Pour le calcul et le versement des indemnités, il est tenu compte des périodes déjà indemnisées durant les douze mois antérieurs de telle sorte que l'indemnisation des périodes de maladie ou d'accident ne dépasse pas, pour ces douze mois, la durée totale d'indemnisation prévue (90 jours à 100% et 90 jours à 75%).

Article 3

Après un an de maladie, s'il y a eu rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, le salarié est prioritaire à l'embauche pendant deux ans.

Article 4

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations (indemnités journalières, rentes ou pensions) que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale ou du régime de prévoyance.

CHAPITRE X

RETRAITE

L'ouverture des droits à la retraite est fixée par les dispositions légales⁶⁴ et conventionnelles.

Tout salarié cessant ses fonctions pour départ à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ dont le montant est de :

- 1/60e de la rémunération annuelle par année de présence dans l'entreprise avec un maximum de 15 ans.

Cette indemnité est calculée sur la valeur du point au moment du départ du salarié.

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur aux indemnités légales.

⁶⁴ L.122-14-13 et L.212-4-2 (art. nouveaux L.1237-5 à L.1237-10 et L.3123-1, L.3123-2)

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS SPECIALES POUR LES CADRES

Article 1er *Définition*

1.1 - Les emplois rattachés aux emplois repères de « Directeur » et de « Cadre fédéral » ont un statut cadre.

1.2 - Les emplois rattachés aux emplois repères d'« Assistant(e) de direction », de « Comptable » ou de « Coordinateur » ont un statut cadre en fonction de niveaux minima requis dans les critères formation, complexité et autonomie, selon le tableau ci-dessous :

Emplois repères	Niveaux minima requis nécessaires dans les critères		
	Critère 1 - Formation	Critère 2 - Complexité	Critère 3 - Autonomie
Assistant (e) de direction	4	5	4
Comptable	5	5	4
Coordinateur Coordinatrice	4	5	4

Ces trois conditions de niveaux sont cumulatives.

1.3 – A défaut, en l'absence de rattachement exprès de l'emploi au statut cadre, les dispositions du présent chapitre sont applicables dès lors que l'emploi considéré entre dans la définition posée ci-après, dans l'esprit de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :

Salariés qui répondent à l'exclusion de toute considération basée sur les émoluments à l'un au moins des trois critères suivants :

- avoir une formation technique équivalente à celle des cadres des professions nationales similaires et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;
- exercer par délégation de l'employeur l'autorité sur plusieurs salariés ou catégories de salariés ;
- exercer des fonctions impliquant initiatives et responsabilités et pouvant être considérées comme ayant délégation de l'autorité de l'employeur.

Article 2

Reconnaissance du statut de cadre

La lettre d'embauche ou avenant à cette lettre doit obligatoirement mentionner la qualité de cadre.

Article 3

Période d'essai

La période d'essai est définie à l'article 4 du chapitre III de la présente convention collective. Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment à condition de respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi.

A la fin de la période d'essai, s'il n'y a pas de dénonciation, le contrat d'embauche prend son plein effet. En cas de séparation à l'issue du deuxième mois, du fait de l'employeur, une indemnité correspondant à un demi-mois de salaire est versée au cadre.

Article 4

Rupture du contrat de travail

Que la résiliation du contrat de travail soit le fait de l'une ou de l'autre des parties, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à trois mois.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave.

Dans le cas d'inobservation du préavis, par l'une ou l'autre des parties, sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements dont le cadre aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à expiration du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, le cadre est autorisé à s'absenter cinquante heures par mois à prendre en accord avec l'employeur.

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

Article 5 **Indemnités de licenciement⁶⁶**

Le cadre licencié, alors qu'il compte plus d'un an de présence au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Cette indemnité de licenciement est calculée sur la base d'un demi mois de salaire par année d'ancienneté (et au prorata pour l'année commencée) depuis l'entrée dans l'entreprise.

Le salaire de base servant au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des douze derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des trois derniers mois. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui a été versée pendant cette période est prise en compte au prorata temporis.

Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à neuf mois de salaire et ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne peut avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations, y compris le montant des indemnités de départ en retraite, que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de la retraite.

Article 6 **Régime de retraite et de prévoyance**

A compter du premier jour dans la fonction de cadre, les cadres et assimilés sont obligatoirement inscrits :

A un régime de retraite complémentaire, dépendant de l'ARCO, dans la limite du plafond de sécurité sociale.

A un régime de retraite complémentaire, dépendant de l'A.G.I.R.C., pour la partie de salaire dépassant le plafond de la sécurité sociale.

A un régime de prévoyance, dont le taux de cotisation est au minimum de 1,5 p. 100 sur le salaire limité au plafond de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'employeur.

⁶⁶ Les employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire ne sont pas signataires de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, relatif à la rupture conventionnelle, prévoyant l'obligation de verser l'indemnité conventionnelle de licenciement si celle-ci est plus avantageuse que l'indemnité légale de licenciement en cas de rupture conventionnelle.

Ainsi, seules les dispositions du Code du Travail relatives à la rupture conventionnelle s'appliqueront. A ce titre, l'article L.1237-13 du Code du Travail prévoit que l'employeur doit verser au minimum l'indemnité légale de licenciement dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Un accord de Prévoyance figure à l'annexe V de la présente convention collective.

Article 7 **Conventions de forfait en jours sur l'année**

Le personnel d'encadrement tel que défini à l'article 1^{er} du chapitre XI de la convention collective est normalement assujéti aux règles relatives à la durée du travail définies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Néanmoins, un forfait annuel en jours pourra être proposé par l'employeur selon les dispositions spécifiques énumérées ci-dessous aux cadres expressément définis ci-après.

Article 7.1 : Mise en œuvre

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un forfait annuel en jours, pour les salariés expressément définis ci-après à l'article 7.2 qui l'acceptent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs. Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut proposer aux salariés définis ci-après la mise en œuvre d'un forfait annuel en jours selon les dispositions ci-dessous énoncées.

Dans les entreprises non dotées de représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs, l'employeur pourra proposer aux salariés définis ci-après à l'article 7.2 l'application d'un forfait annuel en jours selon les modalités et conditions suivantes énoncées ci-après.

L'application du forfait annuel en jours devra faire l'objet d'une mention au contrat de travail.

Article 7.2 : Bénéficiaires

Les cadres tels que définis à l'article 1^{er} du chapitre XI de la convention collective dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent, du degré d'autonomie important dont ils disposent dans leur emploi du temps et de délégations qui leur sont attribuées, peuvent se voir proposer une convention de forfait en jours sur l'année par l'employeur.

Article 7.3 : Nombre de jours travaillés

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait annuel en jours est défini.

Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 210 jours ouvrés par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs définie au contrat de travail.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'association.

Article 7.4 : Dépassement du plafond

Le plafond tel que fixé dans le contrat de travail, pourra de manière exceptionnelle à la demande expresse de l'employeur être dépassé.

Cette possibilité doit être établie par écrit dans le contrat de travail qui précise dans tel cas, le nombre de jours travaillés dans l'année, qui ne peut excéder un nombre maximal de 225 jours. Le contrat de travail doit mentionner le taux de la majoration de 10 % applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires au-delà de 210 jours.

Article 7.5 : Durée maximale des cadres visés

Les salariés concernés par une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

- aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires de travail
- aux durées légales et conventionnelles quotidienne maximale du travail
- aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires maximales de travail

Les dispositions conventionnelles relatives au repos quotidien (article 1.3.1 du chapitre IV) et au repos hebdomadaire (article 1.3.2 du chapitre IV) ne sont pas applicables à ces salariés cadres.

En revanche, les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives), et au repos hebdomadaire (6 jours de travail maximum par semaine et repos hebdomadaire de 24h consécutives en principe le dimanche), leur sont applicables.

Article 7.6 : Repos

Les jours de repos liés à cet aménagement du temps de travail des cadres autonomes doivent être pris par journée, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, compte tenu des impératifs de fonctionnement spécifiques à l'entreprise.

Article 7.7: Rémunération

La rémunération forfaitaire, versée mensuellement au salarié au regard de la grille conventionnelle de classification, est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de

paie et du nombre d'heures de travail effectif accompli au cours d'une journée.

Article 7.8: Document de suivi

Un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel de contrôle des journées travaillées, des jours de repos et jours de congés sera tenu par l'employeur.

A cet effet, les cadres concernés doivent remettre, 1 fois par mois à l'employeur qui le valide un document récapitulatif le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours de repos pris et restant à prendre.

En outre, le comité d'entreprise ou le cas échéant le conseil d'établissement devra être consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 7.9: Entretien annuel

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Article 7.10 : Amplitude journalière

Les salariés en forfait jours devront informer chaque semaine leur supérieur hiérarchique de l'horaire de début et de fin de leur journée et/ou demie journée de travail.

L'amplitude journalière des salariés en convention de forfait devra rester raisonnable.

Elle ne pourra pas, en toutes hypothèses, dépasser 13 heures consécutives.

CHAPITRE XII

SYSTEME DE CLASSIFICATION

Le système de classification est le moyen de positionner les emplois de la branche. Il se fonde sur les caractéristiques et les exigences de l'emploi occupé.

Article 1 *Les éléments de classification*

1.1. Les critères

Le système repose sur huit critères permettant de définir et d'évaluer les différentes compétences requises pour l'exercice des emplois. Chaque critère comporte plusieurs niveaux. Chaque niveau a une valeur exprimée en points.

Les critères sont : formation requise, complexité de l'emploi, autonomie, responsabilités financières, responsabilités humaines, responsabilités de la sécurité et des moyens, incidence sur le projet de l'association, dimension relationnelle (nature et difficulté des échanges).

1.2. La grille de cotation

La grille de cotation (présentée à l'article 4) est l'outil de pesée des emplois. Elle regroupe les 8 critères, chacun comportant plusieurs niveaux. Chaque niveau est affecté d'un nombre de points.

1.3. Les emplois repères

Quinze emplois repères (présentés à l'article 5) constituent les emplois de référence pour la classification. Ils représentent la majorité des emplois existants dans la branche et en assurent la cohérence.

Les emplois repères regroupent sous un seul vocable les emplois de même nature d'activité.

La description des activités de chaque emploi repère est complétée d'une rubrique « Emplois rattachés » regroupant des emplois différents par leur contenu mais proches par leur mission ou leur niveau de responsabilité et de compétences.

D'autres appellations sont utilisées dans la branche et figurent sous l'intitulé de chaque emploi repère.

Les emplois repères sont : agent de maintenance, animateur, animateur d'activité, assistant de direction, auxiliaire petite enfance ou de soins, cadre fédéral, chargé d'accueil, comptable, coordinateur, directeur, éducateur petite enfance, intervenant technique, personnel administratif, personnel de service, secrétaire.

Article 2 *La méthode de classification*

2.1 Pesée de l'emploi

La pesée des emplois dans l'entreprise est réalisée avec la grille de cotation. Elle s'effectue en déterminant, pour chaque critère, le niveau correspondant à l'exercice de l'emploi. La pesée résulte de la somme des points correspondant au niveau sélectionné dans chacun des critères, dans la limite des niveaux minimum et maximum de l'emploi repère concerné.

Ce total de points de pesée sert au calcul de la rémunération de base.

2.2 Modalités de la pesée

Toute pesée s'appuie sur une définition de l'emploi.

La définition de l'emploi ainsi que sa pesée sont réalisées par l'employeur.

Lors de la pesée de l'emploi, pour chacun des 8 critères, un seul niveau est choisi. Ce dernier doit être compris entre les niveaux minimum et maximum de l'emploi repère de rattachement.

2.3 Rattachement de l'emploi à un emploi repère

Chaque emploi est rattaché à un emploi repère.

Dans le cas exceptionnel où le rattachement de l'emploi à un emploi repère n'est pas possible parce que, ni l'intitulé, ni les missions, ni les activités ne correspondent à aucun emploi repère ni à aucun emploi rattaché, l'employeur pèse cet emploi en évaluant pour chacun des critères le niveau correspondant et arrête le nombre total de points servant à la rémunération de base.

Le rattachement de cet emploi à un emploi repère doit être réétudié lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Si la difficulté de rattachement demeure, employeur ou salarié peuvent saisir la Commission Paritaire Nationale d'interprétation et de conciliation conformément à la procédure présentée à l'article 6.1.2.

Article 3

Création d'une commission de classification dans l'entreprise

Un accord d'entreprise peut être conclu conformément au Code du Travail, en vue de créer une Commission de Classification dans l'entreprise. Elle a pour mission de donner un avis sur la définition et la pesée des emplois.

Dans les entreprises où un accord d'entreprise est signé sur la mise en œuvre de la classification, l'employeur devra adresser copie de l'accord à la commission paritaire nationale, ainsi que tous les éléments propre à lui permettre d'analyser son fonctionnement.

Article 4 - La Grille de cotation

CRITERE 1 : FORMATION REQUISE		
Niveau	Contenu	Points
1	Fin de scolarité obligatoire.	57
2	Diplôme de niveau ministériel V ou formation de niveau équivalent.	62
3	Diplôme de niveau interministériel IV ou formation de niveau équivalent. (Bac)	76
4	Diplôme de niveau interministériel III ou formation de niveau équivalent. (Bac+2)	103
5	Diplôme de niveau interministériel III ou formation de niveau équivalent + 1 année de formation spécialisée dans le secteur professionnel. (Bac + 3)	145
6	Diplôme de niveau interministériel II et I ou formation de niveau équivalent. (Bac + 4 et 5)	177
CRITERE 2 : COMPLEXITE DE L'EMPLOI		
Niveau	Contenu	Points
1	Les tâches sont de nature similaire. Les opérations sont simples et peuvent être résolues à partir de modes opératoires connus	57
2	Les tâches sont variées et peuvent requérir la connaissance d'autres techniques. L'examen des difficultés et la recherche des solutions les plus adaptées font appel à la pratique.	60
3	Les tâches sont variées et exigent la connaissance d'autres activités ou techniques. Les difficultés peuvent être imprévues et nécessitent l'adaptation des moyens, des procédés ou des techniques	70
4	Les activités sont de nature différente ou complémentaire et exigent des connaissances dans plusieurs domaines. Les travaux sont multiples, proviennent de sources variées et nécessitent l'analyse et l'appréciation des données internes et externes.	88
5	Les activités sont distinctes et exigent une connaissance approfondie de plusieurs autres domaines. Les travaux sont complexes, parfois nouveaux. Les solutions nécessitent la connaissance du contexte, l'analyse des données et leur rapprochement. Elles exigent des capacités de conception.	116
6	Les groupes d'activités doivent être coordonnés. Ils exigent soit la maîtrise de plusieurs domaines, soit une expertise approfondie dans un domaine particulier. La recherche de solutions nécessite soit de faire appel à plusieurs spécialités afin de préparer les éléments de décisions stratégiques, soit de s'appuyer sur une excellente connaissance de l'environnement et d'intégrer des composantes nouvelles.	153
7	Les domaines d'activités nécessitent la maîtrise de plusieurs spécialités. Les solutions nécessitent d'anticiper les évolutions stratégiques et d'en mesurer l'impact afin de préparer les éléments de décisions du Conseil d'Administration.	180
CRITERE 3 : AUTONOMIE		
Niveau	Contenu	Points
1	Exécution d'opérations ordonnées sous une responsabilité directe. Le contrôle est régulier en fonction d'objectifs précis de réalisation.	29
2	Mise en œuvre des moyens nécessaires à l'action matérielle, dans le cadre du poste de travail. Le contrôle porte sur les moyens mis en œuvre et sur les actions réalisées.	32
3	Mise en œuvre des moyens adaptés à l'action dans le cadre d'activités. Le contrôle porte sur l'atteinte des résultats dans le temps et les délais fixés.	44
4	Mise en œuvre d'objectifs fixés par la définition et l'adaptation de plans d'action dans le cadre d'une structure. Le contrôle s'exerce en faisant des bilans intermédiaires avec les instances ayant fixé les objectifs.	66
5	Mise en œuvre des orientations définies par les instances politiques et élaboration des objectifs de l'ensemble d'une structure. Rend compte aux instances politiques (AG, CA, Bureau) de l'efficacité, la pertinence et l'opportunité des choix effectués.	87

