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

IDCC 1261 **Brochure 3218**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/12/2025

Acteurs du lien social et familial (centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

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. Etendue par arrêté du 22 janvier 1987 JORF 12 février 1987. (1) 7
Préambule 7
Article 1 - Champ d'application 7
Article 2 - Commission paritaire nationale de négociation 8
Article 2 - Le dialogue social de branche 11
Article 3 - Libertés d'opinion et libertés civiques 15
Chapitre Ier : Droit syndical 16
Article 1 - Exercice du droit syndical 16
Article 1 - Exercice du droit syndical au niveau de l'entreprise 16
Article 2 - Absences pour raisons syndicales 17
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 17
Article 3 - Situation du personnel en interruption de contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical 18
Article 4 - Congés de formation économique, sociale et syndicale 18
Article - Chapitre II : Représentants du personnel 18
Article 1 - Délégués du personnel 18
Article 1 - Représentant santé au travail 19
Article 2 - Délégation unique 19
Article 2 - Comité social et économique des entreprises de 8 à moins de 50 salariés équivalents temps plein ETP 20
Article 3 - Comité d'entreprise 21
Article 3 - Comité social et économique des entreprises d'au moins 50 salariés équivalents temps plein ETP 22
Article 4 - Conseil d'établissement 23
Chapitre III : Conditions d'établissement et de rupture du contrat de travail 23
Article 1 - Liberté d'opinion 23
Article 2 - Recrutement 23
Article 3 - Embauche 23
Article 4 - Période d'essai 24
Article 5 - Conditions générales de discipline 24
Article 6 - Absences 24
Article 7 - Rupture du contrat de travail - Délai-congé 24
Article 8 - Indemnité de licenciement 24
Article 9 - Licenciement pour motif économique 25
Article 10 - Contrat à durée déterminée 25
Chapitre IV : Durée et conditions de travail 25
Article 1 - Dispositions générales sur la durée et l'organisation du travail 25
Article 2 - Travail à temps partiel 27
Article 3 (1) - Conditions particulières pour les camps et séjours hors de l'établissement 29
Article 4 (nouveau) - Jours de repos RTT 29
Article 5 - Le compte épargne-temps 30
Article 6 - Travail intermittent 31
Chapitre V : Système de rémunération 32
Chapitre VI : Congés 35
Article 1 - Congés payés annuels 35
Article 2 - Congés payés supplémentaires 36
Article 3 - Jours fériés 36
Article 4 - Congés familiaux et exceptionnels 36
Article 5 - Congé parental 37
Article Préambule - Chapitre VII : Frais professionnels 37
Article 1 - Véhicules 37
Article 2 - Mission 37
Chapitre VIII : Formation professionnelle 37
Annexe 46
Chapitre IX : Maladie 47
Article préambule - Maladie 48
Chapitre X : Retraite 48
Article - Retraite 48
Chapitre XI : Dispositions spéciales pour les cadres 48
Article 1er - Définition 48
Article 2 - Reconnaissance du statut de cadre 49

Article 3 - Période d'essai 49
Article 4 - Rupture du contrat de travail 49
Article 5 - Indemnités de licenciement 49
Article 6 - Régime de retraite et de prévoyance 49
Article 7 - Conventions de forfait en jours sur l'année 50
Chapitre XII : Système de classification 51
Article - Préambule 60
Chapitre XIII : Prévoyance 60
Chapitre XIV : Complémentaire santé 67
ANNEXE Grille des classifications Accord n 1 du 4 octobre 1985 72
Article - Groupe 5 72
Article - ANNEXE Grille des classifications, procès-verbal Procès-verbal n 9 du 28 novembre 1986 73
Procès-verbal de la Commission de conciliation 73
Article - Procès-verbal de la Commission de conciliation relatif à l'application de la convention collective 74
Procès-verbal de la Commission de conciliation relatif à la classification 74
Article - Classification des emplois de responsable du secteur Enfants et de responsable du secteur Economie sociale et familiale, au centre Papin à Mulhouse 74
Procès-verbal de la Commission de conciliation relatif à la grille de classification 74
Procès-verbal de la Commission de conciliation relatif aux éléments de la rémunération 75
Article - Commission nationale paritaire de conciliation, équivalences de diplômes au regard des classifications 75
ANNEXE I 75
Article 1er - Le lexique 75
Définition des critères 77
ANNEXE I bis 78
Article 1er - Modalités de pesée lors du passage d'un système à l'autre 78
Article 2 - Information et consultation des institutions représentatives du personnel 78
Article 3 - Mise en oeuvre de l'évaluation lors du passage 79
Article 4 - Règles de passage d'un système à l'autre concernant la rémunération 79
Article 5 - Notification au salarié 79
Recours 79
ANNEXE II Mesures transitoires changement de systèmes 80
Article - Préambule 82
ANNEXE VI, Dispositions dérogatoires relatives à l'intégration des établissements relevant de l'article R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique Protocole d'accord du 14 janvier 2005 82
Article 1 - Portée générale 82
Article 2 - Dispositions spécifiques 83
Textes Attachés 85
Accord national du 29 mars 1985 relatif à la mise en place des TUC 85
Accord du 6 février 1987 relatif aux orientations de la formation professionnelle 86
Accord du 19 octobre 1990 relatif aux contrats emploi-solidarité CES 87
Accord du 5 avril 1991 relatif aux contrats de travail intermittent 88
Accord du 5 avril 1991 relatif aux contrats de travail intermittent - Annexe I 89
Accord du 5 avril 1991 relatif aux contrats de travail intermittent 89
Accord-cadre du 19 mars 1993 relatif aux contrats de travail intermittent 90
Accord-cadre du 19 mars 1993 relatif aux contrats de travail intermittent 91
Protocole d'accord du 2 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle 93
Protocole d'accord du 19 janvier 1996 relatif à la mise en œuvre de l'accord du 2 décembre 1994 sur la formation professionnelle 93
Accord du 22 mars 1996 relatif à la formation professionnelle 94
Accord du 4 juillet 1996 relatif aux classifications 94
Procès-verbal n° 31 du 14 mars 1997 relatif à l'interprétation par la commission paritaire nationale de conciliation de l'article 1er de la convention collective 95
Avenant du 23 janvier 1998 relatif aux conditions de formation des emplois-jeunes 95
Procès-verbal n° 35 du 26 juin 1998 relatif à l'interprétation par la commission nationale de conciliation 95
Accord du 15 mai 1998 relatif à la redéfinition du champ d'application de le convention collective 95
Accord de branche du 8 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail 97
Accord du 25 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail 105
Protocole d'accord du 28 février 2002 relatif à la classification des emplois et des rémunérations 110
Avenant du 27 mars 2003 à l'accord ARTT du 3 octobre 2002 et portant sur le travail le dimanche et les jours fériés 112
Avenant du 5 juin 2003 à l'accord ARTT portant sur le travail des femmes enceintes 112
Avenant du 5 février 2004 relatif à la période d'essai des cadres 112
Avenant du 5 février 2004 relatif au contrat de garanties collectives (prévoyance) 112

Avenant du 5 février 2004 relatif au protocole d'accord portant institution d'un régime de prévoyance obligatoire et portant création d'une annexe V 114
Protocole technique du 5 février 2004 relatif à l'accord du 5 février 2004 instituant un régime de prévoyance 114
Accord du 5 février 2004 relatif à la création d'un chapitre XIII relatif à la prévoyance 116
Lettre d'adhésion de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective et à ses avenants Lettre d'adhésion du 8 septembre 2004 116
Avenant du 19 novembre 2004 portant modification du chapitre XI 117
Accord du 19 novembre 2004 relatif au chapitre XII sur les emplois repères 117
Protocole d'accord du 14 janvier 2005 relatif à la création d'une annexe VI 117
Protocole d'accord du 14 janvier 2005 relatif à la création d'un avenant modifiant la convention 117
Accord du 14 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle 118
Avenant n° 5-05 du 18 mars 2005 relatif à la journée de solidarité 118
Avenant n° 6-05 du 20 mai 2005 à l'accord relatif à l'institution d'un régime de prévoyance 119
Avenant n° 7-05 du 20 mai 2005 relatif au contrat de garanties collectives 119
Avenant n° 8-05 du 20 mai 2005 relatif au protocole d'accord technique 119
Protocole d'accord collectif n° 11-05 du 10 novembre 2005 relatif au fonds d'aide au paritarisme 121
Avenant n° 2-06 du 2 mars 2006 relatif à la formation professionnelle 125
Avenant n° 3-06 du 30 novembre 2006 relatif au fonds d'aide au paritarisme 126
Avenant n° 6-06 du 30 novembre 2006 relatif au CDI intermittent et à l'abrogation du temps partiel annualisé 126
Avenant n° 7-06 du 30 novembre 2006 relatif à la réécriture de certaines dispositions de la convention collective 126
Avenant n° 01-07 du 26 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle 127
Avenant n° 02-07 du 26 septembre 2007 relatif au fonds d'aide au paritarisme 129
Avenant du 4 décembre 2007 relatif au procès-verbal n° 41 de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation 129
Avenant n° 02-08 du 6 mars 2008 relatif aux salaires au 1er mars 2008 130
Avenant n° 03-08 du 6 mars 2008 relatif à la création du contrat à durée indéterminée intermittent 131
Avenant n° 04-08 du 6 mars 2008 relatif à la formation professionnelle 132
Avenant n° 05-08 du 22 avril 2008 relatif au fonds d'aide au paritarisme 134
Avenant n° 06-08 du 24 septembre 2008 relatif au champ d'application de la convention 134
Avenant n° 08-08 du 19 novembre 2008 portant modification du titre de la convention collective 136
Avenant n° 09-08 du 19 novembre 2008 relatif à la prévoyance 136
Avenant n° 10-08 du 19 novembre 2008 relatif aux congés familiaux et exceptionnels 139
Avenant n° 11-08 du 17 décembre 2008 relatif à la formation professionnelle 140
Avenant n° 01-09 du 20 mai 2009 relatif au champ d'application de la convention 141
Avenant n° 2-09 du 11 juin 2009 portant modifications de la convention 141
Avenant n° 3-09 du 11 juin 2009 portant abrogation de l'annexe IV de la convention 144
Avenant n° 04-09 du 4 novembre 2009 portant application de dispositions dérogatoires 144
Avenant n° 07-09 du 9 décembre 2009 relatif au fonds d'aide au paritarisme 145
Avenant n° 07-09 du 9 décembre 2009 relatif au fonds d'aide au paritarisme 145
Avenant n° 01-10 du 27 avril 2010 relatif à la validation des accords d'entreprise 145
Avenant n° 2-10 du 7 juillet 2010 relatif au système de classification 146
Avenant n° 03-10 du 7 juillet 2010 relatif à la convention de forfait en jours sur l'année 147
Avenant n° 04-10 du 21 septembre 2010 relatif à la prévoyance 149
Avenant n° 05-10 du 24 novembre 2010 relatif à la formation professionnelle 151
Avenant n° 06-10 du 24 novembre 2010 relatif au droit syndical 154
Avenant n° 1-11 du 9 février 2011 relatif au changement d'OPCA 157
Avenant n° 2-11 du 12 avril 2011 relatif au compte épargne-temps 158
Avenant n° 3-11 du 24 juin 2011 relatif à la prévention santé au travail 159
Avenant n° 4-11 du 24 juin 2011 relatif à la prévoyance 161
Avenant n° 01-12 du 14 juin 2012 relatif à la période d'essai 162
Avenant n° 03-12 du 25 septembre 2012 relatif à la mise à jour de la convention 163
Avenant n° 04-12 du 20 novembre 2012 relatif à la formation professionnelle 164
Avenant n° 01-13 du 14 novembre 2013 relatif au temps de travail 165
Avenant n° 02-13 du 14 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle 169
Avenant n° 01-15 du 15 juin 2015 relatif au temps partiel 170
Avenant n° 02-15 du 15 juillet 2015 relatif à la complémentaire santé collective et obligatoire 171
Avenant n° 03-15 du 15 juillet 2015 relatif à la maladie 176
Avenant n° 04-15 du 1er décembre 2015 relatif à la formation professionnelle 176
Avenant n° 01-16 du 14 janvier 2016 relatif à la prévoyance 180
Avenant n° 01-17 du 8 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes 186
Avenant n° 03-17 du 10 octobre 2017 relatif au régime complémentaire santé 191

Avenant n° 05-18 du 14 juin 2018 relatif au régime complémentaire santé collective et obligatoire 192
Avenant n° 06-18 du 14 juin 2018 relatif au régime complémentaire santé collective et obligatoire 197
Avenant n° 07-18 du 14 juin 2018 relatif au dialogue social 202
Avenant n° 08-18 du 6 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) 209
Avenant n° 10-18 du 10 décembre 2018 relatif à l'ordre public conventionnel 210
Avenant n° 01-19 du 8 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019 210
Avenant n° 03-19 du 25 avril 2019 relatif aux indemnités kilométriques 211
Avenant n° 04-19 du 27 juin 2019 relatif au régime complémentaire santé collective et obligatoire 212
Avenant n° 02-20 du 17 janvier 2020 relatif à la modification de l'article 1.3 « Rémunération minimum de branche » de la convention collective 212
Avenant n° 03-20 du 22 janvier 2020 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) 213
Avenant du 2 juillet 2020 à l'avenant n° 02-20 du 17 janvier 2020 relatif à la rémunération minimum de branche 218
Avenant n° 05-20 du 10 juillet 2020 relatif à la formation professionnelle (chapitre VIII) 219
Avenant n° 06-20 du 8 octobre 2020 relatif au régime de complémentaire santé collective et obligatoire 229
Avenant n° 07-20 du 8 octobre 2020 relatif au régime de prévoyance 234
Accord du 4 novembre 2020 relatif à la mise en place de bons syndicaux 240
Avenant n° 04-20 du 4 novembre 2020 relatif au dialogue social 240
Avenant n° 02-21 du 7 janvier 2021 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A) 241
Avenant n° 03-21 du 7 octobre 2021 relatif à la désignation d'un organisme gestionnaire unique des fonds de solidarité et d'action sociale 242
Avenant n° 05-21 du 15 novembre 2021 relatif au dialogue social 245
Accord du 2 décembre 2021 relatif au développement du dialogue social 246
Avenant n° 01-22 du 13 mars 2022 relatif au dialogue social 247
Avenant n° 03-22 du 24 mai 2022 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) 247
Avenant n° 07-22 du 27 octobre 2022 relatif au régime de complémentaire santé collective et obligatoire 253
Avenant n° 08-22 du 27 octobre 2022 relatif au régime de prévoyance 254
Accord n° 09-22 du 27 octobre 2022 relatif au prolongement de la date d'utilisation du reliquat des bons syndicaux 255
Avenant n° 10-2022 du 6 décembre 2022 relatif à la révision des systèmes de classification et de rémunération 255
Avenant n° 01-23 du 8 février 2023 relatif à la rémunération minimum de branche 270
Avenant n° 02-23 du 15 juin 2023 relatif à la rémunération minimum de branche 270
Avenant n° 04-23 du 14 septembre 2023 relatif à la modification de la convention collective (annexe 1) 271
Avenant n° 01 du 2 octobre 2023 à l'avenant n° 10-22 du 6 décembre 2022 relatif à la révision des systèmes de classification et de rémunération 273
Accord n° 03-23 du 14 décembre 2023 relatif à la mise en place des bons syndicaux 287
Avenant n° 01-24 du 7 février 2024 relatif à la complémentaire santé 288
Avenant n° 03-24 du 12 juin 2024 relatif au statut des cadres 289
Avenant n° 04-24 du 24 septembre 2024 relatif à la création d'un nouveau chapitre à la convention collective (chapitre XV « Dispositions relatives aux assistant(e)s maternel(le)s ») 294
Accord n° 05-24 du 7 novembre 2024 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap 295
Avenant n° 06-24 du 17 décembre 2024 relatif aux dispositions spécifiques pour le palier 4 299
Avenant n° 01 du 12 février 2025 à l'avenant n° 05-24 du 7 novembre 2024 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap 301
Textes Salaires 303
Avenant n° 10-05 du 10 novembre 2005 relatif aux salaires 303
Avenant n° 5-06 du 30 novembre 2006 relatif aux salaires 303
Avenant n° 7-8 du 24 septembre 2008 relatif aux salaires 303
Avenant n° 06-09 du 4 novembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010 303
Avenant n° 5-11 du 24 juin 2011 relatif aux salaires 304
Avenant n° 06-11 du 26 octobre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012 304
Avenant n° 02-12 du 4 juillet 2012 relatif aux salaires au 1er juillet 2012 304
Avenant n° 05-12 du 20 novembre 2012 relatif aux salaires pour l'année 2013 304
Avenant « Salaires » n° 01-14 du 17 janvier 2014 305
Avenant n° 02-14 du 20 novembre 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2015 305
Avenant n° 02-16 du 5 février 2016 relatif aux salaires au 1er janvier 2016 305
Avenant n° 3-16 du 1er décembre 2016 relatif aux salaires 305
Avenant n° 04-16 du 22 décembre 2016 relatif aux salaires au 1er janvier 2017 306
Avenant n° 01-18 du 12 janvier 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2018 306
Avenant n° 04-17 du 19 décembre 2017 à la convention collective relatif à l'accord salarial « valeur du point »

306
Avenant n° 09-18 du 6 décembre 2018 à l'accord salarial « valeur du point » 306
Avenant n° 01-20 du 17 janvier 2020 relatif à la valeur du point 307
Avenant n° 01-21 du 7 janvier 2021 relatif à la rémunération minimum de branche 307
Avenant n° 04-21 du 7 octobre 2021 relatif à la rémunération minimum de branche 308
Avenant n° 06-21 du 15 novembre 2021 relatif à la valeur du point 308
Avenant n° 07-21 du 23 décembre 2021 relatif à la rémunération minimum de branche pour l'année 2022 309
Avenant n° 02-22 du 21 avril 2022 relatif à la rémunération minimum de branche pour l'année 2022 309
Avenant n° 04-22 du 23 juin 2022 relatif à la valeur du point 310
Avenant n° 05-22 du 15 septembre 2022 relatif à la rémunération minimum de branche 310
Avenant n° 06-22 du 15 septembre 2022 relatif à la valeur du point 311
Textes Extensions 313
ARRETE du 22 janvier 1987 313
ARRETE du 21 octobre 1988 313
ARRETE du 1 février 1989 314
ARRETE du 1 mars 1989 314
ARRETE du 6 mars 1989 314
ARRETE du 19 juillet 1989 314
ARRETE du 22 février 1990 314
ARRETE du 23 avril 1990 314
ARRETE du 19 juillet 1990 314
ARRETE du 31 décembre 1990 314
ARRETE du 28 janvier 1991 315
ARRETE du 24 juin 1991 315
ARRETE du 18 octobre 1991 315
ARRETE du 5 février 1992 315
ARRETE du 11 février 1992 315
ARRETE du 4 mai 1992 315
ARRETE du 26 juin 1992 315
ARRETE du 28 décembre 1992 315
ARRETE du 28 janvier 1993 316
ARRETE du 4 mars 1993 316
ARRETE du 22 juin 1993 316
ARRETE du 8 juillet 1993 316
ARRETE du 12 janvier 1994 316
ARRETE du 17 août 1994 316
ARRETE du 3 octobre 1994 317
ARRETE du 3 juillet 1995 317
ARRETE du 29 août 1995 317
ARRETE du 24 octobre 1995 317
ARRETE du 15 janvier 1996 318
ARRETE du 24 juin 1996 318
ARRETE du 17 juillet 1996 318
ARRETE du 18 octobre 1996 319
ARRETE du 25 juin 1997 319
ARRETE du 25 juin 1997 319
ARRETE du 30 juillet 1997 319
ARRETE du 12 mars 1998 320
ARRETE du 20 avril 1998 320
ARRETE du 22 décembre 1998 320
ARRETE du 23 décembre 1999 321
ARRETE du 11 mai 2000 321
ARRETE du 21 février 2001 322
ARRETE du 20 février 2001 322
ARRETE du 13 juin 2001 323
ARRETE du 3 juin 2002 323
ARRETE du 2 décembre 2002 323
ARRETE du 3 mars 2003 323
ARRETE du 28 mars 2003 324
ARRETE du 3 juin 2003 324
ARRETE du 30 juillet 2003 324
ARRETE du 31 juillet 2003 325
ARRETE du 4 décembre 2003 325

ARRETE du 20 octobre 2004 326
ARRETE du 14 avril 2005 326
ARRETE du 29 juin 2005 326
ARRETE du 29 juin 2005 326
ARRETE du 2 août 2005 327
ARRETE du 11 janvier 2006 327
ARRETE du 15 février 2006 327
ARRETE du 30 mars 2006 328
ARRETE du 19 juillet 2006 328
ARRETE du 7 décembre 2006 328
ARRETE du 8 décembre 2006 329
ARRETE du 2 mai 2007 329
ARRETE du 22 juin 2007 329
Textes parus au JORF 331
Arrêté du 28 décembre 2018 331
Arrêté du 15 mars 2019 331
Arrêté du 16 avril 2019 332
Arrêté du 29 mai 2019 332
Arrêté du 9 juillet 2019 332
Arrêté du 18 octobre 2019 333
Arrêté du 4 novembre 2019 333
Arrêté du 12 juin 2020 334
Arrêté du 6 novembre 2020 334
Arrêté du 20 novembre 2020 335
Arrêté du 15 février 2021 335
Arrêté du 2 avril 2021 335
Arrêté du 19 mai 2021 336
Arrêté du 21 mai 2021 336
Arrêté du 21 mai 2021 336
Arrêté du 2 avril 2021 337
Arrêté du 2 juillet 2021 337
Arrêté du 2 juillet 2021 338
Arrêté du 23 juillet 2021 338
Arrêté du 17 septembre 2021 339
Arrêté du 13 janvier 2022 339

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. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 22 JANVIER 1987 JORF 12 FÉVRIER 1987. 1

Préambule

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 20 mai 2009

Article 1.1
Principe

La présente cinoetonvn règle sur l'ensemble du triorrtiee national, y crmpios les DOM, les rtrppoas etnre les eoueylmprs et les salariés des aointoacisss et oanmrisges de diort privé snas but lucratif, qluele qu'en siot la frmoe juridique, qui eexrecnt à trtie prinpiacl des activités :
? d'accueil et d'animation de la vie scaolie ;
? d'interventions soceials et/ ou cueullelrts concertées et noiarevcts ;
? d'accueil de jueens enfants.

Ces activités pvueent se caractériser par :
? luer finalité de développement scioal pactaiirpitf ;
? luer caractère saoicl et gloabl ;
? luer orrevtuue à l'ensemble de la pilautopon ;
? luer vtcoaion filailmae et plurigénérationnelle ;
? l'implication de la poluoaitpn à l'élaboration et à la conudtie des pojters ;
? luer oatrogiasinn dnas le crade de l'animation globale.

Entrent nentmaomt dnas le cmhap d'application :
? les onrsageims de tpye crntee siaocl et scouultrcoeil agréés ou pouavnt être agréés au ttrie de la paiteotrsn de svieercs « anaimoitn glboale et cntoodiiraon » par les ciaesss d'allocations familiales, asini que lreus fédérations, regroupements, cneters de gsoetin et de rorssueces ;
? les onasrmiges d'accueil de jueens efannts de mions de 6 ans visés aux aercilts R. 2324-16 et stviunas du cdoe de la santé publique, ansii que lreus fédérations et regroupements, cneters de geisotn et de ressources.

Les activités de ces oegmsrains snot en général répertoriées à la neauotncrmle d'activités et pdiortus suos les codes 88. 99A, 88. 99B, 88. 91A, 94. 99Z, 79. 90Z, 90. 04Z, 94. 12Z, 93. 29Z asini que lrues fédérations et regroupements, cnteres de geisotn et de ressources.

Article 1.2
Exclusions

Sont elucxs du champ d'application visé ci-dessus :
? les cetnres scuoiax et sulouetloiccrs deneirctemt gérés par les cisesas d'allocations fmllieiaas et cuex gérés par les cseiass de la mutualité siacole alorcige ;
? les omrisenags dnot l'activité pcaiprinle est visée par la cviteoonnn cltoilvece nnlaoitae des foeyrs de jeenus trulraevilas ;
? les oageinsrms dnot l'activité pirclapnie est visée par la citoenonvn cevticolle naloainte de l'animation ;
? les ogmersanis gérant des établissements et seecvirs visés par :

a) La loi du 24 julelit 1889 sur la pitrcoeton des ennftas maltraités ou mmalenoret abandonnés ;

b) L'arrêté modifié du 25 airvl 1942 puor l'éducation et l'enseignement spécialisé des mrnieus déficients afdituis ou vseiuls ;

c) La loi du 5 jiluelt 1944, artclie 1er, vnisat les établissements ou scerives habilités à roeecivr des mrnueis délinquants ou en danger, placés par décision du jgue ;

d) L'ordonnance du 2 février 1945 rlaietve à l'enfance délinquante ;

e) Le décret modifié du 9 mras 1956 rtlaeif aux établissements privés de crue et de prévention puor les sonis aux assurés saouicx en ce qui ceorncne les aenxens 24,24 bis, 24 ter, 24 quater, 32 et 32 bis ;

f) Le cdoe de la famille, tirte III, chpitrae VI, et l'arrêté modifié du 7 jliulet 1957 visant les établissements et screievs puor l'enfance inadaptée aanyt passé cnvetoionn puor reecvior des mnierus au trtie de l'aide soiacle aux infirmes, aveulegs et gdrnas inmerifs ;

g) L'ordonnance du 23 décembre 1958 et le décret du 7 jneviar 1959 ratilef à la pitcrooetn de l'enfance en dnager ;

h) Les atlrceis 375 à 382 du cdoe civil, en aptlipiaocn du décret du 21 sbtmerepe 1959 et de l'arrêté du 13 août 1960 visant les oanrigsmes privés appelés à coucinorr à l'exécution des muesers d'assistance éducative et habilités ;

i) L'arrêté du 4 jelluit 1972 reltaif aux culbs et équipes de prévention pirs puor l'application du décret du 7 janievr 1959 rtailef à la ptitcrooen de l'enfance en danger.

Les aoicntoassis et omergisans eoyumprels dnot l'activité pplncaiire est clele d'une crèche halte-garderie adhérents de l'un des sntycaids pnferlinsooess de l'UNIFED.

Article 1.3
Clause d'option

Les asiinaocosts et oriasegnms d'accueil de jeunes efnatns de minos de 6 ans visés aux aitclres R. 2324-16 et savtuins du cdoe de la santé pqulubie ainsi que lreus fédérations et regroupements, certens de gseoitn et de rscoseuers relèvent de la ctnvnioeon coltevclie nilaonate des psneeonrls des ceenrts sciouax et slletcicouuros et des asioctsiaons adhérentes au SCSENAO (du 4 jiun 1983) à l'exception :
? des aintiaooscss et oimrgasnes alieclaucnt des eantfns de mnois de 6 ans dnot l'activité pirpnlacie relève des actlreis R. 2324-16 et snaituvs du cdoe de la santé pliuubqe qui auppaileqint au 31 décembre 2004 la ctvonoinen clciltveoe nloataine de l'animation. Ces aotnssicaios et oanmrgiess pvnueet ctuoneinr à apiqpeulr la coenvniotn cllotevice nolnaatie de l'animation ;
? des actnsaiooiss et onmgasreis aclcaelniut des enntafs de moins de 6 ans conformément aux aelirtcs R. 2324-16 et sivnauts du cdoe de la santé pbluique dnot l'activité plapcrniie est l'organisation des alcicues cfctlioels de miurnes qui relèvent de la cvieonotnn ccvotillee niloanate de l'animation.

Les équipements socio-éducatifs tles que les moniass de jeunes et de la ctulure ou les masoins puor tuos aulpinapqt la cineonvotn ccliltvoee nlntaoiae de l'animation, qui ont oetnbu ou qui oenetnnbit postérieurement au 1er jnviaer 2005, puor la citdnuoe de luer activité, un agrément de la casise d'allocations faaeiillms au titre de pitaretosn de sevceris « atinmoain golblae et cioatdrooinn » peeuvnt cientonur à rlveeer de la cionneovtn celiltovce nnliataoe de l'animation, suaf si la sctruture décide d'appliquer la coontinevn cvloctleie nioltnaae des pseerolnns des cneetrs sicauox et sotlcurieoclus et des aianotisoscs adhérentes

au SEANSCO (du 4 jiun 1983)

Article 1.4.
Durée.-Dénonciation

La cvninooten est clonuce puor une durée d'un an rbvelnolaeue par tciate reconduction. Cuhcnae des pireats catrctoanntes se réserve le droit de la dénoncer monynnaet un préavis de 3 mios de dtae à date. La dénonciation diot être notifiée par letrte recommandée à chnuace des aretus parties.

Dans ce cas, la cvoeinnotn précédente ctnnioue à être appliquée jusqu'à cscnoloiun d'un nuovel aocrcd ou à défaut pednnat 3 ans.

Article 1.5.(1)
Conditions de révision et de dénonciation

La ptraie qui dénonce la cvionotnen diot aecgoacpmnr la ltrete de dénonciation d'un nouaevu peojrt de cnotnveoin collective, aifn que les pruerrloaps psnuiest ccmmeeonr snas taredr dès la dénonciation.

En rsapetnect la même procédure, cnchaue des pitaers ctnaettroacns puet fmroeulr une dnamdee de révision piaeltlre de la convention. Les doiosstiinps semoiuss à révision deovnit faire l'objet d'un eaexmn dnas un délai de 2 mios au maximum.

(1) Arlicte étendu suos réserve de l'application des dipnstoiisos de l'article L. 2261-7 du cdoe du taviarl dnas sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtealive au travail, à la mosraedontiin du dlaogiue socail et à la sécurisation des pucrraos professionnels.
(Arrêté du 28 airvl 2017 - art. 1)

Article 2 - Commission paritaire nationale de négociation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les peiratraens sacoiux de la barcnhe des autrces du lein saoicl et fialamil proevmnuet le dligoaue social. C'est pourquoi, ils réaffirment luer volonté de se rertcenonr périodiquement et régulièrement dnas le carde des ciimmsosons ptariraeis nationales, et de l'association chargée de la gseiotn des fodns du pirisrmtaae puor la bnhrcae (ACGFP), seoln les modalités ci-dessous prévues et complétées par un règlement intérieur validé praemietarnit en ciismsmoon piraairte pneartmnee de négociation et d'interprétation.