CRITERE 4 : RESPONSABILITES FINANCIERES		
Niveau	Contenu	Points
1	Estimation des besoins liés à l'activité et/ou règlement des petites dépenses.	29
2	Responsabilité de la caisse et/ou des achats courants et/ou suivi de l'enveloppe budgétaire de l'activité.	31
3	Responsabilité de l'exécution du budget d'une ou plusieurs activités, et/ou éventuellement participation à la recherche de financement de cette ou ces activités.	38
4	Participation à la gestion du budget d'activités différentes, à la recherche de financement et responsabilité de la gestion de ce budget.	52
5	Responsabilité de la recherche du financement structurel, de la construction et de la gestion d'une structure ayant un budget consolidé d'un montant inférieur ou égale à 10 fois le plafond sécurité sociale.	72
6	Responsabilité de la recherche du financement structurel, de la construction et de la gestion d'une structure ayant un budget consolidé d'un montant supérieur à 10 fois le plafond sécurité sociale et inférieur ou égal à 25 fois le plafond sécurité sociale.	80
7	Responsabilité de la recherche du financement structurel, de la construction et de la gestion d'une structure ayant un budget consolidé d'un montant supérieur à 25 fois le plafond sécurité sociale. Ou interventions de diagnostic, audit, consolidation de budget, analyse financière (cadre fédéral)	90
CRITERE 5 : RESPONSABILITES HUMAINES		
Niveau	Contenu	Points
1	Est responsable de l'exécution de l'activité.	30
2	Peut exercer des activités de tutorat.	32
3	Encadre du personnel.	44
3 bis	Gère techniquement par délégation : - L'ensemble des ressources humaines pour une partie de la structure - Ou une partie des ressources humaines pour l'ensemble de la structure.	55
4	Gère techniquement par délégation les ressources humaines (recrutement, formation, évaluation, coordination) de sa structure.	66
5	Définit la politique des ressources humaines et la gère en lien avec le conseil d'administration (recrutement, rémunération, formation, évaluation, coordination). Ou apporte appui et conseil à un réseau fédéral.	87
CRITERE 6 : RESPONSABILITES DE LA SECURITE ET DES MOYENS		
Niveau	Contenu	Points
1	Responsabilité des matériels mis à la disposition du salarié	30
2	Responsabilité des matériels et des personnes (public accueilli) dans le cadre de l'activité du salarié.	36
3	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles et public) et des biens d'une structure.	57
4	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles et public) et des biens d'une structure ayant un C.H.S.C.T. Ou responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles et public) et des biens d'une fédération.	83
CRITERE 7 : INCIDENCE SUR LE PROJET DE L'ASSOCIATION		
Niveau	Contenu	Points
1	L'emploi a une incidence minime sur la réalisation des projets. Il participe à la réalisation du projet de l'association.	30
2	L'emploi a une incidence moyenne sur la réalisation des projets. Il demande à se référer explicitement au projet de l'association.	36
3	L'emploi a une incidence importante sur la réalisation des projets. Il contribue à la réalisation et à l'évolution du projet de l'association.	57
4	L'emploi a une incidence essentielle sur la réalisation des projets. Il est garant du projet dans sa réalisation, ses adaptations, et son évolution.	83

CRITERE 8 : DIMENSION RELATIONNELLE		
8.A : Nature des échanges		
Niveau	NATURE DES ECHANGES	Points
1	Les échanges sont constitués essentiellement de renseignements donnés et/ou reçus en interne et/ou en externe.	15
2	Les échanges sont constitués d'informations variées provenant et/ou à destination de l'interne et de l'externe.	18
3	Les échanges visent à résoudre des conflits concernant des aspects techniques et humains, en interne et en externe.	29
4	Les échanges sont essentiellement constitués de négociations sur des dimensions à la fois techniques et humaines, en interne et en externe.	43
8.B : Difficultés des échanges		
Niveau	DIFFICULTE	Points
1	Les échanges sont constitués d'échanges d'information. Ils nécessitent de donner et/ou recevoir les informations.	15
2	Les échanges requièrent le sens de l'écoute, l'esprit d'analyse et du tact. Ils nécessitent d'expliquer, d'argumenter.	16
3	Les échanges requièrent de la diplomatie et le sens des négociations. Ils nécessitent de se faire admettre, de convaincre.	22
4	Les échanges requièrent de gérer des situations complexes. Ils nécessitent de se positionner en médiateur, de proposer des solutions.	33
5	Les échanges requièrent le sens de la négociation et l'expérience de situations complexes aux enjeux importants. Ils nécessitent de négocier des situations à la fois techniques et politiques.	46

**Article 5 –
Les emplois repères**

5.1 Description des emplois repères

AGENT DE MAINTENANCE :

- ◆ **EMPLOIS ASSIMILES :** Factotum, Ouvrier d'entretien.
- ◆ **MISSION : veille à l'état des locaux :**
 - ◆ Assure la maintenance des locaux, du mobilier et du matériel.
 - ◆ Vérifie, contrôle et prévient les anomalies.
 - ◆ Contrôle et diagnostique les anomalies ; peut assurer les réparations et informe la direction en ce qui concerne les réparations nécessitant une intervention extérieure.

ANIMATEUR

- ◆ **EMPLOIS ASSIMILES :** Animateur coordinateur, Animateur relais d'assistants maternels (RAM), Animateur responsable de secteur, Assistant(e) social(e), Agent de développement, Animateur enfants / adolescents / jeunes, Animateur socioculturel, Animateur d'insertion, Animateur de prévention, Conseiller bilan, Conseillère conjugale, Conseiller de mission locale, Conseiller en économie sociale et familiale, Educateur spécialisé, Formateur, Intervenant social, Responsable d'accueil de loisirs (CLSH), Référent de secteur.
- ◆ **MISSION : assure une mission socio-éducative dans le cadre du projet de l'association :**
 - ◆ Est responsable de la définition des moyens à mettre en œuvre, de l'organisation matérielle, de la gestion financière et de

l'encadrement des activités dont il a la charge, est responsable des différents intervenants et/ou bénévoles ainsi que du suivi, de l'évaluation de son action et du respect du projet.

- ◆ Participe à la conception et à la mise en œuvre du projet éducatif et/ou social et le développe.
- ◆ Intervient dans des domaines et pour des publics divers : activités de loisirs, accompagnement social de type insertion, santé, logement, animation de quartier, médiation...
- ◆ Peut être responsable d'un secteur : jeunes, enfants... dont il coordonne les actions.
- ◆ Assure parfois alternativement un travail d'animation et de suivi individuel.
- ◆ Travaille avec les partenaires concernés par son domaine d'intervention ou son projet.

ANIMATEUR D'ACTIVITE

- ◆ **EMPLOIS ASSIMILES :** Aide-animateur, Aide à domicile, Aide ménagère, Animateur loisirs, Animateur débutant, Animateur CLSH, Assistant en animation.
- ◆ **MISSION : participe à la fonction socio-éducative dans le cadre de la mise en œuvre du projet social :**
 - ◆ Organise matériellement l'activité qu'il encadre, soit sous la responsabilité d'un professionnel confirmé, soit en rendant compte à son supérieur.
 - ◆ Peut être amené, selon son expérience et sa qualification, à définir les moyens qu'il met

en œuvre, à participer au montage des dossiers.

- ◆ Participe à la mise en œuvre du projet, notamment en ce qui concerne l'animation des loisirs, le soutien scolaire, la petite enfance.

ASSISTANT DE DIRECTION :

- ◆ **EMPLOIS ASSIMILES :** Assistant(e) de gestion, Assistant(e) fédéral(e), Secrétaire de direction, Responsable administratif.
- ◆ **MISSION : assiste la direction dans l'exécution de ses tâches, reçoit délégation pour réaliser des actions et missions particulières :**
 - ◆ Assure le secrétariat et certaines activités de comptabilité.
 - ◆ Prépare certains dossiers après avoir reçu les indications nécessaires de son supérieur.
 - ◆ Assure les liaisons entre les services de la structure. Coordonne, organise et contrôle la transmission de l'information.
 - ◆ Prend en charge de manière autonome des missions particulières à la demande de son supérieur.
 - ◆ Représente parfois la structure lors de manifestations particulières.

AUXILIAIRE PETITE ENFANCE OU DE SOINS :

- ◆ **EMPLOIS ASSIMILES :** Aide soignante, animateur petite enfance, Auxiliaire de puériculture.
- ◆ **MISSION :**
 - ◆ Organise matériellement, en lien avec l'Éducateur Petite Enfance, les activités d'éveil qu'il encadre.
 - ◆ Assure les soins d'hygiène et de vie quotidienne des enfants ;
 - ◆ Peut en fonction du diplôme être responsable d'un groupe d'enfants ;
 - ◆ Peut encadrer, sous la responsabilité de l'Éducateur Petite Enfance, du personnel non qualifié en contact avec des jeunes enfants (animateur d'activité)

CADRE FEDERAL

- ◆ **EMPLOIS ASSIMILES :** Chargé de mission fédéral, Délégué, Délégué adjoint, Délégué général, Délégué fédéral, Délégué départemental, Délégué régional, Délégué chargé de....
- ◆ **MISSION : Contribue à l'élaboration du projet politique et social de la Fédération (départementale, régionale, nationale), garantit sa mise en œuvre :**
 - ◆ Elabore le projet fédéral.
 - ◆ Participe à l'élaboration des politiques publiques.
 - ◆ Anime et développe le réseau des adhérents
 - ◆ Organise et gère la fédération.

CHARGÉ D'ACCUEIL :

- ◆ **EMPLOIS ASSIMILES :** Hôtesse d'accueil.

◆ **MISSION : accueille le public sur place et au téléphone, oriente, informe :**

- ◆ Assure le relais d'information entre le public et la structure.
- ◆ Gère l'affichage, la documentation, les salles et le matériel.
- ◆ Réalise aussi ponctuellement des travaux administratifs.
- ◆ Enregistre les inscriptions, éventuellement leur règlement et tient le fichier des adhérents à jour.

COMPTABLE :

- ◆ **EMPLOIS ASSIMILES :** Comptable-secrétaire, Gestionnaire, Intendant.
- ◆ **MISSION : assure la comptabilité d'un ou plusieurs services, d'une ou plusieurs structures :**
 - ◆ Assure la préparation des documents comptables et des contrats de travail ainsi que la liaison avec les organismes sociaux.
 - ◆ Réalise la gestion comptable et la gestion de la trésorerie.
 - ◆ Etablit les salaires.
 - ◆ Réalise les documents de gestion intermédiaire (tableaux de bord) et de fin d'exercice (compte d'exploitation et bilan).
 - ◆ Traite le budget : élaboration et suivi.
 - ◆ Réalise aussi certaines activités d'accueil et de secrétariat.

COORDINATEUR

- ◆ **EMPLOIS ASSIMILES :** Chef de projet, Coordonnateur, Coordinateur fonctionnel, Directeur d'établissement d'accueil de jeunes enfants, Infirmière responsable de la coordination de service de soin, Référent de secteur, Responsable technique d'établissement d'accueil de jeunes enfants, Responsable de secteur.
- ◆ **MISSION : assure la mise en œuvre du projet social en coordonnant l'action socio-éducative :**
 - ◆ Coordonne les actions menées par des professionnels et/ou des bénévoles travaillant dans plusieurs domaines ou plusieurs sites d'intervention.
 - ◆ Conçoit et développe ses projets ; évalue les activités.
 - ◆ Est responsable ou est pilote d'une ou plusieurs équipes d'animation.
 - ◆ Exerce par délégation du directeur (ou du président) la gestion administrative, financière ou des ressources humaines (congés, absences, formation).
 - ◆ Participe au développement de partenariats extérieurs ainsi qu'à la recherche de financement.

DIRECTEUR

- ◆ **EMPLOIS ASSIMILES:** Directeur adjoint, Directeur d'établissement d'accueil de jeunes enfants, Directeurs fonctionnels (administratif, financier, des ressources humaines,...), Responsable de centre, Responsable technique d'établissement d'accueil de jeunes enfants .
- ◆ **MISSION : assume la responsabilité générale de la structure par délégation du Conseil d'Administration :**
 - ◆ Participe activement au projet de l'association : propose, est le garant de la mise en œuvre, contribue à l'évaluation.
 - ◆ Dirige, assume et coordonne une ou plusieurs structures et équipes ainsi que l'animation globale.
 - ◆ Est responsable ou co-responsable de l'administration générale, de la gestion de la structure et des ressources humaines ainsi que de la recherche de financement.
 - ◆ Assure une fonction de veille et de conseil aux élus.
 - ◆ Recherche et développe des partenariats extérieurs et travaille en réseau.
 - ◆ Participe au développement local, à la promotion de la vie associative.

EDUCATEUR PETITE ENFANCE :

- ◆ **EMPLOIS ASSIMILES :** Animateur responsable de halte garderie, Directeur d'établissement d'accueil de jeunes enfants, Educateur de jeunes enfants, Puéricultrice, Responsable technique d'établissement d'accueil de jeunes enfants.
- ◆ **MISSION :**
 - ◆ Assure l'encadrement du travail de l'équipe éducative et met en pratique le projet pédagogique du lieu d'accueil de jeunes enfants en concertation avec l'ensemble du personnel et en cohérence avec les orientations
 - ◆ Peut être responsable technique au regard de l'agrément délivré par le Conseil Général.
 - ◆ Peut être en charge de certaines tâches administratives en lien avec son supérieur ou un membre du Bureau.

INTERVENANT TECHNIQUE

- ◆ **EMPLOIS ASSIMILES :** Animateur spécialisé, Bibliothécaire, Chargé(e) de mission, Cuisinier, Documentaliste, Ecrivain public, Professeur de..., Infirmière, Kinésithérapeute, Ludothécaire, Orthophoniste, Psychologue, Psychomotricien, Puéricultrice, Régisseur technique.
- ◆ **MISSION : maîtrisant une spécialité, participe par une fonction éducative technique à la mise en œuvre du projet social :**

- ◆ Collabore à la définition des moyens à mettre en œuvre, à l'organisation matérielle, à l'encadrement et au développement d'une activité dont il a la charge et pour laquelle il possède une compétence spécialisée.
- ◆ Est responsable du suivi de l'activité.
- ◆ Intervient dans les domaines des loisirs, de la culture, du sport et du développement personnel.
- ◆ Travaille en collaboration avec l'ensemble de l'équipe professionnelle.

PERSONNEL ADMINISTRATIF :

- ◆ **EMPLOIS ASSIMILES :** Agent administratif, Aide-comptable, Dactylo, Employé de bureau, Employé-dactylo, Employé polyvalent, Employé de service administratif.
- ◆ **MISSION : assure diverses tâches administratives :**
 - ◆ Réalise des tâches courantes de tri, classement, codification, traitement de courrier, enregistrement et mise à jour de données, en utilisant éventuellement un ordinateur.

PERSONNEL DE SERVICE :

- ◆ **EMPLOIS ASSIMILES :** Agent ou Personnel d'entretien, Agent de service, Agent de nettoyage, technicien de surface, Femme/Homme de ménage, Aide cuisinier, Concierge, Gardien.
- ◆ **MISSION : assure la propreté et le rangement des locaux :**
 - ◆ Assure l'entretien courant des locaux par des opérations simples.
 - ◆ Préviens les anomalies courantes.

SECRETAIRE :

- ◆ **EMPLOIS ASSIMILES :** Secrétaire administrative, secrétaire de service, secrétaire de gestion, Secrétaire-accueil, Secrétaire-comptable, Secrétaire fédérale, Secrétaire de direction.
- ◆ **MISSION : assure le secrétariat, réalise des activités d'accueil ainsi que certaines tâches de comptabilité :**
 - ◆ Gère le courrier (ouverture, tri, distribution, rédaction), les plannings, les agendas, les fichiers, les fournitures, les inscriptions aux activités.
 - ◆ Traite les documents : création, mise en forme, envois, suivi, classement, archivage.
 - ◆ Réalise la constitution de certains dossiers : formation, personnel...
 - ◆ Veille à la circulation des informations orales et écrites.
 - ◆ Réalise des activités d'accueil et de comptabilité.