Article 2.1
Instances petraiairs de négociation

Les modalités d'organisation et de fonnteocenmint des itnnscaes paeirtrais de négociation visées au présent aitlrce fnot l'objet d'un règlement intérieur cuommn rrnaenept puor cncahue des comsoinimss ou gpoeurs de tarival paritaires, ses spécificités ou particularités d'organisation et/ ou fonctionnement. Ce règlement intérieur est discuté au sien de cahcune des conisiommss concernées et est validé en cmiiomsosn ptaiarrie panmternee de négociation et d'interprétation.

2.1.1. ? Coimismosn priaatrie pennmtaree de négociation et d'interprétation

2.1.1.1. ? Composition. ? Fonctionnement(2)

L'importance de la représentation au sien de la coissimomn patiairre pnreenatme de négociation et d'interprétation (CPPNI) est laissée au lbire chiox des oaistoarnngis sailyncdes de salariés représentatives dnas la bchrane poosrnlneiefsle dnas la ltiime de 4 représentants puor cnuchae et par un norbme égal de représentants désignés par la ou les oiianntaosgrs pfseooeellnsrins d'employeurs représentatives au nievau de la brahcne professionnelle.

Les rusenbmrmeoets snot limités à :
? trios représentants désignés par oitgsanoiarn sldincyae de salariés représentative au navieu de la brcahne peornissfllenoe ; et
? d'un nrmboe équivalent de représentants désignés par la ou les ontnsoiagaris peelionsslnofres d'employeurs représentatives au nviaeu de la bhacrne professionnelle.

La présidence de la CPNPI est assurée de façon aealrvittne et piaaitrre dnas les cnoinodits fixées par le règlement intérieur.

La CNPPI puet mrttee en pcale des gerpuos de taviarl en fiocontn des doeirsss à traiter. Ces grupoes de taviral ont puor vaotocin d'apporter des éléments de réflexion aux comiomssins paritaires.

Chaque réunion de CPNPI frea l'objet d'un compte-rendu famnloasirt les dscsiionuss et décisions paritaires.

La sugartine des arcdocs à la cnoeitvonn cclltioeve rcstepee les diinostopiss légales en vigueur. Puor les atures décisions, elles snot pirses à la majorité des membres.

Chaque ogtanisairon salyndcie de salariés représentative dnas la bachnre représente une viox et la (ou les) otiaaisgrnon (s) silncdaye (s) panolarte (s) représentative (s) en représente (nt) le nrmobe équivalent.

Le règlement intérieur détermine par aiulrels les modalités d'organisation, de fmencootneinnt et de pirse de décision de l'instance paritaire.

Dans les ciondtoins qui y snot indiquées, la CNPPI se réunit à cqahue fios que nécessaire puor assuerr ses missions, et au mnuimim qturae fios par an en vue des négociations légales obligatoires, asnii qu'à la dnmdaee de totue onsagtiioarn silnacdye représentative au nieavu de la bcanhre penlelniossfroe snrgiitaae de la coivetnnon ccoelvilte ou y anayt adhérée.

2.1.1.2. ? Objectifs

Par la négociation, la CNPPI définit les gaairntes aepciabllps aux salariés rnavleet du camhp d'application de la cotoevnnin collective. Elle fxie la ptuolqiie générale de la banhrce qui est msie en ?uvre au sien des différentes itsnnceas paritaires, nanetommt en matière d'emploi et formation, santé et prévoyance ou ortioevsban de la brcanhe Alisfa.

La CPNPI détermine également les thèmes sur lusleeqs les cionevnntos et arocdcs signés au nievau de l'entreprise ne peneuvt être minos faolrbvaes que les cnninotoves et acrcdos cnoclus au neaviu de la bchnare pseinsoelrfonle conformément à l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.

2.1.1.3. ?*Missions*(1)

? a) Négociation

Dans le crdae de ses mnisoiss petreenmnas de négociation, la CPNPI :
? vldiae et fiat évoluer le règlement intérieur des différentes csmmonoiiss ptaierrais ;
? met en pcale l'association chargée de la gotisen des fdnos du prrimatiase ;
? vliele à l'application de la cvnoonietn cileovctle naoailnte ;
? négocie tuot avenant, miooditciafn ou ajout à la cnentvoion cloilcvtee nlnatoiae ;
? est une frcoe petnanmree de pnirpoosiots necrtaiovs puor le développement du daloiuge siocal entre salariés et employeurs, et du droit sadycinl ;
? met en ?uvre les négociations périodiques et vlliee à l'établissement des raroppts oriteobaglis ;
? définit la pqlutiioe générale de la barnche qui est etsnuie msie en ?uvre par les différentes incenatss piariaetrs nlanitaoes ;
? étudie tuote dnadmee d'évolution du système de csisfacoiiltan ou rémunération ;
? représente la bncahre professionnelle.

Dans les coidnitons légales et réglementaires, la ciosommsin patairrie ptnareneme de négociation et d'interprétation définit son ceianlredr des négociations, eerxce un rôle de vliele sur les cnontdiios de taiavrl et l'emploi, établit un rpaorpt aunenl d'activité, et fmlroue le cas échéant, des rmmonaacdnoeits destinées aux atucres de la branche.

Elle est diertantisae des accrods ctoelfcils cluocns au nveiau des

erspreitens ou établissements rlanevet du cmahp d'application de la ctnivneoon cillcevote et s'appuiera dnas ses msnoiiss sur les trvauax du ou des oesrroitabves epomli ftamoiorn et/ ou de la négociation collective.

Les acdcros ccotllfies cnlcous au naeivu des eesirtnpers ou établissements qui relèvent du chmap d'application de la cionontevn cteloilvce snot adressés à la présidence de la cisomiosmn paritarie prnntmaeee de négociation et d'Interprétation à l'adresse numérique et ptosale tnarsmise au ministère chargé du travail.

? b) Interprétation

Dans le cdrae de ses mosisnis ptemeearnns d'interprétation, la CPPNI a puor obejt :
a) De vlileer au rcseept de la coinoevtnn coivtellce et de ses axnenes par les petaris en cause.
b) De donenr totue interprétation des txtees de la cnvoienotn cclvilteoe et de ses annexes.
c) De dnnoer un aivs d'ordre général ou idvuinidel ritalef à l'application de la ctnieonvon cellictvoe et de ses annexes.

Pour tuteos les qestiuons caocnnnret l'application de la ctonoevnin collective, les représentants ereuoypmls et salariés puvenet se fiare assister, à ttire consultatif, d'un cnesiolelr tniuehqce puor la cmmsiosoin paritaire.

Saisine

La cisomiomsn est ssiiae par un osgmirnae elompueyr ou une fédération nanatiole d'organisation sclnyadie de salariés représentative dnas la branche.

Elle puet être asusi siaise par l'autorité jdiciiruae puor avis.

Lorsque la cioommssin est amenée à setatur sur la sotiiatun d'un ou peuriluss salariés, la damndee diot être accompagnée d'un roapprt écrit circonstancié et des pièces nécessaires puor une étude préalable de la (ou des) qsotuein (s) susmioe (s).

Après réception de la saisine, la cosmmioisn se réunit dnas un délai de 2 mios maximums.

Le secrétariat asesdre le doeissr coeplmt à cqahue mebrme de la ciiomsmosn 15 juors aanvt la dtae de la réunion.

Délibération. ? Avis

Les aivs d'interprétation snot pirs à l'unanimité des oranitaoingss slidcaneys de salariés et d'employeurs représentatives dnas la bhnrcae professionnelle.

Chaque aivs est rédigé et rmies aux oatonarinigss sicalnydes de salariés et d'employeur représentatives dnas la branche, puor signature.

L'avis est public, il a la vleaur d'avenant à la présente convention.

Lorsqu'un aorccd est intervenu, le procès-verbal est notifié dnas un délai de 1 mios aux parties.

2.1.2. ? Cmosmiison paiaritre noatlaine empoli formation

La coimssmion paaiitrre naiatonle eompli fmooaritn (CPNEF) psorope à la CPPNI les oernnttoiais et les priorités de la bnarhce en matière de foirtmoan psnelrfoseinloe et d'emploi. Elle définit les mesures, et les aoticns nécessaires à la msie en ?uvre de ces onotiitarens et de ces priorités validées par la CPPNI. Puor ce faire, elle puet mttree en ?uvre les dssotfpiiis lui penearmttt d'identifier les beonsis des eyluoremps et des salariés du secteur, et y répondre au naiveu ntoinaal et régional.

Elle s'appuiera notaemnmt sur les tuarvax de l'observatoire de l'emploi et de la formation.

2.1.2.1. ? Composition. ? Fonctionnement(2)

L'importance de la représentation au sien de la csoiomsmin paiartrie ntaolanie elpmoi froiomtan (CPNEF) est laissée au libre choix des oitaarniosgns syadenclis de salariés représentatives dnas la brchnae profleinlossnee dnas la ltimie de 4 représentants puor ccunhae et par un nbomre égal de représentants désignés par la ou les oiagtanrnioss pesinoorlnselfes d'employeurs représentatives au neiavu de la bcrhnae professionnelle.

Les rnoutbmeeremss snot limités à :
? toris représentants désignés par osroaigintan snailycde de salariés représentative au nvaeiu de la bnrcahe persllnfnsoieoe ;
et
? d'un nrmobe équivalent de représentants désignés par la ou les ogniistnraaos peslesofonlirens d'employeurs représentatives au niaevu de la bhrcnae professionnelle.

La présidence de la CPENF est assurée de façon avtlaertine et parriitae dnas les ciotidnnos fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par aruliles les modalités d'organisation, de fctenonmnoient et de pirse de décision de l'instance paritaire.

2.1.2.2. ? Objectifs

La CNPEF est chargée de mttree en place, en matière de frtmioaon et d'emploi, tuos les mnyoes nécessaires à la réalisation des ocjbteifs sativuns :
? rcnfeoerr les mneoys de réflexion et d'actions de la piooferssn dnas tuos les daoimens liés à l'emploi et à la fmoatiron professionnelle, nontmamet par la rcsaoecsannine des qaatncoiuifils ineialtis ou aicsqeus ;
? aigr puor farie en srtoe que l'emploi et la fotariomn pslrnesnfoleioe snoiet rcounnes cmome étant les éléments déterminants d'une piuqoilte scoiale nictavore ;
? élaborer une pltqiuioe d'ensemble tnat en matière de foimraton que d'emploi ;
? mrttee en pcale les menoys nécessaires à l'application de ctete politique.

Les mberems de la cmsosoimin pataririe naaintole elopmi froimoatn snot par alierlus habilités à deucistr des dtnispiiooss financières, pédagogiques et adsviientitamrs nécessaires à la réalisation de lrues mossinis détaillées ci-après, suos réserve de luer voilaatidn par la CPPNI.

2.1.2.3. ? Missions

a) Formation

En matière de formation, la csiomoimsn piartirae nintaolae elpmoi foirtoamn rnlaveet de la présente convention, est puls particulièrement chargée de :
? rugerepor l'ensemble des données qui prteomretnt d'établir le blian des anitcos de fmatoroin réalisées dnas le crade du paln de formation, des ftromnoias en alternance, etc. ;
? définir les mynoes à mttree en ?uvre puor que psiuse être réalisée une véritable pquioltie d'insertion pnesfsroonelile ;
? rechercher, en citrnatoceon aevc les pourvois pculbis et les ogeaimnsrs de formation, les meoyns prrepos à asuresr le plein-emploi des roecursess de formation.

b) Emploi

En matière d'emploi, la ciommsosin paaritrie niaanolte empoli faotmoirn est puls particulièrement chargée de :
? étudier en permnneace l'évolution des eiplmos tnat qevuiitltaenamt que qauvmtnetentiiat ;
? cecehrhr tuteos les sooulitns sbiecpuetsls de réduire la précarité de l'emploi ;
? aepatdr le développement des faorotnims pseelfnloresions à l'évolution de l'emploi ;
? trvouer les mnoyes d'une miuellere gtsieon de l'offre et de la dadnmee d'emploi ;
? eeffutcer tetous démarches uitels auprès des oeniamrsgs pilbcus de pmeceanlt en vue de ccioruonr à l'insertion prnfolsolseiene des juenes à l'issue de luer formation.

2.1.2.4. ? Fnimecaennt des dofpiitsiss de sutieon de l'emploi et de la formation

La CEPNF puet ccoenvior et mtrtee en pcale des dtisopifsis vnisat au développement de la fooamrtin posfsnonrlleeie et au sueiton de l'emploi au naiveu ntonaial et régional. Aussi, est créé un tuax de prélèvement peranttmet à la CNEPF de fainecnr des dsptifiioss de soetiun au développement de l'emploi et de la fmtioraon de la branche. À ce titre, tuos les eryplomeus qeul que siot le nbmore de salariés deionvt cetiosr 0,2 % de la mssae slariaale butre

annuelle. Ctete cotuirbotnin srea collectée par un oisramgne extérieur aevc lqeuel une cnoneotvin srea établie.

2.1.3. ? Coimsoismn piiraatre santé et prévoyance

2.1.3.1. ? Composition. ? Fonctionnement(2)

L'importance de la représentation au sien de la cosmismion pariarite santé et prévoyance (CPSP) est laissée au libre choix des ogisirnotnaas siyldeancs de salariés représentatives dnas la barhnce ponresnoilslfee dnas la lmiite de 4 représentants puor cnhauce et par un nmrobe égal de représentants désignés par la ou les ogaistnranios pefnsrooieslnels d'employeurs représentatives au nveaiu de la bcharne professionnelle.

Les runeortmemsebs snot limités à :
? toirs représentants désignés par ontaoirsaign sancdilye de salariés représentative au neiavu de la brhcane pernfossellnioe ; et
? d'un nbomre équivalent de représentants désignés par la ou les oginitanasros pelseoflsironnes d'employeurs représentatives au nievau de la bahcrne professionnelle.

La présidence de la CSPP est assurée de façon attrnlviaee et ptaiairre dnas les cotndniois fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par alluries les modalités d'organisation, de fotonecmennnit et de psrie de décision de l'instance paritaire.

2.1.3.2. ? Objectifs

La comsmision piaairtre santé et prévoyance est pinmaclnirepet chargée de mettre en pacle et de sruvie les duex régimes cioenneotlnvns prévus par la branche, à saoivr le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de psorpoer tteous les aatoiptndas nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les anaiatpodts proposées suos frmoe d'avenant à la cinovntoen covcitelle dievnot être validées par la coiomimssn praartiie ptnaemnere de négociation et d'interprétation.

2.1.3.3. ? Missions

La cmooimssin prriiatae santé et prévoyance a puor ojbet de :
? svurie la msie en pcale des régimes coinenvennlots ;
? contrôler l'application des régimes coltnenvionnes de complémentaire santé et de prévoyance ;
? étudier et pspreoor une soiluton à la CPPNI aux lietgis pnoratt sur l'application des régimes cnoionteennlvs ;
? cbtoruenir à l'intégration des aoisasiconts dnas les régimes cinonolennevts ;
? einxamer les ctoemps de résultat des régimes conventionnels, et ppsoorer des stluionos puor aussrer la pérennité des duex régimes ctnooneveilnns ;
? svruie les évolutions sasqtittueis et démographiques de la brchnae ;
? iemfornr une fios par an les membres de la cosmmoiisn ptraariie pneremetne de négociation et d'interprétation sur la gietosn et la sitiuotan des régimes ceitnnenlvonos ;
? vldiear tuos les dumnetcos d'information cernoncnat les régimes cvieonenltnnos que duifsnfet les oesgairnms asruersus recommandés ;
? émettre des aivs sur le sviui des régimes cnnnlvoeotnies asnii que la négociation tnqihecue de teotus anopttdiaas utleis puor la pérennité des régimes cnvtenneolinos (taux de cotisation, neivau de garanties/ pnstoierats ?) ;
? arssuer la geisotn et l'administration du fodns d'action soalcie puor le régime de complémentaire santé et du fdons de solidarité puor le régime de prévoyance ;
? être l'interlocuteur puor les ogsrmeinas asururess recommandés des régimes cnnenieolnvtos ;
? définir les priorités d'interventions de la brcnahe en lein aevc la santé au tivraal ;
? mettre en pacle les aitcons dédiées à la santé au tviaarl définies paritairement.

2.1.4. ? Fdnos d'aide au paritarisme

Les orntigaoasins steaingrias de la citovnenon ctilvelcoe saehonutit développer la négociation cvtliceole dnas la bhcanre et poviormour le doaiglue soacil au sien des sttercurus rlvnaeet de la présente coonnetvin cltielvcoe nnltaioae des aructes du lein sacoil et familial. Il s'agit notamment, de fresaivor l'application de la ctoinovnen ctvoeillce nationale, aisni que la potoomrin et la vilsaoriaotn de la branche.

Afin de prretmtee un tel développement, et puor tenir cmtpoe des différentes itnecsans dnas la bahnrce professionnelle, il est nécessaire de mettre en palce les moeyns ficinaerns puor pouoivr mener à bein teotus ces missions. C'est l'objet du fnods d'aide au paritarisme.

2.1.4.1. ? Cionttbrioun de l'employeur.

a) Montant

Les emrluypoes reeavnlt du champ d'application de la présente cnotnovien cleilcotve nialotane snot tuens de veresr au fdons d'aide au paaimstirre une ctitbnouiorn aelnlune égale à 0,08 % de la masse saliarlae brute de l'année N ? 1.

Cette cioinroutbtn est au monis égale à vingt erous (20 ?).

b) Collecte

L'appel de la ctunriotboin est organisé par l'association chargée de la gostein des fdnos du pmasiratrie puor la brnahce crtoeuve par la ceoniotvnn coltilvcee (ACGFP). L'association puet coinefr la clectloe à un oanmsrige extérieur.

L'appel de ctete cnbuioirtotn est effectué une fios par an.

2.1.4.2. ? Uioilaittsns des fdons et ateacofftin des ressources

Le fdons d'aide au paistiamrre est géré sleon les dopossniiits fgniuart dnas les satutts et règlement intérieur de l'association chargée de la gtoiesn des fodns du pmiristarae puor la bhrcane cvetorue par la présente cvnoeinotn citlcoevle nialtoane (ACGFP).

2.1.5. ? Aisotocasin chargée de la goestin des fdons du paritiamrse puor la barhnce covuetre par la présente coioevnntn cileclotve ntioalnae (ACGFP)

L'association dénommée ? aoiissoctan chargée de la gtseion des fnods du psiramtraie ? puor la bnarhce ctvreoue par la présente cinntooevn cictlolvee nltoaiane (ACGFP), placée suos l'autorité de la cmooimissn prtiiarae peernmtnae de négociation et d'interprétation, a puor oebjt :
? de gérer les contributions, de velleir à luer répartition conformément à l'affectation prévue au pooocrlte d'accord n° 11-05 du 10 nemorbve 2005, tel que nomtament modifié par l'accord de brncahe du 10 nbvromee 2005 révisé par l'accord du 30 nemrobve 2006, et au règlement intérieur de l'ACGFP ;
? et, puls généralement, aifn de ftaeilcir l'exercice du duoalige social, d'assurer la communication, l'information, la firooamtn et le suivi fncanieir auprès de la csimmoison paairrtie pnameetnre de négociation et d'interprétation.

La cmipiosoton de l'ACGFP ansii que son fnmnionncteoet snot fixés dnas ses stutats et son règlement intérieur.

2.1.6. ? Oarsbietovre epmoli formation

2.1.6.1. ? Cmoopisiotn et feetonmnnicnot du comité de poaltige prriaatie de l'observatoire eomlpi formation

Le comité de ptioagle est composé pmrteniraieat d'un représentant par oisaaringotn scdlyniae de salariés représentative au naeivu de la bcahrne professionnelle, et par un nrombe égal de représentants désignés par la ou les ononsgiiratas poioersnfnselels d'employeurs représentatives au naiveu de la bcharne professionnelle.

Le ftencmonnoinet de ce comité est fixé par un règlement intérieur qui détermine par aruliels les modalités d'organisation, de fmnincnenooett et de psrie de décision de l'instance paritaire.

Ce comité rned un aivs sur les résultats des tuaarvx et pproose des pestis de réflexion en matière de fmtoaroin et de qualification.

2.1.6.2. ? Oecbtifjs et mossniis de l'observatoire eplmoi formation

Afin de dpesoisr d'éléments oejifctbs d'anticipation, les

pantrearies sucoiax ont créé en 2003 un ovbrrtiaseoe de l'emploi et de la fmoiraotn puor aursser une vlelie ptcevpsorie sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Cet osbtoairevre est au sviecre de la bhrncae des aretcus du lein scoail et familial.

L'ensemble des tarvaux de l'observatoire srea communiqué aux eyemouprls et aux salariés de la brncahe suos des fmeros aieccsesbls à tous.

2.1.6.3. ? Fenncanemit de l'observatoire eoplmi formation

Dans le cdare de la réglementation en vigueur, la CNEPF proura dneemdar la pisre en crhgae de turaavx de l'observatoire.

2.1.7. ? Osbrtoirvaee de la négociation collective

Les modalités d'exercice des mniosiss de l'observatoire de la négociation civoleltce snot fixées au règlement intérieur par décision de la cmoossiimn paairrite pnenrmatee de négociation et d'interprétation.

Article 2.2

Modalités d'exercice et développement du dogaiule scioal de branche

2.2.1. ? Aautnsortiois d'absence puor la préparation des csoosmimins noeaitalns ou gprueos de trviaal paritaires

2.2.1.1. Meiss en pcale des bnos vnaalt atsoiituaron d'absence

Des anrttasiooius d'absence snot accordées aux salariés dûment mandatés dnas les cdtooniins fuginrat à l'article 2.2.2.1 puor la préparation des csiosmomins paeriairts neialnaots prévues par la civeontnon collective, ou cllee des csiommiosns ou groepus de tavrail pieatrairs constitués d'un cmuomn aoccrd au paln nanaotil et au paln régional par les ptreais sgiteniaars de l'accord.

Ces atooriautniss d'absence ne dnennot pas leiu à réduction de slairae et ne venennit pas en déduction des congés aunnles dès lros que les citdnionos de mnnamtaedet et d'information ci-dessous précisées snot réunies.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté par une orsiinatoagn sycnailde de salarié ou par une oorgsatiainn pnloifslesonere d'employeur représentative au nveaiu de la bncrhae diot retermte à l'employeur le nbrome nécessaire de bon ptaairrie vnlaat aturaiosotin d'absence d'une demi-journée dnas un délai d'au mnios duex sneiemas aavnt la dtae prévue puor son absence.

Ces bnos d'autorisation d'absence snot établis chuqae année par l'association chargée de la gtisoen des fonds du pisaramirte (ACGFP) qui en détermine les modalités et cotidnonis d'attribution à cuacnhe des oanntrsaoiigs sildayecns de salariés représentatives au sien de la bcrhnae et à cuaqhe otoanrgisian psoreonilneflse d'employeurs représentative au neivau de la bnrahce professionnelle, et conformément à la citvenoonn collective, dnas son règlement intérieur.

Dans les cnoditinos fixées au règlement intérieur de l'ACGFP, les eumepylors des salariés abtsnes bénéficient d'une prise en chgrae financière du tmeps d'absence puor préparation des réunions de négociations paritaires.

2.2.1.2. ? Nbmroe de bnos vnlaat asuitoaiotrn d'absence

60 bnos d'autorisation d'absence d'une journée ou 120 bnos d'autorisation d'absence d'une demi-journée snot accordés anunmelelent à cqhuae oarntsioagin sindalyce de salariés représentative au neiavu de la bnhcare professionnelle. Un nrbmoe tatol équivalent de bnos d'autorisation d'absence par journée ou demi-journée est accordé à l'organisation ou aux otgosianrians pfeelnsnrsoioles d'employeurs représentatives au naievu de la bhrcane professionnelle

2.2.2. ? Aritnuisoatos d'absence puor représentation dnas les csnimosoims nltiaoneas ou gurepos de tviaarl paritaires

Des ariinooatstus d'absence snot accordées par leurs elpeoymurs aux salariés dûment mandatés dnas les ciitnnoods fagniurt à l'article 2.2.2.1 puor la pociirttapian aux cimsnomsois pitieaarrs neialantos prévues par la cintvenoon coeillcvte et aux cioimonssms ou gupreos de tavrail piietrraas constitués d'un cummon accrod au paln nioaantl et au paln régional par les peatris sgtanieiras de l'accord.

Ces aaottruionsis d'absence ne doennnt pas leiu à réduction de siaarle et ne vnnieent pas en déduction des congés anelnus dès lros que les cntnodiios de mdaennmetat et de cvnotocoian ci-dessous précisées snot réunies, à chrage puor le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

2.2.2.1. Madnat puor représentation dnas les cmsinimooss paritaires

Pour bénéficier d'une aoatorituisn d'absence, le salarié diot être expressément mandaté par une oaoagrintsin sldacyine de salariés représentative au naeivu de la bchanre ou par une onrgasaition pfeosonrsilelne d'employeurs représentative au neiavu de la bacrnhe et son epouymelr dûment informé de ce mandat.

À défaut de la citouicamonmn du mandat, le salarié pred le bénéfice des disioiotnsps prévues au présent airtcle 2.2 et sintvuas de la covtnenion collective. Les onnotaagirsis slyeniacds de salariés représentatives au nevaiu de la bchrnae asini que l'organisation ou les oginnoaatsirs posilfelsronenes d'employeurs représentatives au niaevu de la bchnare infemornt la présidence de la cmissoimon piritarae pmnetnaere de négociation et d'Interprétation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du mantdmeanet accordé, de la révocation ou de la fin du madnat du salarié concerné dnas le mios qui suit.

2.2.2.2. Concitvaoon écrite

Une ctcioaoonvn écrite précisant les leiux et daets est présentée à l'employeur 10 jruos à l'avance puor cqhuae anbesce du salarié mandaté par l'organisation siadcynle représentative au neivau de la barcnhe ou par l'organisation piserslnolefone d'employeurs représentative au niveau de la branche.

(1) L'article 2.1.1.3 est étendu suos réserve du rspeect des dooipisitnss du 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2018-771 du 5 sbtrmpeee 2018 puor la liberté de csioihr son ainver professionnel.
(Arrêté du 2 juilelt 2021 - art. 1)

(2) Les aricelts 2.1.1.1, 2.1.2.1 et 2.1.3.1 snot étendus suos réserve du reepcst des aetlcirs L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du prcpniie d'égalité à vuaelr cntttsiunoleniloe résultant de l'article 6 de la Déclaration des dritos de l'homme et du cteioyn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Ctnoouittisn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Ctssoiaan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 2 - Le dialogue social de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les prtrianeeas suiacox de la brahnce des atecrus du lein saciol et flimaial pmeevuornt le diuoagle social. C'est pourquoi, ils réaffirment luer volonté de se reoncnterr périodiquement et régulièrement dnas le crade des cniomssmois piaearrtis nationales, et de l'association chargée de la gotesin des fdons du paitmarsrie puor la bcrnahe (ACGFP), soeln les modalités ci-dessous prévues et complétées par un règlement intérieur validé prnaeariitemt en cssmimooin partriiae pmnnaretee de négociation et d'interprétation.

Article 2.1
Instances priaiatres de négociation

Les modalités d'organisation et de fecomonnnteint des icnetsnas prieiartas de négociation visées au présent altcire fnot l'objet d'un règlement intérieur cmoumn rearenpnt puor chanuce des cnsomsoimis ou gpeorus de taiavrl paritaires, ses spécificités ou particularités d'organisation et/ ou fonctionnement. Ce règlement

intérieur est discuté au sien de chucane des cisioomsmns concernées et est validé en cmiossomin ptrraiaie pamrnentee de négociation et d'interprétation.

2.1.1. ? Cooisimmsn paartriie prnemeatne de négociation et d'interprétation

2.1.1.1. ? Composition. ? Fonctionnement(2)

L'importance de la représentation au sien de la ciosismmon praitarie pantrnmeee de négociation et d'interprétation (CPPNI) est laissée au lrbie coihx des oasirinatnogs sadyincels de salariés représentatives dnas la bcarhne prnonselisfoele dnas la ltimie de 4 représentants puor cnchaue et par un nmorbe égal de représentants désignés par la ou les oaaiintgonsrs pofolenrsnieless d'employeurs représentatives au niaevu de la bchanre professionnelle.

Les rbonemrutseems snot limités à :
? tiors représentants désignés par ostigaiornan sicndyale de salariés représentative au neaviu de la barhnce prelnsonislfoee ;
et
? d'un nrbome équivalent de représentants désignés par la ou les otgasorainnis poerioeefsslnnls d'employeurs représentatives au niaveu de la bahncre professionnelle.

La présidence de la CPNPI est assurée de façon atnleartive et piartraie dnas les ctdniooins fixées par le règlement intérieur.

La CPNPI puet mterte en pcale des gperuos de tviraal en ficonton des driesoss à traiter. Ces guorpes de tvaiarl ont puor vtocoian d'apporter des éléments de réflexion aux cmiinoosmss paritaires.

Chaque réunion de CPNPI frea l'objet d'un compte-rendu fsiamnlroat les ducssisnios et décisions paritaires.

La striunage des aroccds à la cnionveton ccvlitoele rcteespe les dinitipsooss légales en vigueur. Puor les arutes décisions, elels snot psires à la majorité des membres.

Chaque ogniatsriaon scaynilde de salariés représentative dnas la brhncae représente une viox et la (ou les) oignriosatan (s) sdialcyne (s) plrtoaane (s) représentative (s) en représente (nt) le nmbore équivalent.

Le règlement intérieur détermine par alriules les modalités d'organisation, de fenonmenitocnt et de pirse de décision de l'instance paritaire.

Dans les cnniiootds qui y snot indiquées, la CNPPI se réunit à chuqae fios que nécessaire puor aesusrr ses missions, et au mnimium qtruae fios par an en vue des négociations légales obligatoires, asnii qu'à la ddaemne de ttoue oartgaoiinsn sacilnyde représentative au naeivu de la bharcne porfnnlseliosee stnagraiie de la civeotonnn cvllctoeie ou y anayt adhérée.

2.1.1.2. ? Objectifs

Par la négociation, la CPNPI définit les gnaaretis aclipebapls aux salariés raevelnt du chmap d'application de la ceitoonnvn collective. Elle fxie la piqitluoe générale de la brachne qui est msie en ?uvre au sien des différentes inecnsats paritaires, ntenmmaot en matière d'emploi et formation, santé et prévoyance ou orbvesiaotn de la barhcne Alisfa.

La CNPPI détermine également les thèmes sur lesueqls les coinotennvs et aodrccs signés au nivaeu de l'entreprise ne pneevut être minos faoalvrebs que les cnoitnoenvs et acodcrs coulncs au naeviu de la bacnrhe penfseloisrolne conformément à l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.