5.2 Cotations et pesées des emplois repères

5.2.1 Définition :

Chaque emploi repère en référence à sa description a fait l'objet d'une pesée. Pour chaque critère, un niveau minimum et un niveau maximum ont été déterminés. Pour certains critères, les 2 niveaux peuvent être identiques.

Ainsi, 2 pesées, minimale et maximale, résultent de la somme des points correspondant aux niveaux déterminés. Ces pesées des emplois repères servent de référence aux emplois de la branche.

5.2.2 Pesée des emplois repères :

AGENT DE MAINTENANCE		POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
CRITERES	NIVEAU CHOISI MINI	POINTS CORRESPONDANTS	NIVEAU CHOISI MAXI	POINTS CORRESPONDANTS	
1 - Formation requise	1	57	3	76	
2 - Complexité de l'emploi	2	60	4	88	
3 - Autonomie	2	32	2	32	
4 - Responsabilités financières	1	29	2	31	
5 - Responsabilités humaines	1	30	2	32	
6 - Responsabilités moy. / sécurité	1	30	2	36	
7 - Incidence	1	30	1	30	
8 - Relationnel					
	8a - Nature	1	1	15	
	8b - Difficulté	1	2	16	
PESEE		298		356	

ANIMATEUR		POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
CRITERES	NIVEAU CHOISI MINI	POINTS CORRESPONDANTS	NIVEAU CHOISI MAXI	POINTS CORRESPONDANTS	
1 - Formation requise	3	76	5	145	
2 - Complexité de l'emploi	4	88	5	116	
3 - Autonomie	2	32	4	66	
4 - Responsabilités financières	2	31	4	52	
5 - Responsabilités humaines	2	32	3	44	
6 - Responsabilités moy./ sécurité	2	36	3	57	
7 - Incidence	3	57	3	57	
8 - Relationnel					
	8a - Nature	2	3	29	
	8b - Difficulté	2	4	33	
PESEE		386		599	

ANIMATEUR D'ACTIVITE		POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
CRITERES	NIVEAU CHOISI MINI	POINTS CORRESPONDANTS	NIVEAU CHOISI MAXI	POINTS CORRESPONDANTS	
1-Formation requise	1	57	4	103	
2 - Complexité de l'emploi	1	57	3	70	
3 - Autonomie	1	29	3	44	
4 - Responsabilités financières	1	29	2	31	
5 - Responsabilités humaines	1	30	2	32	
6 - Responsabilités moy. / sécurité	1	30	2	36	
7 - Incidence	1	30	2	36	
8 - Relationnel					
	8a - Nature	1	2	18	
	8b - Difficulté	1	3	22	
PESEE		292		392	

ASSISTANT DE DIRECTION	POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
CRITERES	NIVEAU CHOISI MINI	POINTS CORRESPONDANTS	NIVEAU CHOISI MAXI	POINTS CORRESPONDANTS
1 - Formation requise	3	76	4	103
2 - Complexité de l'emploi	4	88	5	116
3 - Autonomie	3	44	4	66
4 - Responsabilités financières	2	31	3	38
5 - Responsabilités humaines	2	32	3	44
6 - Responsabilités moy. / sécurité	1	30	2	36
7 - Incidence	2	36	3	57
8 - Relationnel 8a - Nature	2	18	3	29
8b - Difficulté	2	16	4	33
PESEE		371		522

AUXILIAIRE PETITE ENFANCE OU DE SOINS.	POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
CRITERES	NIVEAU CHOISI MINI	POINTS CORRESPONDANTS	NIVEAU CHOISI MAXI	POINTS CORRESPONDANTS
1 - Formation requise	2	62	3	76
2 - Complexité de l'emploi	2	60	3	70
3 - Autonomie	1	29	3	44
4 - Responsabilités financières	1	29	2	31
5 - Responsabilités humaines	1	30	2	32
6 - Responsabilités moy. / sécurité	1	30	3	57
7 - Incidence	1	30	3	57
8 - Relationnel 8a - Nature	1	15	2	18
8b - Difficulté	1	15	3	22
PESEE		300		407

CADRE FEDERAL	POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
CRITERES	NIVEAU CHOISI MINI	POINTS CORRESPONDANTS	NIVEAU CHOISI MAXI	POINTS CORRESPONDANTS
1 - Formation requise	5	145	6	177
2 - Complexité de l'emploi	6	153	7	180
3 - Autonomie	4	66	5	87
4 - Responsabilités financières	3	38	7	90
5 - Responsabilités humaines	2	32	5	87
6 - Responsabilités moy. / sécurité	2	36	4	83
7 - Incidence	3	57	4	83
8 - Relationnel 8a - Nature	3	29	4	43
8b - Difficulté	3	22	5	46
PESEE		578		876

CHARGE D'ACCUEIL	POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
CRITERES	NIVEAU CHOISI MINI	POINTS CORRESPONDANTS	NIVEAU CHOISI MAXI	POINTS CORRESPONDANTS
1 - Formation requise	1	57	3	76
2 - Complexité de l'emploi	2	60	3	70
3 - Autonomie	1	29	3	44
4 - Responsabilités financières	1	29	2	31
5 - Responsabilités humaines	1	30	2	32
6 - Responsabilités moy. / sécurité	1	30	1	30
7 - Incidence	2	36	2	36
8 - Relationnel 8a - Nature	2	18	3	29
8b - Difficulté	2	16	3	22
PESEE		305		370

COMPTABLE	POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
CRITERES	NIVEAU CHOISI MINI	POINTS CORRESPONDANTS	NIVEAU CHOISI MAXI	POINTS CORRESPONDANTS
1 - Formation requise	3	76	5	145
2 - Complexité de l'emploi	4	88	5	116
3 - Autonomie	3	44	4	66
4 - Responsabilités financières	4	52	4	52
5 - Responsabilités humaines	1	30	3	44
6 - Responsabilités moy. / sécurité	1	30	1	30
7 - Incidence	2	36	3	57
8 - Relationnel 8a - Nature	2	18	2	18
8b - Difficulté	2	16	3	22
PESEE		390		550

COORDINATEUR	POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
CRITERES	NIVEAU CHOISI MINI	POINTS CORRESPONDANTS	NIVEAU CHOISI MAXI	POINTS CORRESPONDANTS
1 - Formation requise	4	103	5	145
2 - Complexité de l'emploi	4	88	5	116
3 - Autonomie	3	44	4	66
4 - Responsabilités financières	3	38	4	52
5 - Responsabilités humaines	3	44	4	66
6 - Responsabilités moy. / sécurité	2	36	3	57
7 - Incidence	3	57	4	83
8 - Relationnel 8a - Nature	2	18	3	29
8b - Difficulté	2	16	4	33
PESEE		444		647

DIRECTEUR	POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
CRITERES	NIVEAU CHOISI MINI	POINTS CORRESPONDANTS	NIVEAU CHOISI MAXI	POINTS CORRESPONDANTS
1 - Formation requise	4	103	6	177
2 - Complexité de l'emploi	4	88	7	180
3 - Autonomie	4	66	5	87
4 - Responsabilités financières	3	38	7	90
5 - Responsabilités humaines	4	66	5	87
6 - Responsabilités moy. / sécurité	3	57	4	83
7 - Incidence	4	83	4	83
8 - Relationnel 8a - Nature	3	29	4	43
8b - Difficulté	3	22	5	46
PESEE		552		876

EDUCATEUR PETITE ENFANCE	POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
CRITERES	NIVEAU CHOISI MINI	POINTS CORRESPONDANTS	NIVEAU CHOISI MAXI	POINTS CORRESPONDANTS
1 - Formation requise	3	76	5	145
2 - Complexité de l'emploi	4	88	5	116
3 - Autonomie	2	32	4	66
4 - Responsabilités financières	1	29	3	38
5 - Responsabilités humaines	2	32	4	66
6 - Responsabilités moy. / sécurité	2	36	3	57
7 - Incidence	3	57	3	57
8 - Relationnel 8a - Nature	2	18	3	29
8b - Difficulté	2	16	4	33
PESEE		384		607

INTERVENANT TECHNIQUE	POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
CRITERES	NIVEAU CHOISI MINI	POINTS CORRESPONDANTS	NIVEAU CHOISI MAXI	POINTS CORRESPONDANTS
1 - Formation requise	2	62	6	177
2 - Complexité de l'emploi	2	60	4	88
3 - Autonomie	2	32	4	66
4 - Responsabilités financières	1	29	2	31
5 - Responsabilités humaines	1	30	2	32
6 - Responsabilités moy. / sécurité	2	36	3	57
7 - Incidence	2	36	3	57
8 - Relationnel 8a - Nature	2	18	4	43
8b - Difficulté	2	16	4	33
PESEE		319		584

PERSONNEL ADMINISTRATIF	POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
CRITERES	NIVEAU CHOISI MINI	POINTS CORRESPONDANTS	NIVEAU CHOISI MAXI	POINTS CORRESPONDANTS
1 - Formation requise	1	57	3	76
2 - Complexité de l'emploi	1	57	2	60
3 - Autonomie	1	29	2	32
4 - Responsabilités financières	1	29	2	31
5 - Responsabilités humaines	1	30	2	32
6 - Responsabilités moy. / sécurité	1	30	1	30
7 - Incidence	1	30	2	36
8 - Relationnel 8a - Nature	1	15	2	18
8b - Difficulté	1	15	2	16
PESEE		292		331

PERSONNEL DE SERVICE	POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
CRITERES	NIVEAU CHOISI MINI	POINTS CORRESPONDANTS	NIVEAU CHOISI MAXI	POINTS CORRESPONDANTS
1 - Formation requise	1	57	2	62
2 - Complexité de l'emploi	1	57	2	60
3 - Autonomie	1	29	2	32
4 - Responsabilités financières	1	29	2	31
5 - Responsabilités humaines	1	30	2	32
6 - Responsabilités moy. / sécurité	1	30	2	36
7 - Incidence	1	30	2	36
8 - Relationnel 8a - Nature	1	15	2	18
8b - Difficulté	1	15	1	15
PESEE		292		322

SECRETARE	POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
CRITERES	NIVEAU CHOISI MINI	POINTS CORRESPONDANTS	NIVEAU CHOISI MAXI	POINTS CORRESPONDANTS
1 - Formation requise	3	76	4	103
2 - Complexité de l'emploi	3	70	4	88
3 - Autonomie	2	32	3	44
4 - Responsabilités financières	1	29	2	31
5 - Responsabilités humaines	1	30	3	44
6 - Responsabilités moy. / sécurité	1	30	2	36
7 - Incidence	2	36	3	57
8 - Relationnel 8a - Nature	2	18	3	29
8b - Difficulté	2	16	3	22
PESEE		337		454

Article 6
Modalités subsidiaires

6.1 Modification des emplois repères au niveau de la branche

6.1.1 Principes

Création

De nouveaux emplois repères peuvent être créés au niveau de la branche par la Commission Paritaire, soit pour répondre à un emploi nouveau ou à un emploi non répertorié, soit pour compléter la liste des emplois rattachés.

Modification

Un emploi repère peut être modifié au niveau de la branche par la Commission Paritaire.

Suppression

Un emploi repère peut être supprimé au niveau de la branche par la Commission Paritaire.

6.1.2 Procédure de modification

Les demandes de modification des emplois repères sont instruites par la Commission Paritaire Nationale d'interprétation et de conciliation. Elles doivent être introduites par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative au sens du code du travail (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

Le syndicat demandeur doit obligatoirement adresser sa demande à la Commission Paritaire Nationale d'interprétation et de conciliation un mois avant la réunion de la commission.

Cette demande doit être accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions soumises à la Commission. Ce rapport est annexé à l'ordre du jour de la Commission Paritaire Nationale d'interprétation et de conciliation.

6.2 Evolution des emplois dans l'entreprise

6.2.1 Révision de la pesée d'un emploi

6.2.1.1. Principe général

Au sein de l'entreprise certains emplois peuvent être amenés à évoluer et donner lieu à une révision de la pesée de l'emploi.

La révision est engagée soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié appuyée ou non des représentants du personnel.

L'étude de cette révision est réalisée par l'employeur. Cette étude intervient obligatoirement à l'issue d'une période de 5 années consécutives dans l'emploi.

La révision de la pesée d'un emploi peut intervenir lorsqu'il y a une modification durable, significative et essentielle du contenu de l'emploi entraînant un positionnement différent pour 2 critères au moins.

L'emploi reste rattaché au même emploi repère. Par conséquent le positionnement de l'emploi dans chaque critère se situe entre le niveau minimum et le niveau maximum de l'emploi repère concerné.

La décision finale relève de l'employeur. Elle est notifiée par écrit au salarié.

6.2.1.2 Cas particulier

Lorsqu'un emploi d'assistant d'animation, de personnel administratif ou de personnel de service, est positionné au niveau 1 de tous les critères, l'employeur dispose d'un délai d'1 an pour organiser l'entrée en formation du salarié et revoir la pesée de son emploi.

Le refus du salarié d'entrer en formation pourra avoir pour conséquence de ne pas ouvrir ce droit à la révision de la pesée de l'emploi.

6.2.2. Changement d'emploi

Une évolution d'emploi conduisant à un changement d'emploi a pour conséquence le rattachement à un autre emploi repère.

La demande de changement d'emploi est engagée soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié appuyée ou non par les représentants du personnel.

L'étude de ce changement est réalisée par l'employeur.

En cas de changement d'emploi, une nouvelle pesée de l'emploi est réalisée par l'employeur.

La décision finale relève de l'employeur. Elle est notifiée par écrit au salarié.

Article 7
Recours

7.1. Recours au niveau de l'entreprise

Le salarié qui conteste sa classification (pesée de l'emploi ou rattachement à un emploi repère) peut exercer un recours auprès de son employeur et demander à être reçu par l'employeur.

Il peut être assisté lors de cet entretien par un représentant du personnel ou par un salarié de l'entreprise.

L'employeur devra, si elle a été créée, consulter la commission de classification instituée par accord d'entreprise.

La réponse de l'employeur devra être apportée dans un délai d'un mois. En cas de contestation un recours au niveau de la branche professionnelle peut alors être mis en œuvre.

7.2 Recours au niveau de la branche professionnelle

7.2.1 Le recours national

Une Commission Nationale de recours sur la classification est créée. Elle est constituée de manière paritaire, de représentants désignés par le SNAEC SO et de représentants désignés par les organisations syndicales.

La Commission Nationale de Recours sur la Classification est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collègue.

La requête doit être introduite par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative au sens

du Code du Travail et signataire de la Convention Collective Nationale (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

La commission devra se réunir au maximum dans les deux mois après réception de la demande.

Elle donne un avis, à la majorité par collègue, sur toute décision de classification contestée. Quelle que soit l'issue des débats, un procès verbal est établi et signé par les membres présents de la commission. Le procès verbal est notifié immédiatement aux parties.

CHAPITRE XIII

PRÉVOYANCE

Préambule

Conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », il a été choisi d'instituer un régime de prévoyance obligatoire et collectif au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres de toutes les associations visées par le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983, conformément aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux.

Article 1 *Champ d'application*

Le régime de prévoyance tel que défini par le présent chapitre s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective des Acteurs du Lien Social et Familial du 4 juin 1983 tel qu'il est défini dans son préambule article 1.

Article 2 *Adhésion du salarié*

2.1 Définition des bénéficiaires

Tous les salariés relevant de la Convention Collective des Acteurs du Lien Social et Familial et justifiant de 4 mois consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise sont bénéficiaires du présent régime de prévoyance.

Les salariés bénéficient dans ce cas du régime de prévoyance à compter du premier jour du mois suivant l'acquisition de l'ancienneté requise.

Pour les salariés ayant cotisé un nombre d'heures insuffisant pour bénéficier des prestations en espèces de la Sécurité sociale, la garantie incapacité/invalidité intégrera une reconstitution des droits de la Sécurité sociale, sans cependant se substituer à cette dernière.

2.2 Dispense d'affiliation

a) Définition des cas de dispense

Conformément aux différents cas de dispense prévus par l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale et ne remettant pas en cause l'exonération de cotisations de Sécurité sociale du régime de prévoyance, il sera possible pour le salarié relevant d'un des cas suivants, de demander à être dispensé du régime de prévoyance.

La dispense d'affiliation relève du choix du salarié et doit résulter d'une demande écrite de sa part.

Conformément aux obligations légales, l'employeur devra informer le salarié des conséquences de sa demande de dispense.

Ces cas de dispense est ouvert pour :

- Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute annuelle ;

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurances souscrits auprès des assureurs recommandés devront prévoir la mise en œuvre de cette dispense d'adhésion.

b) Procédure pour bénéficier du cas de dispense

Le salarié souhaitant être dispensé du régime de prévoyance doit en faire la demande par écrit, auprès de l'employeur, qui la conservera. Cette demande doit indiquer son refus d'affiliation et le cas de dispense énuméré au a) et être accompagnée des justificatifs nécessaires.

L'absence de délivrance du justificatif dans les délais impartis entraîne l'affiliation automatique.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande de dispense devra être formulée :

- Dans les trente jours suivant la mise en place du régime de prévoyance pour les salariés présents au moment de cette mise en place ou en cas de changement de situation personnelle du salarié,
- Au plus tard au terme du quatrième mois d'ancienneté pour les salariés embauchés après la mise en place du régime de prévoyance.

A défaut de demande de dispense, les salariés sont affiliés au premier jour du mois suivant l'acquisition de l'ancienneté requise.

Ces salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision d'être dispensés du régime de prévoyance et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur affiliation au régime de prévoyance. Dans ce cas, cette affiliation s'effectue au plus tôt à partir du mois suivant

la demande du salarié, selon les délais nécessaires pour l'affiliation du salarié au régime de prévoyance.

A défaut, le salarié est tenu de cotiser et de s'affilier au régime de prévoyance mis en place dans son entreprise lorsqu'il cesse de justifier de sa situation d'exclusion.

Article 3 **Garanties**

Ce régime recouvre les garanties suivantes :

- Garantie décès,
- Garantie rente éducation,
- Garantie invalidité,
- Garantie incapacité,

Les garanties sont établies sous réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le niveau des garanties ainsi que le taux de cotisation pourront être modifiés par accord entre la Commission Paritaire Nationale de Négociation et les assureurs recommandés sur proposition de la Commission Paritaire Santé et Prévoyance.

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.

3.1 Garantie Capital Décès du personnel cadre et non cadre

a) Capital Décès du personnel non cadre

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux de 80 %, il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

170% du salaire annuel de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité 3^e catégorie ou d'Invalidité Permanente Professionnelle d'un taux de 80%, dès lors que le salarié en fait la demande, met fin à la garantie Décès.

b) Capital Décès du personnel cadre

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux de 80%, il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

250% du salaire annuel de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre

Le service du capital décès, par anticipation en cas d'invalidité 3^e catégorie ou d'Invalidité Permanente Professionnelle d'un taux de 80%, dès lors que le salarié en fait la demande, met fin à la garantie Décès.

c) Capital minimum

Le capital minimum versé par le régime de prévoyance en cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux de 80%, ne peut être inférieur à 3 000 euros. Il est versé aux ayants droits du bénéficiaire ou aux bénéficiaires désignés par le salarié.

d) Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint *non remarié ou concubin non marié non pacsé, du pacsé non repacsé ou marié*⁶⁷ avant l'âge légal de départ à la retraite, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié cadre et non cadre.

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Le terme « pacsé » correspond aux personnes partenaires ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité prévu aux articles 515-1 et suivants du code civil.

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

e) Dévolution du capital décès du personnel cadre et non cadre

A défaut de désignation du ou des bénéficiaires, le capital sera versé :

- *en premier lieu au conjoint non séparé de droit, au concubin notoire et permanent au sens de l'article 515-8 du Code Civil, au partenaire du participant lié par un pacte civil de solidarité,*
- *à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié vivants ou représentés, reconnus ou adoptifs,*
- *à défaut à ses petits-enfants,*
- *à défaut de descendants directs, au père et mère survivants,*
- *à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants,*

⁶⁷ Les termes du conjoint non remarié ou concubin non marié non pacsé, du pacsé non repacsé ou marié exclu de l'arrêté d'extension du 10 novembre 2016

- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs,
- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient aux héritiers du salarié décédé.

3.2 Garantie rente éducation du personnel cadre et non cadre

En cas de décès du salarié cadre ou non cadre, sous réserve des exclusions de garanties prévues contractuellement, ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 80 %, il est versé en complément du capital décès, au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

- 8% du plafond annuel de la Sécurité sociale jusqu'au 18ème anniversaire sans conditions,
- 15% du plafond annuel de la Sécurité sociale du 18ème anniversaire jusqu'au 26ème anniversaire, sous conditions de poursuites d'études.

Cette rente est doublée pour les orphelins des deux parents.

Le versement de la rente éducation cesse :

- à la fin du trimestre au cours duquel l'enfant atteint son 18^e anniversaire
- et au plus tard son 26^e anniversaire sous conditions :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrit auprès du Pôle Emploi comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un Etablissement et Service d'Aide par

le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement

Le versement de la rente éducation par anticipation en cas d'invalidité de 3^e catégorie ou d'Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 80 % dès lors que le salarié en fait la demande, ne donne pas droit à ouverture de nouvelles rentes en cas de décès du salarié.

3.3 Garantie Incapacité de Travail du personnel cadre et non cadre

Tous les salariés en arrêt de travail suite à une maladie, à un accident, d'ordre professionnel ou non, indemnisés ou non par la Sécurité sociale (exclusivement dans ce dernier cas au profit des salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité Sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité suffisante), bénéficient après avoir acquis une ancienneté de 4 mois d'une indemnisation complémentaire à celle de la Sécurité sociale (restituée de manière théorique mais non substituée pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Durant l'obligation de maintien de salaire, conformément aux articles 1 à 4 du chapitre IX, l'employeur assure la subrogation des indemnités de prévoyance ainsi que les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le salarié bénéficie de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale s'il transmet l'arrêt de travail dans les 48 heures à l'employeur et à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

3.3.1 Point de départ de l'indemnisation

Cette indemnisation intervient à compter du :

- 31^e jour d'arrêt de travail discontinu, pour le personnel cadre.
- 91^e jour d'arrêt de travail discontinu, pour le personnel non cadre,

La franchise discontinuée est appréciée au 1^{er} jour d'arrêt de travail en décomptant tous les arrêts intervenus au cours des 12 mois précédant cette date.

Les personnes en congés maternité sont prises en charge et indemnisées en complément de la Sécurité

sociale dans les mêmes conditions et à même niveau de garanties dès le début de ce congé.

Le versement des prestations cesse dans les cas suivants :

- au jour de la reprise du travail,
- lors de la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'Incapacité Permanente Professionnelle,
- au jour du décès de l'assuré,
- lorsque cessent les prestations de la Sécurité sociale,
- à la liquidation de la pension de vieillesse à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur,
- et au plus tard aux 1 095^e jours d'arrêt de travail.

3.3.2 Montant de l'indemnisation

Quel que soit la catégorie professionnelle du salarié, le total des indemnités perçues par ce dernier ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Personnel cadre :

Du 31^e jour d'arrêt de travail au 90^e jour :

➤ 100% du salaire net de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations nettes de CSG et de CRDS servies par la Sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Du 91^e jour d'arrêt de travail au 1095^e jour maximum

➤ 73% du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations nettes de CSG et de CRDS servies par la Sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Personnel non cadre :

Du 91^e jour d'arrêt de travail au 1095^e jour maximum

➤ 73% du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations nettes de CSG et de CRDS de la Sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Article 3.4 - Garantie Invalidité du personnel cadre et non cadre

Que le salarié soit cadre ou non cadre, une rente lui est versée en cas de reconnaissance par la Sécurité sociale d'un état d'invalidité ou de consolidation d'une incapacité professionnelle permanente (sous déduction de la rente nette Sécurité sociale reconstituée de manière théorique pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Le montant de la rente s'établira comme suit :

3.4.1 En cas d'Invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie ou d'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 % :

➤ 73% du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre déduction faite de la rente nette de CSG et de CRDS versée par la Sécurité sociale (réelle ou reconstituée pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

3.4.2 En cas d'invalidité de 1^{re} catégorie ou d'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33% et moins de 66% :

➤ 60% de la rente versée en 2^e catégorie déduction faite de la rente nette de CSG et de CRDS versée par la Sécurité sociale (réelle ou reconstituée pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

En tout état de cause, le total perçu par le salarié ne saurait excéder son salaire net d'activité.

La rente cesse d'être versée :

- au jour auquel l'assuré cesse de percevoir une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente du régime de base ou à la date à laquelle le médecin conseil de l'organisme assureur cesse de reconnaître l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente de l'assuré,
- au jour où le taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est devenu inférieur à 33% pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33% et moins de 66%,
- au jour où le taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est devenu inférieur à 66% pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66%,
- au jour du décès de l'assuré,

- au jour auquel l'assuré perçoit une pension vieillesse du régime de base à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur,
- au jour de la reprise du travail à temps complet ou partiel, sauf si dans ce dernier cas, 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 égale ou supérieure à 33% pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33% et moins de 66% et à 66% pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66%.

Article 4 *Taux de cotisation*

Les taux d'appels ci-dessous sont exprimés en pourcentage du salaire brut. Ils sont répartis comme suit:

Cotisations du régime des salariés non cadres

Garanties	Tranche A			Tranche B		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès	0.17%	-	0.17%	0.17%	-	0.17%
Rente éducation	0.08%	-	0.08%	0.08%	-	0.08%
Incapacité temporaire de travail	-	0.34%	0.34%	-	0.34%	0.34%
Maintien de salaire	0.14%	-	0.14%	0.14%	-	0.14%
Invalidité/IPP	0.5%	0.21%	0.71%	0.5%	0.21%	0.71%
Total	0.89%	0.55%	1.44%	0.89%	0.55%	1.44%
Clef de répartition	61.67%	38.33%	100%	61.67%	38.33%	100%

En tout état de cause, si les taux d'appels venaient à être modifiés, la clef de répartition resterait inchangée.

Cotisations du régime des salariés cadres

Garanties	Tranche A			Tranche B		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès	0.68%	-	0.68%	0.68%	-	0.68%
Rente éducation	0.08%	-	0.08%	0.08%	-	0.08%
Incapacité temporaire de travail	0.29%	-	0.29%	0.35%	0.42%	0.77%
Maintien de salaire	0.5%	-	0.5%	0.7%	-	0.7%
Invalidité/IPP	0.55%	-	0.55%	0.47%	0,50%	0.97%
Total	2.1%	-	2.1%	2.28%	0.92%	3.2%
Clef de répartition	100%	0%	100%	71.40%	28,60%	100%

En tout état de cause, si les taux d'appels venaient à être modifiés la clef de répartition resterait inchangée.

Article 5

Reprise des « en cours » - maintien des garanties

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt 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, rente éducation, en cours de service par l'assureur précédent, 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 financement des reprises des « en cours » est compris dans les taux de cotisation de l'article 4 du présent avenant, à la date de signature du présent accord pour les entreprises qui rejoindront la mutualisation au plus tard au 1^{er} janvier 2017. Au-delà de cette date, à défaut de transfert total des provisions techniques et mathématiques par l'ancien assureur, une tarification spécifique sera réalisée et une sur-cotisation pourrait être appliquée, calculée dans des conditions identiques pour toutes les entreprises qui en font l'objet.

En cas de changement des organismes assureurs recommandés, la garantie décès sera maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les organismes débiteurs de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle définie dans le contrat d'adhésion annexé au présent accord, conformément à l'article L.912-3 du Code de la Sécurité sociale.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité et de décès sera assurée par les nouveaux organismes assureurs recommandés.

Article 6

Montant des prestations arrêt de travail

Dans tous les 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 (salaire brut – charges sociales légales et conventionnelles).

Article 7

Salaire de référence des cotisations et prestations

7.1 Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire de référence servant de base aux cotisations est composé des tranches indiquées ci-après :

- la tranche A des rémunérations brutes perçues : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- la tranche B des rémunérations brutes perçues : partie du salaire annuel comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond.

Ce salaire comprend les rémunérations brutes, complétées par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

7.2 Salaire servant de base au calcul des prestations

Pour le calcul des prestations Décès, Rente éducation, Incapacité temporaire du personnel cadre du 91^e jour d'indemnisation au 1^{er} 095^e, Incapacité temporaire du personnel non cadre, Invalidité / Incapacité permanente professionnelle : le salaire annuel brut de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois (y compris primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année) dans la limite de la tranche B incluse.

Pour le calcul des prestations Incapacité temporaire personnel cadre du 31^e jour d'indemnisation au 90^e, le salaire annuel net de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des rémunérations nettes perçues au cours des douze derniers mois (y compris primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année) dans la limite de la tranche B incluse.

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

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond,

Article 8 **Revalorisation**

Toutes les prestations périodiques seront revalorisées conformément au contrat cadre signé entre les partenaires sociaux et le(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s).

Article 9 **Exclusions**

D'une façon générale, les organismes assureurs ne prennent pas en charge les risques résultant:

- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques ;
- de l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale ;
- d'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur à la limite fixée par le Code de la route, de l'utilisation de drogues, de stupéfiants non prescrits médicalement.

Article 10 **Ayant droit**

10.1 Enfants à charge – définition

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme enfants à charge du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, les enfants :

- Jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition,
- Jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une

- ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un Etablissement et Service d'Aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^eme ou 3^eme catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Sont également considérés comme enfant à charge au moment du décès du salarié, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

10.2 Conjoint, concubin, pacsé – Définition

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif.

Le concubinage est considéré comme notoire au sens de l'article 508 du code civil et permanent, et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union,
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune,
- ou qu'il existe entre les deux partenaires un pacte civil de solidarité.

Article 11 **Maintien du régime de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail**

a) Le régime de prévoyance et les cotisations salariale et patronale seront maintenues pour le salarié dans les cas suivants :

- Congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption,
- Arrêt maladie donnant lieu au maintien de salaire incluant le délai de carence comme visé par les dispositions conventionnelles,
- Accident du travail, accident de trajet ou de maladie professionnelle,
- Exercice du droit de grève,
- Congés de solidarité familiale et de soutien familial.

En tout état de cause les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

L'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisation. Dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

b) En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congé sans solde, congé parental), le régime de prévoyance pourra être maintenu à la demande du salarié dès la suspension du contrat de travail, sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

Dans une telle hypothèse, le salarié doit faire la demande de ce maintien du régime de prévoyance à l'organisme assureur.

Les salariés ayant opté pour un congé parental peuvent conserver le bénéfice de la garantie décès s'ils en font la demande auprès de l'organisme assureur.

c) Dans les cas décrits au b) et dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

Ces salariés pourraient bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de la cotisation globale dans le cadre des mesures d'action sociale mises en place par l'article 13 du présent chapitre.

Article 12

Portabilité du régime de prévoyance cessation des garanties

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale pourra

bénéficier de la portabilité du régime de prévoyance pendant la durée de sa période d'indemnisation du chômage, sans pouvoir dépasser la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont successifs chez le même employeur, dans la limite de douze mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles applicables aux salariés actifs, pendant la période de portabilité, seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

Le financement de cette portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue à l'article 4 du régime de prévoyance.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

La Commission Paritaire Santé et Prévoyance assurera le suivi du régime de portabilité en lien avec les organismes assureurs recommandés. Les modalités de suivi seront établies dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Article 13

Action sociale

13.1 Création du fonds de solidarité

Il est institué un fonds de solidarité destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité.