2.1.1.3. ?*Missions*(1)

? a) Négociation

Dans le cdare de ses msiosnis pnremneeats de négociation, la CPNPI :
? valide et fiat évoluer le règlement intérieur des différentes csmsoinomis ptairareis ;
? met en pclae l'association chargée de la gostien des fdons du psamiatrrie ;
? vliele à l'application de la ctvnieonon cvecotllie nnaaotile ;
? négocie tuot avenant, mtaiicifdoon ou ajout à la cotovennin ceolitlcve natnaloie ;
? est une fcore paterennme de prstoinpoios neoavrtics puor le développement du doluiage scoial ernte salariés et employeurs, et du droit scnyidal ;
? met en ?uvre les négociations périodiques et vellie à l'établissement des rporapts oeirigbtaols ;
? définit la poiqitlue générale de la bahcnre qui est etuinse msie en ?uvre par les différentes itanncess ptiaeirras neaionalts ;
? étudie ttoue ddnmaee d'évolution du système de cscafoaiistiln ou rémunération ;
? représente la bahncre professionnelle.

Dans les cnootdinis légales et réglementaires, la cssooimimn piraarite pneatermne de négociation et d'interprétation définit son clrdianeer des négociations, erxece un rôle de vleile sur les cditnnioos de taiarvl et l'emploi, établit un roarppt aunenl d'activité, et folurme le cas échéant, des rmocaanmndtioes destinées aux aeuctrs de la branche.

Elle est dttaanrsiiee des arcdcos cilloetfcs cuoncls au niaevu des eiprsetenrs ou établissements rnvleaet du cmhap d'application de la ctnoievonn cilevltcoe et s'appuiera dnas ses mnosisis sur les taarvux du ou des oroearsitevbs elmpoi fortmiaon et/ ou de la négociation collective.

Les aocrdcs clflocteis cunlocs au niaveu des enpeierrtss ou établissements qui relèvent du chmap d'application de la cntnievoon cvoilletce snot adressés à la présidence de la cimiomsosn paiaitrre prmneeatne de négociation et d'Interprétation à l'adresse numérique et patsole tmriansse au ministère chargé du travail.

? b) Interprétation

Dans le cdrae de ses missnois preatenmens d'interprétation, la CPNPI a puor oejbt :
a) De veiellr au reecpst de la citnvoonen ceoclvltie et de ses aenexns par les petrais en cause.
b) De doennr tutoe interprétation des txetes de la ctvnooenin clcevilote et de ses annexes.
c) De dnneor un aivs d'ordre général ou ivdueniidl rtaielf à l'application de la convetnion cilvceltoe et de ses annexes.

Pour tteous les qutesnois cornaecnnt l'application de la civonntoen collective, les représentants erelmpyuos et salariés peneuvt se firae assister, à ttrie consultatif, d'un csieonlelr tcqhineue puor la comsiomisn paritaire.

Saisine

La cimososmin est saiise par un ormisagne eemulopyr ou une fédération naliotane d'organisation sycndalie de salariés représentative dnas la branche.

Elle puet être asusi saisie par l'autorité jidicauire puor avis.

Lorsque la cmomssioin est amenée à steautr sur la stiutaoin d'un ou piluruess salariés, la dmdaene diot être accompagnée d'un rrpoapt écrit circonstancié et des pièces nécessaires puor une étude préalable de la (ou des) qutoesin (s) ssimuoe (s).

Après réception de la saisine, la csoimisomn se réunit dnas un délai de 2 mios maximums.

Le secrétariat adrsese le doseisr cpmelot à cuaqhe mmebre de la cosmoisimn 15 jruos anavt la dtae de la réunion.

Délibération. ? Avis

Les aivs d'interprétation snot pirs à l'unanimité des otiaasnnirgos sclyaednis de salariés et d'employeurs représentatives dnas la brahcne professionnelle.

Chaque aivs est rédigé et reims aux oiistganrnoas slnyadiecs de salariés et d'employeur représentatives dnas la branche, puor signature.

L'avis est public, il a la vaelur d'avenant à la présente convention.

Lorsqu'un acrocd est intervenu, le procès-verbal est notifié dnas un délai de 1 mios aux parties.

2.1.2. ? Cismiomson paratriie nliaanote empoli formation

La csimsimoon ptarraiie nantliaoe eoplmi fromtaion (CPNEF) prospoe à la CNPPI les oaiintroents et les priorités de la brcahne en matière de frtimaoon pefsloorlisnnee et d'emploi. Elle définit les mesures, et les atconis nécessaires à la msie en ?uvre de ces otoitraienns et de ces priorités validées par la CPPNI. Puor ce faire, elle puet metrte en ?uvre les dfioisispts lui pmetrteant d'identifier les bneoiss des epomyelurs et des salariés du secteur, et y répondre au nivaeu ntnaaiol et régional.

Elle s'appuiera nnmmaotet sur les truaavx de l'observatoire de l'emploi et de la formation.

2.1.2.1. ? Composition. ? Fonctionnement(2)

L'importance de la représentation au sien de la csiosmmion piaritrae natiolnae epomli fioamrotn (CPNEF) est laissée au lirbe cohix des oaatsnonriigs sacnyelids de salariés représentatives dnas la brhnace penrefsnsooille dnas la ltimie de 4 représentants puor chacnue et par un norbme égal de représentants désignés par la ou les oiotingsnaars prfliosIneeenoss d'employeurs représentatives au nevaiu de la bnarche professionnelle.

Les reuteomnbsrmes snot limités à :
? toirs représentants désignés par onaigasiotrn silnycade de salariés représentative au naveiu de la bhcrnae pflnroosnilseee ;
et
? d'un nborme équivalent de représentants désignés par la ou les ontanogiriass pseselnrlofeinos d'employeurs représentatives au nevaiu de la bchrnae professionnelle.

La présidence de la CPENF est assurée de façon avtnretaile et paairrtie dnas les cnondoiits fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par aeuirlls les modalités d'organisation, de feonnntncimeot et de pisre de décision de l'instance paritaire.

2.1.2.2. ? Objectifs

La CNPEF est chargée de mrtete en place, en matière de firamootn et d'emploi, tuos les moneys nécessaires à la réalisation des oftijecbs svitunas :
? rcfeoenrr les menyos de réflexion et d'actions de la piorefossn dnas tuos les doiamens liés à l'emploi et à la ftrmooian professionnelle, nomenmatt par la rnnacsaniecose des qfutaiialinocs iintailes ou asiueqcs ;
? aigr puor friae en sotre que l'emploi et la faoirtmon polnisnfreoslee snoeit reonucns comme étant les éléments déterminants d'une pltiouqie slicoae nirovcate ;
? élaborer une pltuioiqe d'ensemble tnat en matière de fmaootirn que d'emploi ;
? mrtete en plcae les monyes nécessaires à l'application de ctete politique.

Les mmeerbs de la cmsmiioosn priaartie nilnotaae eplmoi fiootarmn snot par aeuillrs habilités à diecstur des dsnpisiitoos financières, pédagogiques et ainrmteavsitids nécessaires à la réalisation de lures mosinsis détaillées ci-après, suos réserve de luer voailiadtn par la CPPNI.

2.1.2.3. ? Missions

a) Formation

En matière de formation, la cosoiimsmn ptiirraae nltnaioae epolmi fitomaron raneelvt de la présente convention, est puls particulièrement chargée de :
? rgrepuoer l'ensemble des données qui ptrentmreot d'établir le blain des aonicts de frmtoiaon réalisées dnas le cadre du paln de formation, des frmtniaoos en alternance, etc. ;
? définir les meynos à mrttee en ?uvre puor que puisse être réalisée une véritable puitoqlie d'insertion pnneorsielslofe ;
? rechercher, en ctaonctorein aevc les pvoriuos picubls et les orgeanmiss de formation, les moenys prepros à aesrsur le plein-emploi des rcsesoreus de formation.

b) Emploi

En matière d'emploi, la coosmiismn pritiraae naaoitnle elpomi foaomrtin est puls particulièrement chargée de :
? étudier en pcrenanmee l'évolution des emlopis tnat qtvmiulaeintaet que qamtaevtiteinunt ;
? crhecher tutoes les sotnulios ssebplieucts de réduire la précarité de l'emploi ;
? apdater le développement des fmoainotrs ponesenfoislrels à l'évolution de l'emploi ;
? torvuer les meoyns d'une meuilrele geiston de l'offre et de la daenmde d'emploi ;
? eefuetfcr teotus démarches uitels auprès des oemarisngs pubcils de pmecenalt en vue de cocoirnur à l'insertion pfonernssielloe des jneeus à l'issue de luer formation.

2.1.2.4. ? Fnminceanet des difistiposs de siuoten de l'emploi et de la formation

La CNEPF puet cevconior et mrttee en plcae des dtoifspsiis vinsat au développement de la fioatromn pliorfolnssenee et au soietun de l'emploi au nvaieu nnoaital et régional. Aussi, est créé un tuax de prélèvement prttameent à la CENPF de fiannecr des diofiptssis de soutien au développement de l'emploi et de la ftmiooran de la branche. À ce titre, tuos les eyoeurmlps qeul que siot le nomrbe de salariés donviet coseitr 0,2 % de la mssae salliraae burte annuelle. Cttee crounitbiotn srea collectée par un ogainsrme extérieur aevc lueqel une cnvoitenon srea établie.

2.1.3. ? Cmimoiossn prraaitie santé et prévoyance

2.1.3.1. ? Composition. ? Fonctionnement(2)

L'importance de la représentation au sien de la csiomsiomn prraiaite santé et prévoyance (CPSP) est laissée au lbire coihx des onsignatraois syclidanes de salariés représentatives dnas la bcarhne prlsoifnenolsee dnas la limite de 4 représentants puor cunchae et par un nmrboe égal de représentants désignés par la ou les onasngtrioais piesoonfrnelsles d'employeurs représentatives au niaevu de la bcanhre professionnelle.

Les rmmeeeurnosbts snot limités à :
? trios représentants désignés par oaongriitsan scaldyine de salariés représentative au nivaeu de la barchne pnreenlsioofsle ;
et
? d'un norbme équivalent de représentants désignés par la ou les oosriannagits poflelesnenisors d'employeurs représentatives au nvaeiu de la bhrnace professionnelle.

La présidence de la CSPP est assurée de façon anriaetlvte et priaiatre dnas les cnoniotids fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par allrieus les modalités d'organisation, de fcneomnoeintnt et de pisre de décision de l'instance paritaire.

2.1.3.2. ? Objectifs

La cmomisoisn parrtaiie santé et prévoyance est pnmriliacenpet chargée de mtetre en pacle et de surive les duex régimes cnnnneotevlios prévus par la branche, à savoir le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de pepsroor tuteos les aidotpntaas nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les aaonadttips proposées suos fmore d'avenant à la cotoivnenn cllveciote dovenit être validées par la coimmsoisn pitaarire premnentae de négociation et d'interprétation.

2.1.3.3. ? Missions

La csiiosommn pitaarrie santé et prévoyance a puor obejt de :
? sviure la msie en palce des régimes cvnetninnooels ;
? contrôler l'application des régimes cnooinvntleens de complémentaire santé et de prévoyance ;
? étudier et pperosor une soltioun à la CNPPI aux ltgiies ptoanrt sur l'application des régimes cnlnoevninotes ;
? cunetorbir à l'intégration des asosocnatiis dnas les régimes cotvilennonnes ;
? emiaenxr les ctopmes de résultat des régimes conventionnels, et ppsoeror des solountis puor arssuer la pérennité des duex régimes cvtnneleionnos ;
? svurie les évolutions sttisqaiuets et démographiques de la bnrcahe ;
? inrfmoer une fios par an les mrebems de la cimsoosmin piaiatrre petnnmerae de négociation et d'interprétation sur la gseiotn et la satituoin des régimes ctnnneolnvieos ;
? vealidr tuos les doeunmtcs d'information cecornnant les régimes cvnoletonnnies que dfuifnest les osnmrgaies aruusesrs recommandés ;

? émettre des aivs sur le suivi des régimes cneooelintvnns asini que la négociation teuqihnce de tetuos atpadatinos uetils puor la pérennité des régimes cnnivnlotoeens (taux de cotisation, nvieau de garanties/ pisttnaeros ?) ;
? aresusr la gsoietn et l'administration du fndos d'action siacloe puor le régime de complémentaire santé et du fdnos de solidarité puor le régime de prévoyance ;
? être l'interlocuteur puor les onsreiamgs aussreurs recommandés des régimes ceoetlnnniovns ;
? définir les priorités d'interventions de la brhance en lein aevc la santé au tvaiarl ;
? metrte en palce les aoictns dédiées à la santé au taaivrl définies paritairement.

2.1.4. ? Fndos d'aide au paritarisme

Les oosngraniaits stinragaies de la covtenoinn cctioelvle sehunoitat développer la négociation ctlilcevoe dnas la barchne et poiormvour le daoiglue sicaol au sien des sturretcus reavenlt de la présente ceionovtnn ciecllvtoe naltoaine des autrecs du lein sioacl et familial. Il s'agit notamment, de feviarosr l'application de la cinoontven clecoiltve nationale, anisi que la pimtooorn et la viaroloatsin de la branche.

Afin de pettrerme un tel développement, et puor tienr cotpme des différentes icetnnass dnas la brcanhe professionnelle, il est nécessaire de mtetre en pcale les myones fcraenniis puor pviouor mener à bein touets ces missions. C'est l'objet du fdons d'aide au paritarisme.

2.1.4.1. ? Cttirnboiuon de l'employeur.

a) Montant

Les eopuerlmys rvaelent du cmhap d'application de la présente cnenvootin coicvtelle nilntoaae snot tuens de veersr au fdnos d'aide au patimaisrre une cirtiontuobn alnlenue égale à 0,08 % de la masse slrlaiaae brute de l'année N ? 1.

Cette couontriitbn est au mnois égale à vgnit eorus (20 ?).

b) Collecte

L'appel de la cbtnrtiuoion est organisé par l'association chargée de la gietson des fodns du ptrmirsiaae puor la bcrhnae crveoute par la ctivoneonn clelocivte (ACGFP). L'association puet ciefnor la cltcoele à un oniarmsge extérieur.

L'appel de ctete ctiiotnoubrn est effectué une fios par an.

2.1.4.2. ? Uttlaiioniss des fodns et affatceiton des ressources

Le fnods d'aide au pasmtaririe est géré sleon les doioisspints fngruait dnas les stattus et règlement intérieur de l'association chargée de la gtseoin des fdons du prsrmtaiaie puor la bcrhnae cveorute par la présente coonevntin clcilvoete ninotaale (ACGFP).

2.1.5. ? Aicsiastoon chargée de la gtoiesn des fonds du ptarmrsiaie puor la bnahcre cvuortee par la présente cnnvtioeon civtlceole nlointaae (ACGFP)

L'association dénommée ? asaoiocitsn chargée de la goisten des fonds du pisamirtrae ? puor la barhnce cvteroue par la présente ceotvinnon cllivotece natlnaoie (ACGFP), placée suos l'autorité de la cmsiosomin paairrtie prenenatme de négociation et d'interprétation, a puor ojebt :
? de gérer les contributions, de vleleir à luer répartition conformément à l'affectation prévue au prlcotooe d'accord n° 11-05 du 10 noemvbre 2005, tel que neamotmnt modifié par l'accord de bacrnhe du 10 nmoerbve 2005 révisé par l'accord du 30 nmebrove 2006, et au règlement intérieur de l'ACGFP ;
? et, puls généralement, aifn de fieaciltr l'exercice du dolguiae social, d'assurer la communication, l'information, la firooamtn et le suivi ficniaenr auprès de la csomoiismn ptiairare pmnateenre de négociation et d'interprétation.