Ce fonds est financé par tout ou partie de la quote-part de 2 % de la cotisation « salarié isolé ».

13.2 Gestion du fonds de solidarité

Le fonds de solidarité est administré par la Commission Paritaire Santé et Prévoyance, par délégation et après validation de la Commission Paritaire Nationale de Négociation.

13.3 Prestation du fonds 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 fonds d'action sociale, 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 à ce 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 collectives ;
- 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 collectives, 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 14

Suivi du régime de prévoyance

Le régime de prévoyance est administré par la Commission Paritaire Santé et Prévoyance, par délégation de la Commission Paritaire Nationale de Négociation.

Les organismes recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers, et analyses nécessaires aux travaux de suivi du régime de la Commission Paritaire Santé et Prévoyance, au plus tard au 30 juin suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi technique sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative. En tout état de cause, un suivi semestriel sera réalisé par les partenaires sociaux avec l'appui de l'actuaire de branche.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, les garanties et/ou cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la Commission Paritaire Nationale de Négociation.

Article 15

Révision des conditions de mutualisations et de recommandation

En application de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen du régime défini par le présent chapitre tous les 5 ans maximum à compter du 5 février 2016. A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance du terme.

Le réexamen interviendra sur la base des données fournies par les organismes assureurs dans le cadre du suivi du régime tel que défini à l'article 13 du présent chapitre.

Article 16

Organismes recommandés

Les organismes d'assurance sont recommandés après une procédure de mise en concurrence préalable conforme aux articles L. 912-1, et D. 912-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent chapitre, pour assurer le régime de prévoyance, les organismes suivants :

- **APICIL prévoyance**, Institut de prévoyance, assureur et gestionnaire, régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale – Siège social : 38 rue François Peissel, 69 300 Caluire.
- **MUTEX**, entreprise régie par le code des Assurances, inscrite au Registre du Commerce et des sociétés de Nanterre sous le n° 529 219 040 – Siège social : 125 avenue de Paris, 92327 CHATILLON cedex, qui confie la gestion à la mutuelle Chorum.
- **OCIRP**, Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - Siège social : 17 rue de Marignan - CS 50 003 - 75008 Paris, assureur recommandé pour la garantie Rente éducation. APICIL et MUTUEX agissent au nom et pour le compte de l'OCIRP pour la gestion de la garantie pour laquelle il est recommandé.

CHAPITRE XIV

COMPLEMENTAIRE SANTE

La complémentaire santé obligatoire permet, notamment, le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation en complément du régime de base de la sécurité sociale.

Afin d'assurer une meilleure mutualisation des risques, les partenaires sociaux décident de recommander 3 organismes. Ces organismes ont été choisis à la suite d'une procédure de mise en concurrence transparente.

Le présent chapitre prévoit un régime de base qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal, ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire,
- l'accès aux garanties collectives, pour tous les salariés de la Branche, sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé,
- l'organisation d'un niveau de couverture complémentaire santé obligatoire conforme aux besoins de la branche,
- la prévision du mécanisme de portabilité des droits instaurée par la loi n°2013-504 de sécurisation de l'emploi,
- l'affectation d'une partie du budget du régime à une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la Branche, et menée en collaboration avec tous les autres dispositifs d'action sociale mis en œuvre par les organismes spécifiquement dédiés à la Branche.

L'ensemble des organismes assureurs recommandés propose des garanties définies paritairement. Ces contrats de garanties collectives sont identiques auprès des trois organismes recommandés.

Ce présent chapitre est complété par le protocole technique et financier, et par le protocole de gestion administrative. Ces protocoles sont communs aux organismes assureurs et conclus dans les mêmes conditions.

Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective conclu avec chacun des organismes recommandés.

Article 1 Adhésion du salarié

Article 1.1 Définition des bénéficiaires

Les bénéficiaires de cette couverture complémentaire santé collective sont les salariés relevant de la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial à titre obligatoire et le conjoint ou l'enfant à titre facultatif.

L'accès au régime complémentaire se fait sans condition d'ancienneté au sein de l'entreprise⁶⁸

Article 1.2 Dispenses d'affiliation

a) Définition des cas de dispense

Conformément aux différents cas de dispense prévus par l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale et ne remettant pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale du régime de complémentaire santé obligatoire, il sera possible pour le salarié relevant de l'un des cas, de demander à être dispensé de la couverture complémentaire santé obligatoire.

La dispense d'affiliation relève du choix du salarié et doit résulter d'une demande écrite de sa part.

Ces cas de dispenses sont ouverts pour :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de couverture de frais de santé ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale (CMUC) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la dispense prend fin dès

⁶⁸ L'avenant 03-17 relatif à la complémentaire santé collective et obligatoire n'a pas encore été étendu par le Ministère du Travail, il ne s'applique donc qu'aux structures adhérentes au Snaesco. La condition des 4 mois d'ancienneté pour bénéficier de la complémentaire santé obligatoire reste donc valide pour les structures non adhérentes au Snaesco

que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou de cette aide. Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute annuelle ;

- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut être valable que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, à condition de le justifier chaque année, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Il est précisé qu'un salarié ayant droit au titre de la couverture complémentaire santé dont bénéficie son conjoint, salarié dans une autre entreprise, ne pourra demander à être dispensé d'adhérer à la couverture complémentaire santé obligatoire de son employeur que si le régime de complémentaire santé de son conjoint prévoit une couverture obligatoire du conjoint.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurances souscrits auprès des assureurs recommandés devront prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion.

b) Procédure pour bénéficier d'un cas de dispense

Le salarié souhaitant être dispensé de la complémentaire santé doit en faire la demande par écrit, auprès de son employeur, qui la conservera. Cette demande doit indiquer leur refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés au a) et être accompagnée des justificatifs nécessaires.

L'absence de délivrance du justificatif dans les délais impartis entraîne l'affiliation automatique.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande de dispense doit être formulée dans :

- les trente jours suivants la mise en place de la couverture complémentaire santé obligatoire pour les salariés présents au moment de cette mise en place ou en cas de

changement de situation personnelle du salarié,

- les quinze jours suivants l'embauche du salarié ou avant l'échéance du contrat si le contrat est inférieur à 15 jours.

A défaut de demande de dispense, les salariés sont affiliés au premier jour du mois de l'embauche.

Ces salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision d'être dispensés de la complémentaire santé obligatoire et d'en solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur affiliation.

A défaut, le salarié est tenu de cotiser et de s'affilier à la complémentaire santé obligatoire mis en place dans leur entreprise lorsqu'il cesse de justifier de sa situation d'exclusion.

c) versement santé

Le versement santé pourra être versé au salarié qui justifie d'une couverture complémentaire santé individuelle et responsable et qui demande une dispense d'affiliation conformément aux dispositions de l'article L 911-7-1 du code de la sécurité sociale.⁶⁹

Article 2

Caractère Responsable du contrat

Le contrat d'assurance collective de complémentaire santé obligatoire respecte les dispositions des articles L. 871-1 et D. 871-1 et suivants du Code de la sécurité sociale relatives au contrat d'assurance maladie complémentaire dit « responsables ».

Article 3

Garanties

Les garanties sont établies sous réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le niveau des garanties ainsi que le taux de cotisation pourront être modifiés par accord entre la Commission Paritaire Nationale de Négociation et les assureurs recommandés sur proposition de la Commission Paritaire Santé et Prévoyance.

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.

Le tableau des garanties mises en place au titre de la couverture complémentaire santé obligatoire est annexé au présent chapitre de la convention collective (annexe 1 Tableau des garanties).

⁶⁹ L'avenant 03-17 relatif à la complémentaire santé collective et obligatoire n'a pas encore été étendu par le Ministère du Travail mais celui-ci s'applique à l'ensemble des structures de la Branche Alisfa

Article 4 **Financement du contrat frais de santé**

Article 4.1 Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la part salariale de la cotisation « salarié isolé » servant au financement des garanties définies au présent chapitre, sous réserve des dispenses valablement accordées au titre de l'article 1.2 du présent chapitre.

Parallèlement à leur couverture obligatoire « salarié isolé », les salariés peuvent couvrir leurs ayants-droit de façon facultative. Les cotisations afférentes à cette extension de garantie sont entièrement à la charge du salarié, sous réserve des dispositions particulières de l'article 4.3 ci-après.

Les cotisations, les conditions et les modalités de mise en œuvre de cette couverture sont déterminées dans le contrat d'assurance sous le contrôle de la Commission Paritaire Santé et Prévoyance.

La définition des ayants-droits est inscrite à l'annexe 2 du présent chapitre de la convention collective.

Toutes options facultatives, à la demande du salarié, venant compléter le régime obligatoire applicable seront à sa charge exclusive.

Si un régime obligatoire plus favorable est mis en place dans l'entreprise la répartition des cotisations est

soumise aux dispositions prévues au paragraphe 4.3 ci-après.

Article 4.2 Assiette de cotisation : montant ou taux

Les cotisations servant au financement de la couverture complémentaire santé obligatoire sont établies en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Ce plafond de la sécurité sociale évolue chaque année ce qui, de fait, impacte le montant de la cotisation.

Les cotisations ci-dessous définies sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés.

4.2.1. Régime général de la sécurité sociale

	Régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 1)	option 1 différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 2)	option 2 différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 3)
Salarié isolé obligatoire	1.47%	0.32%	0.69%
Conjoint facultatif	1.47%	0.32%	0.69%
Enfant facultatif	0.66%	0.15%	0.30%

4.2.2. Régime local : Alsace Moselle

	Régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 1)	option 1 différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 2)	option 2 différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 3)
Salarié isolé obligatoire	0.99%	0.32%	0.69%
Conjoint facultatif	0.99%	0.32%	0.69%
Enfant facultatif	0.44%	0.15%	0.30%

Conformément aux dispositions du décret du 8 septembre 2014 (n°2014-1025), les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire. Les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

Article 4.3 Répartition des cotisations

La cotisation « salarié isolé » est prise en charge par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

- part patronale : 50% ;
- part salariale : 50%.

La cotisation du premier et du deuxième « enfant facultatif » est prise en charge par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

- part patronale : 25%
- part salariale : 75%

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance auprès des assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation « salarié isolé » correspondant à la couverture complémentaire santé obligatoire mise en place dans leur entreprise, ainsi qu'une prise en charge à hauteur de 25% de la cotisation « enfant facultatif » du premier et du deuxième enfant.

Article 5

Maintien de la complémentaire santé et suspension du contrat de travail

a) La complémentaire santé et les cotisations salariale et patronale seront maintenues pour le salarié dans les cas suivants :

- Congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption,
- Arrêt maladie donnant lieu au maintien de salaire incluant le délai de carence comme visé par les dispositions conventionnelles,
- Accident du travail, accident de trajet ou de maladie professionnelle,
- Exercice du droit de grève,
- Congés de solidarité familiale et de soutien familial.

En tout état de cause les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

L'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisation. Dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

b) En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congés sans solde, congé parental d'éducation), la couverture complémentaire santé obligatoire pourra être maintenue à la demande du salarié dès la suspension du contrat de travail, sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

Dans une telle hypothèse, le salarié doit faire la demande de ce maintien de la couverture complémentaire santé à l'organisme assureur.

c) Dans les cas décrits au b), dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

Ces salariés pourraient bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de la cotisation globale dans le cadre des mesures d'action sociale mise en place par l'article 8 du présent chapitre.

Article 6

Portabilité de la complémentaire santé cessation des garanties – Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé

Article 6.1 Maintien des garanties au titre de la portabilité

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale pourra bénéficier de la portabilité de la couverture complémentaire santé obligatoire pendant la durée de sa période d'indemnisation du chômage, sans pouvoir dépasser la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont successifs chez le même employeur, dans la limite de douze mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles applicables aux salariés actifs, pendant la période de portabilité, seront

opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

Le financement de cette portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue à l'article 4.2 de la couverture complémentaire santé obligatoire.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

Article 6.2 Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 (Loi Evin)

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée au dernier jour du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou à l'expiration du dispositif de portabilité défini à l'article 6.1.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « loi Evin »), une garantie frais de santé est proposée sans condition de durée, de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- Les 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.

Les intéressés doivent en faire la demande soit dans les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail, ou le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient (article 6.1 du présent chapitre).

- Les personnes garanties du chef d'un salarié décédé pendant une période minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivants le décès.

Les tarifs applicables aux personnes visées par cet article ne peuvent être supérieurs de plus de 50% aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

La Commission Paritaire Santé et Prévoyance assurera le suivi du régime de portabilité (article 6.1 du présent chapitre) et du régime du maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 (article 6.2 du présent chapitre) en lien avec les organismes assureurs recommandés. Les modalités de suivi seront établies dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Article 7

Cas des multi-employeurs

Conformément à l'article R. 242-1-5 du Code de la sécurité sociale un salarié travaillant chez plusieurs employeurs a l'obligation d'en informer chacun de ses employeurs. Cette information est nécessaire afin que chaque employeur puisse se conformer aux obligations légales ou conventionnelles.

Article 8

Action sociale

Article 8.1 Création du fonds d'action sociale

Il est institué un fonds d'action sociale destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité.

Ce fonds est financé par tout ou partie de la quote-part de 2 % de la cotisation « salarié isolé ».

Article 8.2 Gestion du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale est administré par la Commission Paritaire Santé et Prévoyance, par délégation et après validation de la Commission Paritaire Nationale de Négociation.

Article 8.3 Prestation du fonds d'action sociale

Au cours de la première année de fonctionnement du régime, les partenaires sociaux décideront des actions susceptibles d'être financées dans le cadre du fonds d'action sociale, 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 à ce 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 9

Suivi du régime de complémentaire santé

Le régime de couverture complémentaire santé obligatoire est administré par la Commission Paritaire Santé et Prévoyance, par délégation de la Commission Paritaire Nationale de Négociation.

Les organismes recommandés communiquent chaque année les documents rapports financiers, et analyses nécessaires aux travaux de suivi du régime de la Commission Paritaire Santé et Prévoyance, au plus tard au 1er juin suivant la clôture de l'exercice.

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

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, les garanties et/ou cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la Commission Paritaire Nationale de Négociation.

Article 10

Révision des conditions de mutualisations et de recommandation

En application de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen du régime défini par le présent chapitre tous les 5 ans maximum à compter du 1^{er} janvier 2016.

A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance du terme.

Le réexamen interviendra sur la base des données fournies par les organismes assureurs dans le cadre du suivi du régime tel que défini à l'article 9 du présent chapitre.

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

Article 11

Organismes recommandés

Les organismes d'assurance sont recommandés après une procédure de mise en concurrence préalable

conforme aux articles L. 912-1, et D. 912-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent chapitre, pour assurer la couverture complémentaire santé obligatoire, le (s) organismes (s) suivant (s) :

- **APICIL prévoyance**, Institut de prévoyance, régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale – Siège social : 38 rue François Peissel, 69 300 Caluire.

- **Le groupement de coassurance mutualiste** composé de :

- **MUTUELLE 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 substituée intégralement par **MUTEX UNION**, Union soumise aux dispositions du Livre II du code de la Mutualité, inscrite au répertoire SIRENE sous le n° 442 574 166, Siège social : 125 avenue de Paris, 92327 CHATILLON Cedex,
- **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 : 25 place de la Madeleine - 75008 PARIS.
- **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
- **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 : 44 rue Copernic – 75016 PARIS
- **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
- **MUTEX**, entreprise régie par le code des Assurances, inscrite au Registre du Commerce et des sociétés de Nanterre sous le n° 529 219 040 – Siège social : 125 avenue de Paris, 92327 CHATILLON cedex.

Ces mutuelles, co-assureurs entre elles dans le cadre du groupement de coassurance mutualiste, confient la coordination du dispositif et l'interlocution à **MUTEX**.

- **SOLIMUT MUTUELLE DE FRANCE**, Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la

Mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE, sous le numéro 782 814 818, adhérente à l'Union Mutualiste du Groupe SOLIMUT, union soumise aux dispositions du livre II du code de la Mutualité N° SIREN 539 793 885 – Siège social : 146 A, avenue de Toulon, 13010 Marseille.

Article 12

Mise en place de la complémentaire santé dans l'entreprise

Dans les entreprises dotées de comité d'entreprise, de conseil d'établissement ou à défaut de délégués du personnel, les employeurs devront consulter ces instances représentatives du personnel sur la mise en place ou la modification de la complémentaire santé obligatoire.

ANNEXE 1

Article 1 – Le lexique

Cette nouvelle approche des métiers et des compétences entraîne aussi un langage approprié. C'est pourquoi, nous vous proposons dans les pages qui suivent un ensemble de définitions et d'exemples permettant d'appréhender le vocabulaire de ce nouveau système de classification et de rémunération.

ACTIVITE

- ▲ ENSEMBLE DE TACHES FINALISEES PAR UN OBJECTIF, MOBILISANT DES COMPETENCES *déterminées*
- ✓ *C'est le contenu du métier ou de l'emploi ou du poste.*

CLASSIFICATION

- ▲ « SYSTEME AYANT POUR OBJET D'IDENTIFIER DANS UN MILIEU DE TRAVAIL HOMOGENE UNE HIERARCHIE PROFESSIONNELLE QUI EST L'ŒUVRE DE TOUS LES ACTEURS DE LA PROFESSION »
(Source : Ministère du travail – 1992)
- ✓ *Une classification indique le positionnement relatif des emplois de la branche selon une échelle et un système déterminés.*

COMPETENCES

- ▲ ENSEMBLE DES CONNAISSANCES, DES PRATIQUES ET DES COMPORTEMENTS INDISPENSABLES POUR L'EXERCICE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE.
- ✓ *Les Savoir-faire sont constitués de séquences d'actions permettant d'atteindre un objectif de réalisation.*

CRITERE

- ▲ POINT DE REPERE QUI PERMET D'APPRECIER OU D'EVALUER UNE PERSONNE OU UNE SITUATION.
- ✓ *Exemple :Telle activité de travail est jugée satisfaisante par quelqu'un si elle satisfait aux critères d'hygiène et de sécurité, de délai ou encore d'information des tiers..*

DEFINITION D'EMPLOI :

- ▲ FICHE SYNTHETIQUE REGROUPANT LES DIFFERENTES DIMENSIONS DE L'ACTIVITE DE L'EMPLOI DECRIT.
- ✓ *La définition d'emploi est parfois appelée « Fiche de description de fonction » ou « Profil de poste ».*

EMPLOI :

- ▲ ENSEMBLE D'ACTIVITES REQUERANT DES COMPETENCES ET UNE EXPERIENCE SPECIFIQUES, DONT LA DENOMINATION PEUT ETRE VARIABLE D'UNE STRUCTURE A L'AUTRE.
- ✓ *Exemple : l'emploi d'agent de maintenance nécessite de veiller au bon état des locaux en vérifiant, contrôlant, prévenant les anomalies et en assurant certaines réparations.*

EMPLOI RATTACHE :

- ▲ EMPLOI QUI PEUT ETRE DIFFERENT DE L'EMPLOI REPERE MAIS DONT LE CHAMP D'ACTIVITE ET/OU LE NIVEAU DE COMPETENCE REQUIS EST SIMILAIRE.

EMPLOIS REPERES

- ▲ EMPLOIS IDENTIFIES COMME ETANT REPRESENTATIFS DES EMPLOIS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE.
- ✓ *Les emplois repères constituent des emplois de référence.*

ENTREPRISE

- ▲ STRUCTURE OU ASSOCIATION.
- ✓ *L'entreprise est l'unité de référence lorsqu'on classifie. Il peut donc s'agir de l'association ou de l'ensemble des équipements gérés par une association.*

EQUIPEMENT

- ▲ ENTITE OU ESPACE DE TRAVAIL IDENTIFIE PAR DES LOCAUX, DES INSTALLATIONS DANS UN LIEU PRECIS.

FONCTION :

- ▲ ELLE RECOUVRE DES ACTIVITES ET DES EMPLOIS CONCOURANT A LA REALISATION D'UNE MEME MISSION AU SEIN DE L'ORGANISATION.
- ✓ *Par exemple, la fonction animation, la fonction gestion financière, la fonction RH.*

GRILLE DE COTATION

- ▲ GRILLE REGROUPANT LES CRITERES CLASSANTS, LEURS DIFFERENTS NIVEAUX AINSI QUE LES POINTS AFFECTES A CHAQUE NIVEAU ET SERVANT A REALISER LA PESEE DES EMPLOIS.

METHODE A CRITERES CLASSANTS

- ▲ METHODE QUI CONSISTE A DETERMINER LE NIVEAU D'UN EMPLOI A PARTIR DE CRITERES DEFINIS.

NIVEAUX

- ▲ PRESENTATION ORDONNEE ET CROISSANTE DES DIFFERENTES POSSIBILITES D'EXERCICE D'UNE COMPETENCE.
- ✓ *Exemple : les différents niveaux du critère d'autonomie varient de « exécution d'opération » à « mise en œuvre des orientations définies ».*

PESEE

- ▲ SOMME DES POINTS AFFECTES A CHAQUE NIVEAU DETERMINE DANS CHACUN DES CRITERES LORS DE LA CLASSIFICATION D'UN EMPLOI.
- ✓ *La méthode de classification propose 2 pesées : une minimale et une maximale suivant le niveau de mise en œuvre des compétences requises.*

POSITIONNEMENT

- ▲ DETERMINATION D'UN NIVEAU DANS UN CRITERE, NIVEAU AUQUEL EST ASSOCIE UN NOMBRE DE POINTS.
- ✓ *Exemple : Pour l'emploi repère d'Educateur Petite Enfance, le niveau minimal du critère de Responsabilité humaine a été positionné en 2 et le niveau maximal en 4.*

POSTE :

- ▲ EMPLOI INTEGRANT LES SPECIFICITES ET LES CONTRAINTES LIEES A L'ENVIRONNEMENT, A SA SITUATION SPATIALE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL.
- ✓ *Exemple : ouvrier d'entretien au centre X, secrétaire au centre Y, éducatrice à Z.*

STRUCTURE :

- ▲ ASSOCIATION GESTIONNAIRE D'UN OU PLUSIEURS EQUIPEMENTS.

Article 2 – Définition des critères

CRITERE 1 : FORMATION REQUISE

- ◆ Le niveau de formation s'analyse par l'importance des connaissances requises pour occuper l'emploi.
- ◆ En pratique, il s'agit d'évaluer le niveau de formation nécessaire à l'exercice de l'emploi.
- ◆ Un salarié sans diplôme peut avoir une expérience renforcée par des stages de formation permanente que l'employeur peut reconnaître comme équivalente, lui permettant d'occuper cet emploi.
- ◆ Un salarié peut avoir un niveau de formation élevé, ne correspondant pas à celui de l'emploi, ce qui sera sans effet sur la cotation de l'emploi.

CRITERE 2 : COMPLEXITE DE L'EMPLOI

- ◆ La complexité d'un emploi peut s'analyser à partir de divers éléments. Il peut s'agir de technicité requise, de conceptualisation, de résolution de problème, de créativité... 2 dimensions de la complexité ont été choisies : d'une part la technicité requise, d'autre part, le niveau de résolution de problème mis en jeu.
- ◆ La première dimension questionne la nature des activités : sont-elles simples (on parle alors de tâches), plus complexes (activités), très complexes (domaines d'activités) ?
- ◆ La seconde dimension s'appuie sur l'idée que derrière toute action, c'est une stratégie de résolution de problèmes qui est à l'œuvre. On cherche donc à évaluer le niveau des processus mis en jeu pour mener à bien l'activité.
- ◆ Il ne s'agit donc pas de lister les connaissances, pratiques et comportements mis en jeu mais de

décrire les démarches intellectuelles qui les mobilisent.

CRITERE 3 : AUTONOMIE

- ◆ L'autonomie est la latitude d'action définie par l'organisation.
- ◆ Elle se mesure en fonction du degré de précision et de la nature des instructions ou consignes fixant l'objectif, les moyens, le mode opératoire ainsi que le mode de contrôle. Ces deux aspects sont liés : il n'y a pas d'autonomie sans contrôle.
- ◆ Pour chaque niveau, 2 lignes permettent de préciser le champ de l'autonomie et la nature du contrôle exercé.

CRITERE 4 : RESPONSABILITES FINANCIERES

- ◆ Les responsabilités financières renvoient à l'exécution, l'élaboration, la gestion du budget et la recherche de financement.
- ◆ Elles s'analysent en fonction du degré de participation et de décision nécessaires pour réaliser ces actions.

CRITERE 5 : RESPONSABILITES HUMAINES

- ◆ Ce critère s'analyse en fonction de la responsabilité des personnes, essentiellement du point de vue « gestion humaine ».
- ◆ Les aspects chiffrés ont volontairement été écartés car ils sont d'une grande variabilité dans la branche. Ce critère traite donc essentiellement de ce qu'on appelle aussi « activités de management ».

CRITERE 6 : RESPONSABILITES DES MOYENS ET DE LA SECURITE

- ◆ Ce critère traite de la responsabilité impliquant le maintien en état du matériel et des locaux nécessaires à l'activité ainsi que les conditions de travail, la sécurité des biens et des personnes, tant en interne qu'en externe.

CRITERE 7 : INCIDENCE SUR LE PROJET DE L'ASSOCIATION

- ◆ Ce critère permet de prendre en compte la spécificité de notre secteur d'activité, fondé sur des valeurs de référence et des finalités sociales explicites.
- ◆ Les emplois selon leur contenu, leur niveau de responsabilité et d'autonomie ont plus ou moins d'incidence sur les finalités de l'association et son projet. En d'autres termes, le critère mesure la contribution de l'emploi au projet de l'association.

CRITERE 8 : DIMENSION RELATIONNELLE

8A : Nature des échanges

8B : Difficulté des échanges.

- ◆ Ce critère concerne 2 points : la nature et la difficulté des échanges générés par l'emploi. Il s'agit d'évaluer les relations internes et externes, générées par l'activité de l'emploi, autres que celles qui s'établissent entre personnes.
- ◆ La nature des échanges est constituée du type d'informations échangées : s'agit-il de renseignements, d'informations, de résolutions d'interaction difficiles (conflits), de collaboration à la mise en place de solution (négociations) ?
- ◆ La difficulté prend en compte les capacités requises à mettre en œuvre pour réaliser l'activité prévues aux chapitres V et XII de la convention collective.

PROTOCOLE D'ACCORD DU 4 JUILLET 1996

Considérant les préconisations de l'étude prospective des emplois validée en juillet 1995, et en application de l'article L 132-12 du Code du Travail⁷⁰, les signataires du présent accord constatent que l'actuelle classification des emplois de la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local, signée en octobre 1985, doit être adaptée.

Les mutations de la société engendrent des rapports nouveaux au travail.

La multiplication des besoins sociaux, auxquels doivent faire face les centres sociaux et socioculturels, entraîne la création de nouveaux métiers et modifie profondément l'exercice des métiers existants.

Cela implique la mise en place de nouveaux outils adaptés à une politique de personnel novatrice.

Assurer une meilleure adéquation des compétences des salariés aux missions de l'entreprise, repérer, définir et développer les compétences de chacun suppose une classification des emplois pérenne et évolutive.

La classification doit :

- faciliter la reconnaissance de la qualification et des parcours professionnels,
- réaliser une hiérarchie des emplois (contenu, statuts, rémunérations) estimée équitable,
- pouvoir s'adapter à la diversité des structures relevant de la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local.

Les signataires s'engagent à négocier une nouvelle classification des emplois qui devra :

- permettre aux employeurs une gestion du personnel adaptée à ces évolutions,
- offrir aux salariés des garanties contractuelles,
- être un cadre contractuel entre les employeurs et les financeurs,

Constatant qu'une nomenclature des emplois ne peut être exhaustive, une liste d'emplois-repères sera établie. Celle-ci sera évolutive et devra permettre de situer l'ensemble des emplois.

La description des emplois et leur hiérarchisation sont réalisées à partir d'éléments significatifs des situations de travail.

Pour ce faire, les signataires s'engagent à mettre en œuvre le dispositif de formation professionnelle nécessaire à la reconnaissance de la qualification professionnelle, notamment par la signature d'un accord cadre de développement de la formation professionnelle avec l'Etat.

⁷⁰ [Art nouveau :L2241-7](#)

ANNEXE 1 BIS

Cette annexe a cessé d'être applicable le 1^{er} janvier 2007.

Article 1

Modalités de pesée lors du passage d'un système à l'autre

Lors du passage d'un système à l'autre, les modalités de la pesée de l'emploi des salariés présents dans l'entreprise au moment du changement de système sera faite selon les principes suivants :

1.1. Pesée de l'emploi

La pesée des emplois dans l'entreprise est réalisée avec la grille de cotation.

Elle s'effectue en déterminant, pour chaque critère, le niveau correspondant à l'exercice de l'emploi. Elle résulte de la somme des points correspondant au niveau sélectionné dans chacun des critères, dans la limite des niveaux minimum et maximum de l'emploi repère concerné.

1.2. Procédure et modalités de la pesée

La pesée s'effectue selon les étapes suivantes :

1.2.1. Etape 1 – Définition de l'emploi.

L'employeur réalise la définition de l'emploi, en s'appuyant sur une description des activités faite par le salarié.

Toute pesée s'appuie sur une définition de l'emploi.

1.2.2. Etape 2 – Pesée de l'emploi.

Elle s'effectue avec la grille de cotation.

Elle consiste à positionner l'emploi dans le niveau approprié pour chaque critère.

Un seul niveau est choisi pour chaque critère.

La totalisation des chiffres obtenus est la pesée.

1.2.3. Etape 3 – Rattachement de l'emploi à un emploi repère.

Chaque emploi doit être rattaché à un emploi repère selon la liste d'emplois repères avec leur description, les autres appellations et les emplois rattachés.

1.2.4. Etape 4 – Validation du rattachement de l'emploi à un emploi repère.

Pour valider ce rattachement, il convient de vérifier que :

1. l'emploi figure soit sous la forme d'un des intitulés d'emploi repère avec ses autres appellations, soit dans la liste des emplois rattachés.
2. la mission ainsi que les activités renvoient bien au contenu de l'emploi étudié.
3. la pesée de l'emploi s'inscrit bien entre la pesée mini et la pesée maxi de l'emploi repère.

Article 2

Information et consultation des institutions représentatives du personnel

2.1. Missions de la commission technique paritaire de classification

Une commission technique paritaire de classification est mise en place au niveau de l'entreprise.

Elle est constituée des délégués syndicaux et des délégués du personnel, ou à défaut de salariés de l'entreprise missionnés par une organisation syndicale représentative au plan national, ou à défaut d'un ou deux salariés de l'entreprise désignés par leurs pairs.

L'employeur, après avoir étudié le classement des salariés, doit engager avec la commission technique paritaire de classification une consultation sur le classement réalisé à partir de la définition des emplois et leur pesée.

Le classement des salariés étudié par l'employeur doit avoir été communiqué, au préalable, à l'ensemble des membres de la commission technique paritaire de classification.

Chaque représentant des salariés participant à la commission technique paritaire de classification bénéficie d'un temps de préparation de 2 heures, au minimum, considéré comme temps de travail effectif.

2.2. Désignation des salariés missionnés

Dans les entreprises sans instance représentative du personnel, un salarié peut être missionné par une organisation syndicale de salariés pour représenter les salariés dans la commission technique paritaire de classification. L'organisation syndicale doit être représentative au plan national, signataire de la convention collective du 4 juin 1983.

A cette fin, l'employeur doit informer l'ensemble des salariés par voie d'affichage. Une copie de l'avis est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives.