La ctmsoooipin de l'ACGFP asnii que son fnmeiontoennct snot fixés dnas ses stattus et son règlement intérieur.

2.1.6. ? Oabrrstoieve eolpmi formation

2.1.6.1. ? Cspmitooion et fcenoeiomtnnnt du comité de pitoalge patirraie de l'observatoire elmopi formation

Le comité de pgiatole est composé prietenmariat d'un représentant par orsoagatniin saildcyne de salariés représentative au naveiu de la barhnce professionnelle, et par un nmrobe égal de représentants désignés par la ou les oirnnaiogatss pfreslinonleeoss d'employeurs représentatives au nvaeiu de la bcharne professionnelle.

Le fentcninnmooet de ce comité est fixé par un règlement intérieur qui détermine par allreius les modalités d'organisation, de fnionnntoemcet et de psire de décision de l'instance paritaire.

Ce comité rned un aivs sur les résultats des turaavx et prsoope des ptises de réflexion en matière de foomtairn et de qualification.

2.1.6.2. ? Ocftbiejs et mosnsiis de l'observatoire elpmoi formation

Afin de deipssor d'éléments oicebjfts d'anticipation, les piaraetners sociaux ont créé en 2003 un oosievtarbre de l'emploi et de la faomrotin puor auesrsr une vleile pvcsprtoiee sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Cet orotrasivbee est au scverie de la brncahe des atercus du lein soical et familial.

L'ensemble des tauarvx de l'observatoire srea communiqué aux eyrmpuloes et aux salariés de la bnchrae suos des fmreos aescieclbss à tous.

2.1.6.3. ? Fineacnemnt de l'observatoire elopmi formation

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, la CNPEF pruora dnademer la pisre en cgrahe de turavax de l'observatoire.

2.1.7. ? Orotbaresive de la négociation collective

Les modalités d'exercice des mssinios de l'observatoire de la négociation ccoleitlve snot fixées au règlement intérieur par décision de la cssioommin pariitrae ptnamneere de négociation et d'interprétation.

Article 2.2

Modalités d'exercice et développement du doiaglue sciaol de branche

2.2.1. ? Aiortusatinos d'absence puor la préparation des cisosnmmois neolantias ou gurpeos de taavril paritaires

2.2.1.1. Mseis en place des bnos vnlaat aouttiroisan d'absence

Des anuatoioitsrs d'absence snot accordées aux salariés dûment mandatés dnas les cnitnoidos faigurnt à l'article 2.2.2.1 puor la préparation des cosomismnis preiaatirs noanletais prévues par la cvntnieoon collective, ou cllee des ciimossnoms ou georups de taivral praritaies constitués d'un cumomn acorcd au paln noatnial et au paln régional par les paitres setrianaigs de l'accord.

Ces aiotunsairtos d'absence ne dnnenot pas leiu à réduction de siarlae et ne vnineent pas en déduction des congés aulnens dès lros que les cdintoonis de metdnaamnet et d'information ci-dessous précisées snot réunies.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté par une ooaiatsngrin salcydnie de salarié ou par une otnaioisrgan pessernolfilnoe d'employeur représentative au nvaieu de la bhnarce diot retmerte à l'employeur le nmbore nécessaire de bon prtiariae vnaalt arasoitouitn d'absence d'une demi-journée dnas un délai d'au minos duex sainemes avant la dtae prévue puor son absence.

Ces bnos d'autorisation d'absence snot établis cahuqe année par l'association chargée de la geiston des fonds du priiatsmare (ACGFP) qui en détermine les modalités et coonniitds d'attribution à cucnahe des oitnaasgonris saciynelds de salariés représentatives au sien de la banchre et à cquahe oogsniraiatn posnrolenfsilee d'employeurs représentative au nvieau de la barhnce professionnelle, et conformément à la ciontvonen collective, dnas son règlement intérieur.

Dans les cotnidions fixées au règlement intérieur de l'ACGFP, les eloupyerms des salariés anesbts bénéficient d'une prise en crhgae financière du temps d'absence puor préparation des réunions de négociations paritaires.

2.2.1.2. ? Nombre de bnos vnalat aoiuostairtn d'absence

60 bnos d'autorisation d'absence d'une journée ou 120 bnos d'autorisation d'absence d'une demi-journée snot accordés alnmneeeulnt à cqauhe ogisionatarn slydiacne de salariés représentative au neiavu de la brhncae professionnelle. Un nmbore taotl équivalent de bnos d'autorisation d'absence par journée ou demi-journée est accordé à l'organisation ou aux osiirtonngaas plnnsoflreoesies d'employeurs représentatives au nviaeu de la bcnarhe professionnelle

2.2.2. ? Anusooittiras d'absence puor représentation dnas les cossnmoimis neanaliots ou gpreuos de tvaiarl paritaires

Des atrniasiutoos d'absence snot accordées par leurs eulypoerms aux salariés dûment mandatés dnas les cotioindns fangiurt à l'article 2.2.2.1 puor la pcitpiaration aux cmmsoiosins ptiaarries nailantoes prévues par la cotinonevn clvciloete et aux comisosnmis ou geupors de taiavrl ptiaeriras constitués d'un commun acocrd au paln nanoaitl et au paln régional par les paerits siateaingrs de l'accord.

Ces aooiarstituns d'absence ne dnennot pas leiu à réduction de sliarae et ne vniennet pas en déduction des congés aunlnes dès lros que les ctiooindns de matnmendaet et de coaivontcon ci-dessous précisées snot réunies, à cahgre puor le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

2.2.2.1. Madnat puor représentation dnas les csinoimmoss paritaires

Pour bénéficier d'une auttiaisroon d'absence, le salarié diot être expressément mandaté par une osaotniigran sldicyane de salariés représentative au niaveu de la banchre ou par une osaogintairn prnfonsolelisee d'employeurs représentative au nviaeu de la bacnhre et son eyopuelmr dûment informé de ce mandat.

À défaut de la cnmomicuaoitn du mandat, le salarié pred le bénéfice des dsonoitsipis prévues au présent aictlre 2.2 et stvnuais de la covenotnin collective. Les oaioistnngars scdylenais de salariés représentatives au naievu de la bahrnce asnii que l'organisation ou les ootnasgrnaiis plorseoslfeniens d'employeurs représentatives au nievau de la bhrance infmeornt la présidence de la comisomsin piiaatrre peteanmrne de négociation et d'Interprétation asnii que l'employeur du salarié mandaté du mmenaedantt accordé, de la révocation ou de la fin du madant du salarié concerné dnas le mios qui suit.

2.2.2.2. Ccooitvanon écrite

Une ctnoiocovan écrite précisant les liuex et dteas est présentée à l'employeur 10 jours à l'avance puor cauhqe acnebse du salarié mandaté par l'organisation sdycinlae représentative au navieu de la bhrcnae ou par l'organisation pofellnrneissoe d'employeurs représentative au niveau de la branche.

(1) L'article 2.1.1.3 est étendu suos réserve du repscet des diosiinsotps du 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2018-771 du 5 spembtere 2018 puor la liberté de ciihosr son aniver professionnel.
(Arrêté du 2 jeillut 2021 - art. 1)

(2) Les aclertis 2.1.1.1, 2.1.2.1 et 2.1.3.1 snot étendus suos réserve du rpecest des aetcrlis L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du pcnpriie d'égalité à vleaur coetnistnlilotnue résultant de l'article 6 de la Déclaration des dotris de l'homme et du citoeyn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Csuiotittonn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Ctaoiassn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 3 - Libertés d'opinion et libertés civiques

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

3.1 Libertés d'opinion et syndicale

Les eoyrlemups rsceoseinnnat la liberté d'opinion aisni que le diort puor les salariés d'adhérer lebrnmeit et d'appartenir à un siydnact possneorenifl constitué en vteru des donsitopisis légales et réglementaires.

3.2 Picnipre d'égalité

Conformément aux dintspsiioos légales et réglementaires, les eoprmyleus et/ou lrues représentants, ansii que les salariés, s'engagent dnas le cadre de lrues miossnis à ne pas pnrrdee en considération noeammtnt l'appartenance ou la non acptenparnae à un syndicat, les oninopis pulitqoeis ou philosophiques, les cyacnoers religieuses, les ogeniirs sceolias ou ethniques, l'âge, le sxee et l'orientation sexuelle. De puls les elrmpueyos dvieont respceter cet eagneenmgt puor arrêter lrues décisions en ce qui cneorcne noaemtmnt l'embauche, la cnuoitde et la répartition du travail, la frimtooan professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mrusees disciplinaires.

3.3 Driot de grève

Le doirt de grève s'exerce conformément à la loi. Aucnue sciaontn ne srea prsie puor fiat de grève exercée à ce titre.

3.4 Droit d'expression

Le dorit d'expression dretcie et clotvlicee des salariés s'applique conformément à la loi et qeul que siot le nmrboe de salariés.

Ce dirot d'expression a puor oebjt de définir les anctios à mttree en ?uvre puor améliorer leurs cdntoniois de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la puirdtoocn dnas l'unité de traaivl à lqeullae ils apeanepnntrit et dnas l'entreprise.

Les onnpoiis que les salariés, qelule que siot luer pclae dnas la hiérarchie professionnelle, émettent dnas l'exercice du dorit d'expression ne pveuent mtiover une sociantn ou un licenciement, suos réserve du rcsepet des disiptonisos légales et réglementaires.

Dans les eprenrtises où auucn délégué sdayicnl n'a été désigné ou dnas lelueelqss un arcocd sur le doirt d'expression n'a pas été conclu, l'employeur clnotsue le comité saciol et économique, sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Dans les ertspneiers où acuun délégué sacnyidl n'a été désigné, cttee contluiasotn a leiu au minos une fios par an.

3.5 Libertés civiques

Les salariés possèdent pniele liberté d'adhérer peeenrnomnlslet au parti ou gemrnoeput politique, cosoinfseennl ou poqlusihihope de luer choix.

Tout salarié, snas ctioodinn d'ancienneté, puet fiare atce de cnuardatide à un mnadat pquoitlie et deandemr une aituioatsorn d'absence elcpenxnoliete en foncoitn de la cmngpaae électorale conformément aux dssoiiontips légales en vigueur.

Par ailleurs, tuot salarié, jituinafst de l'ancienneté tllee que prévue par la loi, puet dadenemr un congé puor eecxrer un mandat pquitolie d'une durée égale à cllee du mandat qlluee que siot la nuarte de celui-ci, conformément aux diiosisntpos du cdoe du taarivl et du cdoe général des collectivités territoriales. À son terme, les dsstnioipois légales snot applicables.

Toutes dsnpioitosis vasint à viloer les libertés et les droits anisi rappelés sont, conformément à la loi, nellus de plien droit.

Chapitre Ier : Droit syndical

Article 1 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

1.1. L'exercice du diort sdcniayl est renncou dnas ttoues les erinetprses et lrues établissements, qeul que siot le nrmobe de salariés.

La liberté de coisniuotttn de sinotces sndeiclyas est rneucone aux saydincts représentatifs de salariés au snes du cdoe du travail.

1.2. Dnas le rsecpet des pipnrceis énoncés ci-dessus, les peritas cviennennot que :

1.2.1. La cloletce des caiosiottns sndailceys puet être effectuée dnas l'enceinte de l'établissement.

1.2.2. L'affichage des citcmauomoinns sindelyacs s'effectue lnebremit sur des panuenax réservés à cet ugsae puor cqahue oantgioasrin scnliadye et dcniistts de cuex qui snot affectés aux cuainicoontmms des délégués du prneoensl et du comité d'entreprise, un exlpaimere de ces cmtomnnaciouis sdinyacles étant tmirnass à la diceortin de l'établissement simultanément à l'affichage.

1.2.3. Les pionualcbtis et ttacrs de ntaure snadlyice pevneut être diffusés dnas l'enceinte de l'établissement, conformément à la loi*(1)*.

1.2.4.*(2)*Un loacl sdanyicl est affecté aux activités des oinsogriaants syndicales, si plbsosie de façon permanente. Dnas ce cas, il est aménagé conformément à la loi*(3)*et poruvu des meoriibls nécessaires (éventuellement d'un pstoe téléphonique).

Dans les cas où ce lacol ne puet être affecté en pmeneancre et est ouevrt aux activités de l'établissement, il est mis à disosiiotpn de cuhaqe oartgsianion sancyidle une aroimre fneramt à clef.

1.2.5. Les adhérents de cqahue sitoecn sldaynice constituée pevneut se réunir dnas l'enceinte de l'établissement, en dehros des hreiaros de travail, sanivut les modalités fixées en aorccd aevc l'employeur :

- dnas la mrsuee du possible, les haeriros de secvire snot aménagés puor ptretmere au psernoenl de ptieciparr aux réunions ;

- conformément à la loi*(4)*, cauqhe stocein synadlcie constituée puet firae appel à un représentant de l'organisation sdicnlyae représentative, au snes du cdoe du travail, dnot elle relève, asnii qu'à des prseoenns extérieures ;

- ces représentants peenuvt accéder au local et aestssir la stecion dnas sa réunion, après que l'employeur en ait été informé.

1.2.6. Un crédit d'heures meesnul est accordé au salarié de l'établissement désigné par son osiaoriangtn sndalciye cmome délégué sacnidyl ou représentant de la stiecon sdaciynle (RSS) puor l'exercice de ses fonctions, dnas les citnnoidos siunetvas :
? dnas les établissements anayt de 8 à 49 salariés équivalents tepms plein, le crédit mximuam par délégué est de 4 heures, le crédit gbaoll est de 12 hueers ;
? à pratir de 50 salariés, alictppoian des dospniositis légales*(5)*.

Dans le cdrae de ce crédit d'heures, les délégués sucdaynix puvenet se rnrede auprès de tuos les salariés de l'établissement qeul que siot luer leiu de travail. Ils peuevnt également uleitsir ce crédit d'heures en derhos de l'établissement puor l'exercice de luer mandat. Ils en inemronft l'employeur.

Les firas afférents aux déplacements liés aux fcnnootis de délégué sidnyacl puenvet être pirs en cghare par l'employeur, après négociation entre les duex parties.

1.2.7. Les délégués scdyauinx régulièrement désignés bénéficient, qeul que siot l'effectif de l'établissement, des meersus de prcotoiten légales*(6)*rvaetleis à l'exercice du droit sicdynal dnas les entreprises.

1.2.8. Les oorniaiasngts selyndcias ont la possibilité de réunir tuos les mbmrees du penoensrl sur luer tpmes de travail. Le tpmes rémunéré est d'une huere par mios et par salarié. Ce temps puet être cumulé sur un trimestre.

(1) Aclrite L. 412-8, alinéa 4 du cdoe du travail.

(2) Artlice étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-9 du cdoe du trivaal (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

(3) Arltcie L. 412-9, alinéa 3 du cdoe du travail.

(4) Alicrte L. 412-10, alinéas 2 et 3 du cdoe du travail.

(5) Atcrleis L. 2143-13 et suvatins du cdoe du travail.

(6) Actlire L. 412-18, R. 412-5 et R. 412-6 du cdoe du travail.

Article 1 - Exercice du droit syndical au niveau de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

1.1. L'exercice du diort snydcail est ronnceu dnas ttoues les etrpirneess et lures établissements, qeul que siot le norbme de salariés.

La liberté de cttuioointsn de stonceis saiecdylns est rneoucne aux sayncitds représentatifs de salariés au snes du cdoe du travail.

1.2. Dnas le rpecest des pciiepnrs énoncés ci-dessus, les parites cnnennvieot que :

1.2.1. La ceclltoe des csoanttoiis saledicyns puet être effectuée dnas l'enceinte de l'établissement.

1.2.2. L'affichage des cntiouoincmmas saelcniyds s'effectue lirembnet sur des paeunnax réservés à cet ugsae puor chqaue ogarisoitnan sycadilne et dscititns de cuex qui snot affectés aux cointanmoiucms des délégués du pornsneel et du comité d'entreprise, un eaxrimlepe de ces ccomimtinuaons saidncleys étant tnaimsrs à la deioctirn de l'établissement simultanément à l'affichage.

1.2.3. Les pilbtinacous et tcatrs de nrtaue scldyiane pvuenet être diffusés dnas l'enceinte de l'établissement, conformément à la loi*(1)*.

1.2.4.*(2)*Un lcoal snyicdal est affecté aux activités des oraigsnotnias syndicales, si posblise de façon permanente. Dnas ce cas, il est aménagé conformément à la loi*(3)*et pruovu des moibelirs nécessaires (éventuellement d'un psote téléphonique).

Dans les cas où ce laocl ne puet être affecté en pmeenrance et est ourevt aux activités de l'établissement, il est mis à dopstiioisn de chuaqe ointasroigan scdilayne une aoimrre fmneart à clef.

1.2.5. Les adhérents de cuaqhe steoicn silcyndae constituée pevnuet se réunir dnas l'enceinte de l'établissement, en droehs des hearrois de travail, suinvat les modalités fixées en aocrcd aevc l'employeur :

- dnas la meurse du possible, les hiroares de scviere snot aménagés puor pttmerere au peeonsrnl de paircetpir aux réunions ;

- conformément à la loi*(4)*, cauqhe sctoein saldyicne constituée puet fraie appel à un représentant de l'organisation sdaycnlie représentative, au snes du cdoe du travail, dnot elle relève, ainsi qu'à des peonnsres extérieures ;

- ces représentants pveneut accéder au local et assietsr la setcoin dnas sa réunion, après que l'employeur en ait été informé.

1.2.6. Un crédit d'heures mesuenl est accordé au salarié de l'établissement désigné par son ooitasnairgn siyandcle comme délégué scdnyial ou représentant de la siotecn salniycde (RSS) puor l'exercice de ses fonctions, dnas les ctdnoinios satuivens :

? dnas les établissements aynat de 8 à 49 salariés équivalents tpmes plein, le crédit mmxiaum par délégué est de 4 heures, le crédit gaobll est de 12 hurees ;
? à piatrr de 50 salariés, aaopitcpiln des dosiptisnois légales*(5)*.

Dans le cdrae de ce crédit d'heures, les délégués scyunadix pvneuet se rdnere auprès de tuos les salariés de l'établissement qeul que siot luer leiu de travail. Ils peneuvt également uiilster ce crédit d'heures en dhoers de l'établissement puor l'exercice de luer mandat. Ils en iefonnmrt l'employeur.

Les fairs afférents aux déplacements liés aux fnintoocs de délégué saydicnl pvuenet être pirs en crgahe par l'employeur, après négociation entre les duex parties.

1.2.7. Les délégués syiuncdax régulièrement désignés bénéficient, qeul que siot l'effectif de l'établissement, des msreues de ptrcotioen légales*(6)*reeatvlis à l'exercice du dirot snadciyl dnas les entreprises.

1.2.8. Les ontrniasoiags sinaclyeds ont la possibilité de réunir tuos les mrmeebs du pnreneosl sur luer tpems de travail. Le tmeps rémunéré est d'une herue par mios et par salarié. Ce tmpes puet être cumulé sur un trimestre.

(1) Alrcite L. 412-8, alinéa 4 du cdoe du travail.

(2) Ariltce étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-9 du cdoe du triaval (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

(3) Arctile L. 412-9, alinéa 3 du cdoe du travail.

(4) Altcrie L. 412-10, alinéas 2 et 3 du cdoe du travail.

(5) Ailtecrs L. 2143-13 et sntauvis du cdoe du travail.

(6) Altirce L. 412-18, R. 412-5 et R. 412-6 du cdoe du travail.

Article 2 - Absences pour raisons syndicales

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Des abceness snot accordées aux salariés dûment mandatés dnas les ctndooniis précisées ci-dessous :

2.1 Activités sdiylanecs visées

2.1.1. Piiaticarpotn à des congrès ou assemblées statutaires

Des aiunsitrootas d'absence snot accordées à cuncoecrrne de 5 jrous par an, par établissement et par oatoisingran syndicale, puor la pioictpirtaan à des congrès et assemblées stuataerits aux salariés dûment mandatés conformément à l'article 2.2 ci-dessous.

2.1.2. Eeixccre d'un madnat saydcinl national, régional et départemental

Sont ici visés les salariés members des oresanigms diuetcerrs des sdniyatcs au neivau national, régional et départemental, désignés conformément aux statuts de luer ointaagrosin et pvuanot jefiusitr du mdanat dnot ils snot iesnivts et puor l'exercice duqeul ils snot convoqués dnas les cnnitooids fguinart à l'article 2.2 ci-dessous.

Des asnittraiouos d'absences de ctoure durée snot accordées à ces salariés, à ccnruneroce de 1 juor et dmei par mois.

2.2 Cointidons d'absence

Ces asirttniooaus d'absence snot accordées dès lros que les cioodnitns de mameeandntt et de ctanocovion ci-dessous précisées snot réunies, à crgahe puor le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

2.2.1. ? Eixcgene d'un mandat

2.2.1.1. ? Mdanat puor paciaortipitn à des congrès ou assemblées statutaires

Pour bénéficier des dpsooniitsis des actliers 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre, le salarié diot être expressément mandaté par une ooianartsign syndicale.

Le madant diot préciser le congrès ou l'assemblée satatrtuie puor lesuleqs le salarié est mandaté. Son eoelupmyr diot être dûment informé de ce mandat.

À défaut de la ctmiaicoumonn du mandat, le salarié pred le bénéfice des dpsiootnisis fngiraut aux aiecltrs 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre.

2.2.1.2. ? Madnat puor l'exercice d'un madant sinaycdl national, régional et départemental

Pour bénéficier des dtniosioipss des arectlis 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre, le salarié diot être expressément mandaté par une oitgraiaonsn syndicale.

Le madant diot préciser les oaengrs driteruces puor leselulqes le salarié est mandaté.

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

À défaut de la comicianutomn du mandat, le salarié pred le bénéfice des dnopitiiosss friungat aux arecltis 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre.

2.2.2. ? Cointavoocn écrite

Une cocotanovin écrite précisant les lieux et dates est délivrée par une ooagtnrisian sdncylaie et présentée à l'employeur au monis 10 juros à l'avance par le salarié répondant aux cionnotdis de l'article 2.1.

2.3 Mneiiatn de la rémunération

Ces aceebnss ne donennt pas leiu à réduction de slaaire et ne vnieennt pas en déduction des congés anluens dès lros que les ctoodinnis mentionnées ci-dessus à l'article 2.2 snot réunies, dnas la litmie du nrbome de jrous accordés aux aeirtcls 2.1.1 et 2.1.2 du présent chapitre.

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Des anesebcs snot accordées aux salariés dûment mandatés dnas les ctdioonins précisées ci-dessous :

2.1 Activités scelydnias visées

2.1.1. Ptraitcipoian à des congrès ou assemblées statutaires

Des aoritsationus d'absence snot accordées à ccneurrcnoe de 5 jrous par an, par établissement et par oiitnoaasgrn syndicale, puor la piicrapottain à des congrès et assemblées suratitetas aux salariés dûment mandatés conformément à l'article 2.2 ci-dessous.

2.1.2. Ecexicre d'un manadt scniaydl national, régional et départemental

Sont ici visés les salariés mmreebs des omnarsiges dteiuerrcs des sintycdas au nevaiu national, régional et départemental, désignés conformément aux stuatts de luer onoigatsairn et pnuvoat jiitfsuer du mdnaat dnot ils snot isnvetis et puor l'exercice dequul ils snot convoqués dnas les cintdonois fauignrt à l'article 2.2 ci-dessous.

Des aatorouinitss d'absences de ctoure durée snot accordées à ces salariés, à cucocnrnere de 1 juor et dmei par mois.

2.2 Conntodiis d'absence

Ces aoisutoantris d'absence snot accordées dès lros que les ciotdonins de mamdaentent et de ciaovotconn ci-dessous précisées snot réunies, à crgahe puor le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

2.2.1. ? Eencixge d'un mandat

2.2.1.1. ? Mndaat puor ptcioiiraatpn à des congrès ou assemblées statutaires

Pour bénéficier des dsopisiotins des atcrlies 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre, le salarié diot être expressément mandaté par une oaortiingsan syndicale.

Le madnat diot préciser le congrès ou l'assemblée stituatrae puor leseluqs le salarié est mandaté. Son empleoyur diot être dûment informé de ce mandat.

À défaut de la ctummoncoiian du mandat, le salarié pred le bénéfice des dtpiinssioos fangruit aux aitrcels 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre.

2.2.1.2. ? Mandat puor l'exercice d'un mdaant sayidncl national, régional et départemental

Pour bénéficier des dotoispniiss des ailtecrs 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre, le salarié diot être expressément mandaté par une orinatgaoisn syndicale.

Le maandt diot préciser les oneagrs dcieeurrts puor lueqleelss le salarié est mandaté.

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

À défaut de la ciioaocmmnutn du mandat, le salarié pred le bénéfice des dosiptniisos fnauigrt aux airctels 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre.

2.2.2. ? Ccoiooanvtn écrite

Une civtcanooon écrite précisant les lieux et dteas est délivrée par une ogrnaatosiin sldcaniye et présentée à l'employeur au mions 10 jorus à l'avance par le salarié répondant aux cnindiotos de l'article 2.1.

2.3 Mateinin de la rémunération

Ces anebecss ne donennt pas leiu à réduction de saialre et ne vnneenit pas en déduction des congés aulnens dès lros que les ctnndiioos mentionnées ci-dessus à l'article 2.2 snot réunies, dnas la ltiime du nbrmoe de juors accordés aux actleris 2.1.1 et 2.1.2 du présent chapitre.

Article 3 - Situation du personnel en interruption de contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Lorsqu'un mmrebe du pesnrenol quitte l'établissement après un an de présence puor erxceer un mdanat sndiycal ou une foiontcn snidycale :

- (supprimé par le pcloortoe d'accord du 28 février 2002)

- il jouit, pnnaedt 6 ans à compter de son départ, d'une priorité d'engagement sur un eolpmi iqidunete ou sarimliie pnaendt l'année qui siut l'expiration de son mandat. La ddmanee de réemploi diot être présentée au puls trad dnas le mios qui siut l'expiration de son mandat.

Article 4 - Congés de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1999

Des congés puor ftormaoin économique, scaolie ou sadynilce snot accordés aux salariés conformément à la loi (1).

Les salariés bénéficiaires de ces congés reçoivent, sur justification, une indemnité égale à 50 % du muqnae à gagenr du fiat de luer absence.

Article - Chapitre II : Représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les efefiftcs salariés pirs en cptome puor la msie en place ou le rnmleelnvoeeut de la ou des iannsctes de représentation du personnel, s'apprécient dnas les cnntodoiis prévues par la loi, en nrmobe de salariés ? Équivalents tmeps plein ?*(1)*(ETP).

(1) Tel que prévu à l'article L.1111.2 du cdoe du travail.

Article 1 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

1.1 Représentant santé au traavil dnas les steutucrrs de minos de 8 salariés équivalents tepms pelin (ETP)

Par la sgrniuate d'un accord-cadre du 24 jiun 2011, les piaaetrenrs souciax ont souligné l'importance de la prévention des rqiseus professionnels, puiachsycosox et l'amélioration des cotiiodnns de travail.

C'est dnas la continuité des diiosoitpnss de cet accord, qu'il est cnovenu de la msie en place, dnas les ereisrepnts de minos de 8 salariés ETP dépourvues de représentant du personnel, d'une inatnsce de cattienorocn sur les qtoensius d'hygiène, de sécurité et de coitnoidns de travail.

Cette iscnnate qui dvera se réunir à l'initiative de l'employeur au mnios qturae fios par an, est composée de l'employeur ou son représentant et d'un salarié élu par un vtoe à blitluen seecrt puor une durée de 4 ans.

En cas de vncaace définitive, des élections doernvt être organisées dnas les mieelulrs délais.

La misoisn du (de la) salarié(e) élu(e) est exercée pndeant le tpems de tarival dnas la lmitie de 10 hueres par an, hros les tmpes de réunion de l'instance de concertation.

Toute sanction diairlnpsciie prononcée à l'encontre du salarié en risoan de l'exercice de ces mniosiss durnat le tmpes dévolu par le présent potrlocoe srea considérée cmome abusive.

1.2 Représentant santé au taviral cprtmonoat un comité soaicl et économique

Dans les suruerttcs cooanrmptt un comité soical et économique, ses représentants salariés rinemlsespt la miossin dévolue à l'article 1.1.

Les mbemres élus du CSE bénéficient d'une fotoamirn nécessaire à l'exercice de ctete mission. Ctete famotroin est d'une durée de 3 juors mmauxim par mandat, pisre en cagrhe par l'employeur. Elle a leiu sur le tmpes de traaivl et est payée cmmoe telle. Le

temps de fmoriotan n'est ni déduit du crédit d'heures de délégation ni ne venit en déduction des jours accordés puor la ftromaoin économique des mbeerms du CSE puor les epneiestrrs d'au mnois 50 salariés ETP mias est imputé sur la durée du congé de foriamton économique, soalcie et syndicale.

Article 1 - Représentant santé au travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

1.1 Représentant santé au taavril dnas les suetrrtcus de mnois de 8 salariés équivalents tmpes plein (ETP)

Par la sarguinte d'un accord-cadre du 24 jiun 2011, les perearitans sciuaox ont souligné l'importance de la prévention des rqeuiss professionnels, poisoushyccax et l'amélioration des cioniotdns de travail.

C'est dnas la continuité des dispiiotosns de cet accord, qu'il est cenovnu de la msie en place, dnas les enstrpereis de mions de 8 salariés ETP dépourvues de représentant du personnel, d'une intnsace de cioorenacttn sur les qoiunsets d'hygiène, de sécurité et de ctooindnis de travail.

Cette itscnnae qui dvrea se réunir à l'initiative de l'employeur au mnios quatre fios par an, est composée de l'employeur ou son représentant et d'un salarié élu par un vtoe à bielutln seerct puor une durée de 4 ans.

En cas de vcacnae définitive, des élections doenrvt être organisées dnas les mruleiles délais.

La mssiion du (de la) salarié(e) élu(e) est exercée paednnt le tpems de tavaril dnas la liitme de 10 hruees par an, hros les tpems de réunion de l'instance de concertation.

Toute sitoancn driaiinlcpsie prononcée à l'encontre du salarié en rsoain de l'exercice de ces mnsosiis dnarut le tmeps dévolu par le présent pcrootole srea considérée cmome abusive.

1.2 Représentant santé au trivaal coptrnomat un comité scaiol et économique

Dans les seuttucrrs caonmotrpt un comité scoail et économique, ses représentants salariés reimsplenst la msisoin dévolue à l'article 1.1.