L'affichage effectué, les salariés remplissant les conditions d'éligibilité identiques à celles requises pour l'élection des délégués du personnel, peuvent se rapprocher des organisations syndicales représentatives afin d'être missionnés. Chaque organisation syndicale ne peut désigner qu'un seul salarié missionné.

L'organisation syndicale doit informer l'employeur de la désignation d'un salarié missionné par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai maximum de quinze jours après réception de l'avis par l'organisation syndicale. Le salarié est missionné pour une durée de trois mois.

Le cadre de la mission doit être établi entre le salarié missionné et l'organisation syndicale. Le salarié missionné bénéficie de la protection de l'article L 412-

18 du code du travail pendant toute la durée de sa mission. La protection se poursuit pendant une durée de six mois.

Article 3

Mise en œuvre de l'évaluation lors du passage

Le premier entretien d'évaluation a lieu lors du passage d'un système à l'autre. Lors de cet entretien, les objectifs à atteindre sont fixés.

Lors de l'entretien de l'année suivante, au plus tard le 30 septembre, en vue de l'attribution ou non de la rémunération individuelle supplémentaire, l'employeur mesure l'atteinte ou non des objectifs fixés l'année précédente, la qualité de la mise en œuvre des compétences liées à l'emploi, leur actualisation et leur développement. L'employeur fixe ensuite les objectifs à atteindre pour les douze mois suivants.

L'attribution de la rémunération individuelle supplémentaire s'effectue à compter du 1er janvier de l'année suivant l'entretien.

Article 4

Règles de passage d'un système à l'autre concernant la rémunération

Lors du passage d'un système à l'autre l'employeur devra établir une comparaison entre les deux montants suivants :

- Le montant de la rémunération de base de la classification à critères (annuelle brute).
- Le montant de la rémunération actuelle (annuelle brute).

4.1. Les 2 montants sont à égalité

Le salarié perçoit la rémunération de base déterminée par la pesée de son emploi.

4.2. La rémunération de base est inférieure à la rémunération actuelle

En conformité avec le Code du Travail, le salarié en poste se voit garantir le maintien de son salaire annuel brut.

- Calculer la différence. On obtient un montant X en francs.
- Ce montant X constitue une indemnité de passage qui apparaît de façon distincte sur la fiche de paie.
- Au titre du maintien de la rémunération, cette indemnité de passage est acquise au salarié, dans **l'emploi** considéré, et dans **l'entreprise** au moment du passage.
- Elle n'évolue pas dans le temps, ne donne pas lieu à augmentation au titre de l'évolution de la valeur du point.
- La rémunération individuelle supplémentaire du salarié est accordée en référence à la

rémunération de base sans tenir compte de l'indemnité de passage.

4.3. La rémunération de base est supérieure à la rémunération actuelle

4.3.1 Principe de l'étalement

Pour les emplois donnant lieu à un niveau de rémunération supérieur à la rémunération actuelle, l'obtention du total de points résultant de la pesée peut se faire par étapes, sur 4 ans maximum. En cas de départ du salarié avant le terme de l'échéance de 4 ans maximum, ce principe s'applique pour toute nouvelle embauche en remplacement dudit salarié.

4.3.2 Modalités de l'étalement

Calculer la différence. On obtient un montant Y en francs.

- On divise ce montant Y en francs par la valeur du point (nouveau système).
- On obtient un nombre de points, appelé écart de pesée.
- L'écart de pesée sera étalé sur une période de 4 ans maximum, selon un échancier d'étalement remis au salarié.

Article 5

Notification au salarié

Préalablement à l'application de la classification à critères, chaque salarié est informé par une notification écrite comportant tous les éléments de la classification :

- L'intitulé de son emploi,
- Le total des points de pesée, et l'échancier d'étalement s'il y a lieu,
- L'emploi repère de rattachement,
- La valeur du point,
- Les éléments de la rémunération annuelle brute conformément aux règles de passage,
- Les modalités de recours.

Article 6

Recours

6.1 Recours au niveau de l'entreprise

A partir de la notification de la nouvelle pesée de l'emploi, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour exercer un recours sur son classement et demander à être reçu par l'employeur. Il peut être assisté lors de cet entretien par un représentant du personnel élu ou désigné ou par une personne de son choix de l'entreprise. La réponse de l'employeur devra être apportée dans un délai de deux mois après avoir, le cas échéant, consulté la commission technique paritaire de classification, ou la commission de classification instituée par accord d'entreprise. En cas de contestation, un recours au niveau de la branche professionnelle peut alors être mis en œuvre.

6.2 Recours au niveau de la branche professionnelle

6-2-1 Le recours national

Une Commission Nationale de recours sur la classification est créée. Celle-ci est constituée de manière paritaire, de représentants désignés par le SNAECSSO et de représentants désignés par les organisations syndicales. La Commission Nationale de Recours sur la Classification est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège. La requête doit être introduite par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative au sens du Code du Travail et signataire de la Convention Collective Nationale (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié). La commission devra se réunir au maximum dans les deux mois après réception de la demande. Elle donne un avis, à la majorité par collège, sur toute décision de classification contestée.

Quelle que soit l'issue des débats, un procès verbal est établi et signé par les membres présents de la commission. Le procès verbal est notifié immédiatement aux parties.

6-2-2 Le recours régional :

Des commissions régionales de recours sur la classification sont créées. Celles-ci sont constituées de manière paritaire de représentants désignés par le SNAECSSO et de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au sens du code du travail et signataires de la convention collective. La commission régionale est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège. Dès qu'une Commission Régionale est créée, la Commission Nationale de Recours se dessaisit au profit de la Commission Régionale. Cette dernière ne peut être saisie que par la Commission Nationale de recours. La Commission Régionale se réunit au maximum dans les deux mois qui suivent la saisine de la Commission Nationale de Recours sur la Classification.

La Commission Régionale donne son avis, à la majorité par collège, sur toute décision de classification contestée. Quelle que soit l'issue des débats, un procès verbal est établi et signé par les membres présents de la commission. Le procès verbal est envoyé immédiatement à la Commission Nationale de recours chargée de la notification aux parties.

Avenant n° 03 -11 « Accord cadre prévention santé au travail»

Les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer l'importance de la prévention des risques professionnels, des risques psychosociaux et de l'amélioration de la santé au travail et entendent en faire une priorité d'action de la branche pour ces prochaines années.

A ce titre, les partenaires sociaux témoignent par la conclusion du présent accord de leur volonté commune d'engager pour l'ensemble des acteurs de la branche professionnelle un plan pluriannuel en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler à ce stade que la protection de la santé physique et mentale au travail des salariés est l'affaire de tous :

- employeur à qui il revient la responsabilité en premier chef, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale au travail des salariés;
- mais également au salarié à qui il incombe conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, de prendre soin de sa santé et de celles des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou de leurs omissions au travail.

Aussi, les partenaires sociaux affirment la nécessité de mettre en place des actions concrètes, durables et efficaces qui associent employeur, encadrement, instances représentatives des personnels et l'ensemble du personnel. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité des situations de travail et justifient donc une approche complémentaire au niveau de la branche et des entreprises

Les objectifs recherchés à travers cet accord sont de permettre la diminution des coûts de la protection sociale via une politique volontariste de prévention des risques professionnels et de développement d'une politique de santé au travail constituant un facteur de performance. Les dispositifs mis en œuvre doivent concourir à l'amélioration de la qualité du service rendu, accroître l'attractivité des emplois du secteur, la fidélisation des salariés et à valoriser l'image des entreprises du secteur.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail dans les branches et secteurs professionnels de l'Economie Sociale du 31 juillet 2010.

Les organisations syndicales signataires s'engagent conjointement pour la mise en œuvre des mesures contenues dans le présent accord.

TITRE I : REALISATION D'UN DIAGNOSTIC NATIONAL DE BRANCHE SUR LA SANTE AU TRAVAIL

Article 1 : Objet

Les parties s'entendent sur la nécessité au préalable d'identifier et analyser les risques pour la sécurité et la santé des salariés.

Article 2 : Méthode et Contenu

Aussi et afin de permettre la définition d'actions prioritaires pertinentes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail, il sera établi tous les 4 ans un bilan relatif à la santé au travail des salariés et d'évaluation des mesures de prévention des risques professionnels.

Ce bilan sera réalisé par l'observatoire de la branche à partir d'un panel constitué paritairement et représentatif des établissements de la branche. Pour ce faire, la branche dispose de lieux ressources susceptibles de lui fournir les informations nécessaires :

- La commission de prévoyance
- La note de cadrage élaborée par l'observatoire
- L'étude documentaire réalisée par CIDES sur la santé des salariés de la branche en 2009.
- Les différentes études de terrain qui seraient menées notamment par le Cides et l'ARACT
- Le cas échéant d'enquêtes spécifiques demandées par la CPNN.

Ce bilan pourra comprendre notamment les indicateurs suivants :

- Une pyramide des âges des professionnels par emploi repère
- Ancienneté des professionnels dans les entreprises, dans la branche
- Eléments relatif à la mobilité des salariés par emploi repère (démission, mutation...)
- Formation professionnelle, type de formation, objectif des formations par emploi repère
- Recensement des arrêts maladies par emploi repère et type (courte durée, longue durée)
- Recensement des accidents du travail par emploi repère précisant leurs causes, nombre, avec arrêt, sans arrêt.
- Recensement des maladies professionnelles par emploi repère précisant leur nombre ; catégorie (tableau des maladies professionnelles)
- Recensement des inaptitudes d'origine professionnelle par emploi repère précisant leurs causes et nombre

- Recensement des situations professionnelles susceptibles de générer des risques : physiques, biologiques, chimiques, psychosociaux dont le stress au travail.
- Le type de structure et leur environnement

Ces indicateurs seront amenés à évoluer en fonction des analyses effectuées par les partenaires sociaux.

Le premier bilan d'état des lieux sera établi au plus tard un an après l'extension du présent accord.

A partir de ce travail, il appartiendra aux organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs réunis au sein de la commission nationale paritaire de prévoyance et santé au travail telle que définie par la convention collective de définir paritairement et dans le cadre de programmes quadriennaux les grandes orientations et les priorités d'action en matière de prévention des risques professionnels, et de les proposer à validation de la CPNN.

TITRE II : PREVENIR ET REDUIRE LES RISQUES PROFESSIONNELS AU NIVEAU NATIONAL ET LOCAL : MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE PREVENTION PRIORITAIRE

Article 1 : Au niveau national

1.1 Etablissement d'un plan d'action de prévention

1.1.1 Objet, méthode et contenu

Un plan quadriennal d'actions de prévention prioritaires sera établi au niveau de la branche au regard de l'analyse du diagnostic national de branche sur la santé au travail.

Dans ce plan quadriennal seront développés des actions (campagne nationale d'information, programme de formation) contribuant à prévenir et réduire les risques physiques tels que Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) (des investissements dans le matériel adapté pourront être effectués au regard des préconisations de la médecine du travail) et les risques psychosociaux dont le stress au travail tels qu'ils sont définis dans l'accord USGERES du 31 juillet 2010.

A titre d'exemple, les partenaires sociaux pourront considérer l'opportunité d'instaurer l'obligation d'une visite annuelle auprès de la médecine du travail au niveau de la branche pour les métiers qui le cas échéant présenteraient des risques spécifiques. La liste des éventuels métiers à risque pourra être définie dans le plan quadriennal.

Ce plan d'action sera élaboré par la commission nationale paritaire de suivi du régime de prévoyance et santé au travail.

1.1.2 *Mise en œuvre du plan d'action*

Pour la mise en œuvre des différentes actions décidées dans le cadre du plan d'action quadriennal, toute forme de financement devra être recherché notamment par la négociation de conventions d'objectifs avec des partenaires institutionnels tels que la CNAM ou l'ANACT.

1.2 Le suivi des actions de prévention

La commission nationale paritaire de suivi du régime de prévoyance et santé au travail procédera à une évaluation annuelle de la mise en œuvre des orientations et les priorités d'actions ainsi fixées.

Article 2 : Au niveau local

L'employeur a la responsabilité de définir une politique de prévention des risques professionnels permettant de préserver la santé des salariés conformément aux dispositions légales.

Ces risques sont identifiés a priori et ils doivent figurer, conformément au décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 sur le document unique d'évaluation des risques, qui doit être à la disposition de l'ensemble du personnel.

Des accords locaux d'amélioration des conditions de travail (ALACT) pourront être négociés dans les établissements afin de tenir compte des situations réelles de travail.

La définition des objectifs et des actions d'amélioration de la santé au travail pourront s'appuyer sur l'analyse du bilan annuel de la santé au travail dans l'entreprise, sur l'analyse du document unique obligatoire, sur les comptes rendus des réunions de droit d'expression des salariés, et lorsque l'entreprise est dotée d'instance sur le bilan de l'activité du CHS-CT ou de l'instance des délégués du personnel.

En termes de méthode, il est recommandé d'impliquer la médecine du travail et de rechercher des partenariats notamment avec les services des ARACT et des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT).

TITRE III : FACILITER L'APPROPRIATION DE LA DEMARCHE PREVENTION DES RISQUES PAR LES ACTEURS

Article 1 : Au niveau national

1.1. Actions de sensibilisation

1.1.1. *Séminaires « Prévention »*

Les partenaires sociaux ont souhaité depuis 2010, la mise en place d'actions de sensibilisation par l'organisation de séminaires réguliers déployés sur le territoire afin d'accompagner les différents acteurs dans une démarche de prévention active des risques professionnels.

A cet effet, les partenaires sociaux appuient et s'associent aux initiatives mises en œuvre par CIDES-CHORUM et invitent les acteurs de la branche à y participer.

Les partenaires sociaux encouragent la mise en place de ces séminaires pour les années à venir.

1.1.2. *Elaboration et diffusion d'outils pratiques*

En 2010, les partenaires sociaux afin de faciliter le développement de démarches de prévention dans les associations de la branche des acteurs du lien social et familial ont souhaité concevoir des outils adaptés aux spécificités de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux ont engagé un travail d'élaboration de fiches pratiques consacrées à la prévention des risques professionnels. Ces fiches pratiques seront diffusées aux employeurs et aux représentants des instances représentatives du personnel au sein des entreprises courant 2011.

Le concours financier du FACT a été sollicité afin de permettre la réalisation de ce projet.

1.2 Développement d'actions de formation

Afin de qualifier et professionnaliser les salariés et employeurs de la branche sur la question de la prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux entendent impulser et développer la mise en œuvre des actions de formation dédiées à cette question.

Des fonds spécifiques permettant la prise en charge de ces actions seront affectés par la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF).

Article 2 : Au niveau local

Conformément à l'accord USGERES, les partenaires sociaux souhaitent faciliter la mise en place au sein des entreprises de la branche des instances de concertation paritaire chargée des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Ces instances de concertation paritaire chargées des questions d'hygiène de sécurité et de conditions de travail sont obligatoirement consultées sur le contrat passé entre l'employeur et le service de santé au travail. Elles sont également consultées sur l'évaluation a priori des risques professionnels et associées à toutes démarches et actions relatives aux questions d'hygiène de sécurité et conditions de travail.

2.1 Dans les entreprises de plus de dix équivalents temps plein (ETP)

Dans les établissements de plus de 50 salariés (ETP), le CHCST remplit cette mission conformément aux dispositions légales.

Dans les établissements de moins de 50 salariés (ETP), les délégués du personnel remplissent cette mission.

Les délégués du personnel bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de cette mission. Cette formation est d'une durée de 3 jours maximum par mandat, prise en charge par l'employeur. Elle a lieu sur le temps de travail et est payée comme telle. Le temps de formation n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation mais est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

2.2 Dans les entreprises de moins de dix équivalents temps plein (ETP)

Dans les entreprises de moins de dix équivalents temps plein où un représentant du personnel a été élu, le délégué du personnel assure cette mission.

Dans les entreprises de moins de dix équivalents temps plein où aucun représentant du personnel n'a été élu est créée une instance de concertation sur les questions d'Hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Cette instance devra être mise en place dans un délai de 6 mois à compter de la parution au journal officiel l'arrêté d'extension du présent accord.

Cette instance qui devra se réunir à l'initiative de l'employeur 4 fois par an est composée de :

- l'employeur ou de son représentant
- et
- d'un salarié chargé des questions d'Hygiène, de sécurité et de conditions de travail élu à la majorité des salariés de l'entreprise tous les 4 ans par vote à bulletin secret. En cas de vacance définitive, des élections devront être organisées dans les meilleurs délais pour la durée restante du mandat. Cette mission est exercée pendant le temps de travail du salarié

dans la limite de 10 heures par an, hors les temps de réunion de l'instance de concertation. Toute sanction disciplinaire prononcée à l'encontre du salarié en raison de l'exercice de ces missions durant le temps dévolu par le présent protocole sera considérée comme abusive.

Accord cadre n°01-17
« Égalité professionnelle femmes-hommes »
Convention Collective Nationale des Acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local

PREAMBULE :

La branche des Acteurs du Lien Social et Familial (ALISFA), tout comme dans le champ multi professionnel de l'économie sociale et solidaire, présente des caractéristiques propres (branche professionnelle non mixte), qui nécessitent des réponses appropriées à la problématique d'égalité professionnelle femmes-hommes :

- Une forte féminisation des métiers : 84% des salariés sont des femmes (97% dans les EAJE ; 76% dans les centres sociaux et 77% dans les ADSL).
- Des écarts de rémunérations entre femmes et hommes liés à la structure de l'emploi et au poste occupé selon l'étude sur l'égalité professionnelle menée au sein de branche :
- liés à un recours au temps partiel très important (36 % des salariés sont à temps plein). Les partenaires sociaux ont signé un avenant (01.2015) dérogeant à la durée de temps partiel minimal le 15 juin 2015
- et à l'accès aux responsabilités avec le phénomène « plafond de verre » pour les postes à responsabilité suivant le type et la taille de l'entreprise
 - Selon l'étude sur l'égalité professionnelle menée au sein de la branche, malgré un bon accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes, les femmes ont moins souvent accès aux formations professionnalisantes certifiantes et en matière de promotion.
 - La mixité : « la typologie des emplois de la branche est fortement apparentée à la division sexuelle des tâches ; d'une part la petite enfance, le soin à la personne, le ménage d'autre part les responsabilités éducatives, d'autorité, d'apprentissage... », qui montre l'ancrage très fort des identités de sexe dont la branche est marquée.

Article 1 – Bilan - Etat de lieux – Recueil de données chiffrées par sexe

Pour ce faire, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité, par cet accord de branche, de faire évoluer les représentations et les comportements et contribuer de manière déterminante à faire évoluer l'égalité professionnelle au niveau de toutes les entreprises de la branche.

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'ensemble des lois et accords traitant de ce sujet:

- L'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire
- L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes;
- L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
- L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- L'accord UDES du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire (ESS)

Les parties signataires conviennent :

- De **procéder à un état des lieux**, réactualisant les données de « l'étude sur l'égalité professionnelle au sein de la branche du lien social et familial » menée en 2011 en lien avec l'Observatoire de branche;
- De **mettre en œuvre des actions** destinées à corriger les éventuelles situations d'inégalité, de non mixité ou de discrimination directe ou indirecte au sein de la branche.
- De se doter **d'indicateurs de suivi** chiffrés et par genres
- D'effectuer **un suivi de l'accord**

Le taux de féminisation de la branche est de 84%. C'est une branche non mixte, tel que défini par l'accord UDES du 27 novembre 2015.

Sur les bases de « l'étude sur l'égalité professionnelle au sein de la branche du lien social et familial » en 2011, du panorama, la branche professionnelle via son observatoire collectera les données sexuées, par secteurs d'activité (centres sociaux, EAJE et ADSL) relatives à :

- La répartition des effectifs salariés et leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des emplois repères ;
- La répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD, contrat aidé, apprentissage...) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ;
- La répartition des effectifs salariés par tranche d'âge ;
- La répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire)

Ces données devront être réactualisées tous les ans dans le cadre du suivi de l'accord, et feront l'objet d'une communication auprès des entreprises de la branche, conformément à l'article 11 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord pourront faire évoluer la liste de ces informations et demander toutes études ou enquêtes spécifiques afin de compléter ces données.

L'évaluation des données se fera chaque année par les partenaires sociaux afin de corriger les éventuels écarts en matière d'égalité professionnelle et fera l'objet d'une communication à l'ensemble de la branche.

Article 2 - Attractivité des métiers et des secteurs d'activité

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de mettre en place les actions suivantes :

a) Actions en faveur de la mixité

Au niveau de la branche, dans le cadre du dialogue social les partenaires sociaux évalueront les obstacles à l'attractivité et à la mixité et adopteront des mesures permettant d'accompagner une évolution en matière :

- de pénibilité,
- de condition de travail,
- d'emploi,
- de rémunération,
- ou de protection sociale.

b) Promotion de la mixité et lutte contre les stéréotypes

Les partenaires sociaux seront vigilants à la promotion de la mixité des métiers de la branche ainsi que de la lutte contre les stéréotypes dans la branche. C'est pourquoi des actions seront prises dans ce sens tel que

la prise en compte de la lutte contre les stéréotypes dans les réflexions autour du système de classification.

Une vigilance sera portée sur toute communication, représentation de la branche visant à l'équilibre hommes-femmes en direction des établissements scolaires, instituts de formation...

Article 3 - Adapter les mesures de recrutement

Les parties signataires rappellent aux employeurs de la branche que le recrutement doit se faire selon les principes de non discriminations auxquels la branche est attachée, pour ce faire les mesures suivantes devront être mises en place :

- neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler),
- affichage des offres d'emploi en interne conformément à l'article 2 du chapitre III de la convention collective nationale.
- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi (CDD, CDI, temps plein temps partiel, fourchette de rémunération...)
- diversifier les canaux de recrutement et de dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi
- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, quand cela est possible.

a) Recrutements externes ou promotion interne

L'employeur devra veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes reçu en entretien corresponde à celui des candidatures déposées, à compétences égales. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification, sans aucun élément de discrimination quel que soit la nature du contrat et de l'emploi proposé.

b) Etat selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche professionnelle à tenir un état selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués.

La branche s'engage à la bonne diffusion de toute information existante.

c) Négociations obligatoires

Afin de favoriser une politique dynamique et prospective de l'emploi et de qualification dans la branche, les partenaires sociaux de la branche s'engage

à ouvrir les négociations, telles que prévues par le code du travail, sur les conditions et la qualité de vie au travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

d) Meilleure connaissance du secteur d'activité et des processus d'orientation professionnelle.

Afin d'améliorer la connaissance de son secteur d'activité et les processus d'orientation professionnelle des candidats à l'emploi femmes et hommes, la CPNEF via l'Observatoire branche mettra à disposition des prescripteurs de l'emploi et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) les travaux sur les besoins en main d'œuvre et qualifications au niveau national et régional.

La CPNEF de la branche ALISFA mettra en œuvre tous les dispositifs nécessaires à la mise en œuvre de cette action dans son plan de travail.

Article 4- Evolution professionnelle

La branche réaffirme le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, par les actions suivantes :

a) Promouvoir la formation :

Conformément aux dispositifs prévus par l'avenant 04.15 relatif à la formation professionnelle, les parties signataires conviennent de rendre effective les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Il est primordial que ces principes fassent l'objet d'une attention particulière par la CPNEF lors de la mise en place des priorités de branche en matière de formation, mais aussi par les entreprises dans l'élaboration du plan de formation.

Il est nécessaire que toutes les offres de formation proposées par la branche s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés. Particulièrement, les possibilités d'accès à la certification, quant à l'accès des deux sexes à ces formations afin de garantir à l'ensemble des salariés des perspectives d'évolution et de renforcer la mixité.

b) Favoriser l'accès à la formation :

L'employeur devra tout mettre en œuvre pour permettre aux salariés de pouvoir bénéficier de formations.

Le temps de travail pouvant être une cause d'inégalité dans les accès à la formation et à l'évolution professionnelle, les salariés à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation.

Dans la mesure du possible, les employeurs organiseront la formation de manière à permettre la participation de tous et notamment des salariés justifiant de contraintes familiales particulières.

Dans le cadre du suivi de l'accord, une attention particulière sera portée sur le nombre de départ en formation des salariés à temps partiel.

Les employeurs vérifient l'opportunité d'une démarche de formation lors de l'entretien professionnel.

c) Favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités

Afin de favoriser la mixité professionnelle, les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé, ainsi que sur des postes présents dans l'entreprise. La formation professionnelle demeure un des leviers possibles pour permettre ces mobilités.

Pour ce faire, l'employeur devra tenir compte des formations suivies et/ou des certifications acquises pour la prise en compte d'une possible mobilité interne que ce soit à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.

Les formations spécifiques de préparations au concours et/ou diplômes certifiant devront être d'égal accès aux femmes et aux hommes.

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies.

La branche s'engage, pour favoriser une évolution de carrière équitable entre les femmes et les hommes, à ce qu'il n'y est aucun impact négatif sur l'évolution de carrière des salariés des entreprises ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité (maternité, adoption, paternité, accueil d'enfant, congé parental d'éducation total ou partiel ...)

Pour ce faire, l'entretien professionnel défini à l'article L.6315-1 du code du travail issu de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, décliné dans l'avenant 04.15 relatif à la formation professionnelle doit permettre d'identifier des solutions en matière de progression de carrière et promouvoir auprès des salariés l'accès à la promotion professionnelle. L'entretien professionnel intègre les questions de temps de travail et d'organisation du temps de travail.

Article 5 - Egalité salariale et classification

Les parties signataires rappellent un principe légal qui doit faire l'objet d'une application effective : à travail de valeur égale, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont interdites.

Chaque année des données relatives à l'égalité professionnelle seront transmises aux partenaires sociaux afin de les prendre en compte dans la négociation salariale annuelle obligatoire.

Article 6 - Conditions de travail

Depuis 2010, la branche a mis en œuvre une démarche visant à améliorer la santé, les conditions et la qualité de vie au travail pour les salariés (avec notamment la signature le 24 juin 2011 d'un accord-cadre sur la santé, la mise en place d'un plan d'action quadriennal, le déploiement d'une étude sur la santé des salariés dans la Branche en mars 2016...) et de prévention des risques professionnels.

Cette démarche vise à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salariés. Pour leurs futurs travaux, les partenaires sociaux doivent aussi prendre en compte les éventuelles différences d'exposition selon le sexe notamment concernant les salariées enceintes.

Il est rappelé qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail.

a) Dispositions visant le travail à temps partiel

La branche professionnelle étant caractérisée par une forte féminisation et un recours important au travail à temps partiel, la question du temps partiel s'inscrit dans les enjeux liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Tel que prévu à l'article L. 2241-13 du code du travail, les partenaires sociaux ont conduit des négociations de branche ayant abouties à la signature le 15 juin 2015 d'un avenant (01.15) relatif à la durée de travail à temps partiel.

Comme indiqué à l'accord pour l'égalité professionnelle dans l'ESS du 27 novembre 2015, la branche souhaite apporter une attention particulière aux salariés concernés par les mesures dérogatoires définies à l'avenant 01.15 :

- En outillant les entreprises vers des solutions de mutualisation de l'emploi au niveau de leur territoire, recours à des groupements d'employeurs notamment,
- En favorisant l'accès à la formation des salariés à temps partiel qui le souhaitent dans le but de compléter leur temps de travail le cas échéant
- En leur garantissant, comme l'exige la loi, une égalité de traitement avec les autres salariés

quant aux bénéficiaires des dispositions conventionnelles

Les conditions pour bénéficier de ces mesures seront fixées dans l'accord d'entreprise ou décision unilatérale.

b) Informations des salariés en congés spécifiques

Il sera possible pour les seuls salariés le souhaitant de maintenir des échanges informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parentaux d'éducation, maternité, paternité, d'adoption, de proche aidant, de présence parentale ou de solidarité familiale.

Pour cela, avant son départ le salarié informera par courrier son employeur de sa volonté.

Les salariés en congés spécifiques trouveront dans la notice concernant le contrat de prévoyance et la complémentaire santé remise par l'employeur au moment de l'embauche, toutes les informations utiles. Par ailleurs, ils pourront bénéficier sous les conditions prévues, du fond d'action sociale ou de solidarité mis en place par la branche ou les organismes concernés.

c) Entretien professionnel de retour

Selon les dispositions légales en vigueur, chaque salarié de retour de congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi, les questions de formation mais aussi celles relatives au temps de travail et à son organisation seront abordées.

À la demande du salarié en congé parental d'éducation, l'entretien professionnel pourra être réalisé avant la fin de ce congé. Pour cela, l'employeur informera par tout moyen approprié le salarié de cette possibilité comme au travers de la lettre de réponse à la demande de congé parental d'éducation.

Article 7- Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

Le principe de lutte contre les discriminations, par exemple fondées sur le genre, est solidement ancré dans le paysage juridique, tant français qu'international.

Il est rappelé que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel. L'employeur doit procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel conformément aux articles du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucun salarié ne doit faire l'objet de mesures discriminantes. Les employeurs doivent intégrer dans les règlements intérieurs une mention faisant référence à cette interdiction ainsi que les peines encourues. Il sera possible de prendre comme modèle la mention suivante « *l'ensemble du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise. Est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un(e) salarié(e) ou personne accueillie dans l'établissement, notamment, à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le code du travail et le code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes* ».

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité devront être proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens d'évaluation.

Article 8 - Les obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'appropriation par les entreprises des différentes obligations et outils au service de l'égalité professionnelle. C'est pourquoi, il est rappelé l'existence, pour les entreprises d'au moins 50 salariés équivalent temps plein, des outils suivants :

- La base de données économique et sociale. Cette base de données doit contenir des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle,
- La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi qui porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- L'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés qui doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Afin de satisfaire aux objectifs fixés par la loi, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de moins de 50 salariés équivalent temps plein, l'utilisation de l'outil proposé par la Caisse Nationale de l'Assurance Vieillesse (CNAV) permettant, sur la base des données contenues dans la déclaration automatisées des données sociales unifiée (DADS-U) d'établir une situation synthétique des salariés par sexe en matière d'emploi et de conditions de travail sous forme d'un tableau synthétique. Cet outil permettra aux entreprises de bénéficier de données sexuées.

Article 9 - Gouvernance et dialogue social

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté à termes de favoriser une représentation équilibrée au sein des différentes instances paritaires.

Conformément à la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les listes électorales présentées pour les élections des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Article 10 - Communication

La communication du national vers les entreprises de la branche sur l'égalité professionnelle est un facteur clé d'appropriation collective de ces démarches et de leur mise en œuvre.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises ayant conclu un accord d'entreprise de le communiquer à la branche via l'Observatoire nationale de la négociation collective.

Les entreprises doivent conformément au code du travail, afficher les textes relatifs à l'égalité professionnelle dans les lieux de travail ainsi que les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Les partenaires sociaux s'engagent à redéfinir la feuille de route de l'observatoire au regard des indicateurs nécessaires pour la communication ainsi que pour le suivi de cet accord, dès que cela sera nécessaire.

Article 11 - Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un plan d'actions triennal renouvelable.

Il fera l'objet d'un suivi sur la base de « données chiffrées » par sexe ainsi que d'indicateurs grâce aux données recueillies par l'Observatoire de la Branche via le panorama annuel.

Des données pourront également être recueillies via les données démographiques issues des comptes de résultats des régimes prévoyance et complémentaire santé, ainsi que de l'OPCA et éventuellement par des enquêtes spécifiques.

La CPNN se réunira au minimum une fois par an pour faire un bilan intermédiaire.

Article 12 – Durée et révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans les conditions légales et réglementaires, il pourra être révisé par accord entre les parties tous les 3 ans.



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL
Identifiant des conventions collectives N° 1261
Brochure au Journal Officiel N°3218

ÉDITÉE PAR LE SNAECSO