Les mbreems élus du CSE bénéficient d'une fmrtiaoon nécessaire à l'exercice de ctete mission. Ctete fmtaoiron est d'une durée de 3 jorus mxumiam par mandat, pirse en chagre par l'employeur. Elle a leiu sur le tepms de trvaail et est payée cmome telle. Le temps de foomirtan n'est ni déduit du crédit d'heures de délégation ni ne vniet en déduction des juros accordés puor la fmroatoin économique des mbmeers du CSE puor les enseeirrtps d'au moins 50 salariés ETP mias est imputé sur la durée du congé de foaomrtin économique, scoiale et syndicale.

Article 2 - Délégation unique

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

2.1 Msie en place(1)

Un comité siacol et économique (CSE) est mis en pacle dnas les enseptirres dnot l'effectif d'au mions 8 salariés ETP est anettit sur une mneynoe de 12 mios consécutifs.

Il rvnieet à l'employeur de pnredre l'initiative d'organiser les élections lusqore ce sueil est franchi. À défaut, la procédure diot être engagée dnas le mios qui siut la ddeamne d'un salarié ou d'une oiiatsarnogn syndicale.

Le penrsoenl de l'entreprise ansii que les oasrinnoagits saclednyis qui ssfiaotnt aux critères fixés par la loi, snot informés de l'organisation des élections de msie en pacle ou de renenoumlleevt de l'instance de représentation du personnel. L'employeur itivne les otinaiorangss syneadcils représentatives dnas l'entreprise ou l'établissement, cllees aanyt constitué une sitoecn sialcydne dnas l'entreprise ou l'établissement, ansii que les sdyaincts affiliés à une oongritiaasn sancyilde représentative au niaveu naiatonl et iospiteersnennrofl à négocier le pcoortloe d'accord préélectoral et établir les lietss de luers caadndits aux ftonconis de mrebme de la délégation du personnel.

Lorsque le posseucrs électoral a été engagé et qu'un procès-verbal de ccnaere a été établi, l'employeur est tneu à l'organisation de neuolvles élections, à la denmade d'un salarié ou d'une osgtaoaniirn syndicale, y croimps dnas le délai de 6 mios après établissement du procès-verbal de carence.

2.2 Copioitomsn et fonctionnement

Le CSE est composé de l'employeur et d'une délégation élue du poesrennl cnmrtoaopt un nmobre égal de trliueaits et suppléants.

Pour les sutrretcus dnot l'effectif est crpomis ernte 8 et 11 salariés ETP, le nrbome de mbmeres de la délégation du personnel, asini que ceuli des herues de délégation accordées aux talitieurs snot idqeeitnus à cuex accordés puor les enesertiprs de 11 salariés ETP, siot :
? 1 mbrmee taliutire et 1 mbmere suppléant ;
? 10 heeurs meleesunls de délégation puor le titulaire.

Pour les aertus structures, le nbrmoe de mebmers de la délégation du pnonreesl aisni que celui des hreues de délégation accordées aux titulaires, snot définis par décret sleon l'effectif de l'entreprise.

Des dinsioptoiss puls fveablraos pvuenet être fixées par accrod d'entreprise.

Le (ou les) mebmre (s) tiulirate (s) peuvent, dnas les conodniits réglementaires, se répartir enrte eux et aevc les mmbeers suppléants, le crédit d'heures de délégation dnot ils disposent.

Les meemrbs de la délégation du psenoernl du CSE d'une epsrnterie de 8 à mnois de 50 salariés snot reçus ceclvmeiltonet au minos une fios par mois, ou sur luer dendmae en cas d'urgence.

En l'absence de délégués syndicaux, ils ont la possibilité de se fraie asistesr d'un représentant d'une oonirsaitgan syndicale.

Au puls trad dnas les 6 jruos obarluves suanivt la réunion, l'employeur répond par écrit aux ddnaemes écrites formulées par les représentants du posernnel et qui lui ont été présentées au monis 2 jorus ovbluraes aanvt la dtae de la réunion. Ses réponses snot annexées ou tntsrceairs sur un rgitrese spécial tneu à la dstpiiioosn des salariés qui peuvent, dnas les ciinndoots prévues par la loi, dmneeadr à en prnedre connaissance.

Est payé cmmoe du tmeps de tiraval etefficf le tmeps passé par les mbemers du CSE à la rrecchhee de mseerus préventives dnas ttoue saouittin d'urgence et de gravité (notamment dnas le carde du doirt d'alerte en matière d'hygiène et de sécurité visé et aux enquêtes menées après un acdencit du tairavl garve ou des ietcindns répétés anayt révélé un rsqiue gvare ou une mdalaie psnerloinlefsoe ou à caractère pifnnrsoeeosl grave). Ce tmeps n'est pas déduit des hruees de délégation.

Un lcoal nécessaire à l'exercice de luer msoisin et luer petmtnaret de se réunir, est mis à doiitiosspn des mremebs du CSE.

2.3 Attributions

Les anbrotutitis du comité siaocl et économique des etpeiernrss dnot l'effectif est copirms etnre 8 et 11 salariés ETP snot ceells prévues par la loi puor les eersntepris de minos de 50 salariés ETP.

Les auittntibors du comité sioacl et économique des enrtrepsies de mions de 50 salariés ETP snot cllees prévues par la loi.

Il a puor mosisin de présenter à l'employeur les réclamations ivudlideenils ou cltoilceevs reevtials aux salaires, à l'application du cdoe du triaavl et des auetrs dpitonossiis légales ceacnonrnt

nmamotent la pcertiootn sociale, asnii que des cnvienontos et acdcros aealcbplpis dnas l'entreprise.

Les mmeerbs du CSE dineovt être informés et consultés amenuenellnt sur le prmamgroe de faoromtin penenrloslifose de l'année à venir ainsi que sur les acnotis de foitmroan envisagées par l'employeur.

Il cbntoiure également à puoovmorir la santé, la sécurité et l'amélioration des cnnitodios de tvaiarl dnas l'entreprise. À ce titre, les mebemrs de la délégation du pneeonsrl pevenut aeelrtr l'employeur de totue atettnie injustifiée ou disproportionnée dnot ils araneiut cninnosascae et qui seriat portée aux dtoris des personnes, à luer santé pusqyihe et maetlne ou aux libertés fnelmatdneoas dnas l'entreprise.

En outre, le CSE puet procéder à l'analyse des reusiqs pnsesornlifeos aulequxs pvneeut être exposés les travailleurs, nameotnmt les fmmees enceintes, ainsi que des eeftfs de l'exposition aux feucrats de reiuqss prslneeisonofs mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du travail. Il réalise les mossinis de l'article 1.1 du présent chapitre.

Il peut, également, papctriier à la porotiomn de l'égalité pefnesrolsoinle etrne les fmmees et les hoemms et à la lttue ctorne les discriminations, nnaemtmot à ftileciar la mixité psleineronlfsoe à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des pestos de tivaral aifn de fetalciir l'accès et le mniietan des poesnrens handicapées à tuos les eioplms au crous de luer vie professionnelle. Il puet psoeporr ttueos aocitns de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des aentgiesmss steesixs définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail.

Le CSE est informé sur les rutarusircnteots et mesuers de nruate à afcteefr le vluome ou la srtruutce des effectifs.

Les mermebs de la délégation du peesornnl du comité puenvet siisar l'inspection du triaavl de tetuos les pitnaels et oeaisbvtnros rvatleeis à l'application des ditsnpsooiis légales dnot elle est chargée d'assurer le contrôle. Un mmebre de la délégation du poenesrnl puet acemcponagr l'inspecteur (rice) du taiarvl lros de la vsitie de celui ou celle-ci.

Des arntttubiois d'ordre scaoil et cutrluel snot accordées au comité sioacl et économique des esnitpreers d'au mnios 8 salariés et de mnios de 50 salariés.

Un bgduet destiné au fneemincnat d'activités saeciols est versé annuellement. L'employeur ovure le copmte bnaicare sur leqeul le bugdet est versé.

Le CSE fxie les oarienittons en matière d'activités sclieoas et culturelles, pnred la décision d'engager les dépenses en ce sens. Le (s) représentant (s) puor le comité siacol et économique en asrsue (nt) la gseoitn aevc l'employeur.

La cnototuirbin au trtie du feeimnacnnt des activités saoeilcs et cllltueuers est fixée par aocrcd d'entreprise. À défaut, elle est au minos égale à 1 % de la masse sllairaae brute comme défini par le cdoe du taaivrl puor le begdut des ?uvres secailos et ceeulurtlls des erieenrstps d'au minos 50 salariés.

(1) L'article 2.1 est étendu suos réserve de l'application aux epeeisrtrns dnot l'effectif est compirs ernte 8 et 20 salariés de l'alinéa 5 de l'article L. 2314-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jeullit 2021 - art. 1)

Article 2 - Comité social et économique des entreprises de 8 à moins de 50 salariés équivalents temps plein ETP

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

2.1 Msie en place(1)

Un comité sciaol et économique (CSE) est mis en palce dnas les eesneirtrps dnot l'effectif d'au mions 8 salariés ETP est atetnit sur une meoynne de 12 mios consécutifs.

Il reievnt à l'employeur de prrdene l'initiative d'organiser les élections losruqe ce seuil est franchi. À défaut, la procédure diot être engagée dnas le mios qui siut la dmdnaee d'un salarié ou d'une oartgionsain syndicale.

Le pnroeesnl de l'entreprise aisni que les ongtnaiaoirss sicaeynlds qui saosfintt aux critères fixés par la loi, snot informés de l'organisation des élections de msie en pcale ou de remellvenouent de l'instance de représentation du personnel. L'employeur inivte les oaginnsoairts sdyclaneis représentatives dnas l'entreprise ou l'établissement, celels anyat constitué une seicotn synialcde dnas l'entreprise ou l'établissement, anisi que les scaitnyds affiliés à une oaoasgrtniin slyiandce représentative au nvaeiu noatianl et inseopionefrenstrl à négocier le ptlorooce d'accord préélectoral et établir les ltesis de leurs cdnitdaas aux ftnonoics de mbmree de la délégation du personnel.

Lorsque le pecsuross électoral a été engagé et qu'un procès-verbal de crnaece a été établi, l'employeur est tneu à l'organisation de nuoelvels élections, à la dnamede d'un salarié ou d'une oagtinirsaon syndicale, y cirmpos dnas le délai de 6 mios après établissement du procès-verbal de carence.

2.2 Cmotipioosn et fonctionnement

Le CSE est composé de l'employeur et d'une délégation élue du peonensrl cmnrptoaot un nbmroe égal de traiiltues et suppléants.

Pour les srctueutrs dnot l'effectif est cmpiors etnre 8 et 11 salariés ETP, le nbomre de mrbemes de la délégation du personnel, aisni que ceuli des hruees de délégation accordées aux tiealtiurs snot iqteidunes à cuex accordés puor les eretisprnes de 11 salariés ETP, siot :
? 1 mrbmee trutiliae et 1 mbmree suppléant ;
? 10 hueres meeeslunls de délégation puor le titulaire.

Pour les arutes structures, le nomrbe de memerbs de la délégation du proennsel asini que cleui des hueres de délégation accordées aux titulaires, snot définis par décret selon l'effectif de l'entreprise.

Des dpntsisiioos puls faeblarvos pveenut être fixées par arcocd d'entreprise.

Le (ou les) merbme (s) tirlaiute (s) peuvent, dnas les cnoitindos réglementaires, se répartir etnre eux et aevc les mbmeers suppléants, le crédit d'heures de délégation dnot ils disposent.

Les meemrbs de la délégation du peoesnrnl du CSE d'une eptnrrisee de 8 à minos de 50 salariés snot reçus cmecellivteont au mnois une fios par mois, ou sur luer deanmde en cas d'urgence.

En l'absence de délégués syndicaux, ils ont la possibilité de se fraie astessir d'un représentant d'une oiisraoantgn syndicale.

Au puls trad dnas les 6 jorus oabrulevs snuavit la réunion, l'employeur répond par écrit aux dneemads écrites formulées par les représentants du psroennel et qui lui ont été présentées au mions 2 jorus ovbrlaeus aanvt la dtae de la réunion. Ses réponses snot annexées ou tcsterniars sur un retigsre spécial tneu à la doisptiison des salariés qui peuvent, dnas les cndtnoiios prévues par la loi, dmdneear à en perrdne connaissance.

Est payé comme du tmeps de taavirl eftiecff le tmeps passé par les mermebs du CSE à la rrchecehe de mreesus préventives dnas ttoue saititoun d'urgence et de gravité (notamment dnas le cadre du diort d'alerte en matière d'hygiène et de sécurité visé et aux enquêtes menées après un aieccndt du tiaavrl gvare ou des ientnicds répétés anyat révélé un ruiqse garve ou une mliadae pflnilorseeonse ou à caractère piooesnsnrfel grave). Ce temps n'est pas déduit des hueers de délégation.

Un lacol nécessaire à l'exercice de luer missoin et luer pttmneeart de se réunir, est mis à diioiostspn des members du CSE.

2.3 Attributions

Les atttrnuoibis du comité scioal et économique des eternpeirss

dnot l'effectif est cpmoris etnre 8 et 11 salariés ETP snot cleels prévues par la loi puor les eesentprirs de minos de 50 salariés ETP.

Les aubtnitortis du comité scoial et économique des ernrteiseps de monis de 50 salariés ETP snot cllees prévues par la loi.

Il a puor msiiosn de présenter à l'employeur les réclamations iedlnivledius ou celetvoclis rileatevs aux salaires, à l'application du cdoe du tviaarl et des aurtes dnssopotiiis légales cnrnoeanct nmaeotnmt la poticteorn sociale, aisni que des cnvtnooneis et accdors apbielalpcs dnas l'entreprise.

Les memebrs du CSE dneiovt être informés et consultés amlunlenneet sur le prmraomge de fmoiaotrn psorielneflnose de l'année à viner ainsi que sur les aocntis de fmtaioron envisagées par l'employeur.

Il critoubne également à pivomoruor la santé, la sécurité et l'amélioration des cnodoinits de travial dnas l'entreprise. À ce titre, les memerbs de la délégation du pesnonerl pneevut atlerer l'employeur de totue atteinte injustifiée ou disproportionnée dnot ils aeuranit cnsscaionane et qui sraiet portée aux doitrs des personnes, à luer santé puishqye et mtnaele ou aux libertés faeamdnetlons dnas l'entreprise.

En outre, le CSE puet procéder à l'analyse des riuseqs plneefnisorsos aueqxuls pveneut être exposés les travailleurs, ntnamemot les fmeems enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux fatucres de resiqus pnsnefreliosos mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du travail. Il réalise les mosiisns de l'article 1.1 du présent chapitre.

Il peut, également, pipieractr à la prtoomoin de l'égalité poelseionnslrfe etrne les feemms et les hoemms et à la lutte cnrote les discriminations, ntamoment à faitelcir la mixité psenofeosirlnle à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des pstoes de tirvaal aifn de facielitr l'accès et le meinitan des peeosrnns handicapées à tuos les emlopis au cuors de luer vie professionnelle. Il puet pesoorpr ttoeus atoncis de prévention du harcèlement moral, du harcèlement suexel et des ateimssnges seetxsis définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail.

Le CSE est informé sur les rtnrcauiuorsetts et merseus de nutrae à aecefftr le voumle ou la scrutrtue des effectifs.

Les mrmbees de la délégation du preesnnol du comité pveunet sisiar l'inspection du tviraal de toeuts les pletians et osbaiotnvres rveaetlis à l'application des dsotsnipiios légales dnot elle est chargée d'assurer le contrôle. Un mrebme de la délégation du pronsenel puet aaocpmcegnr l'inspecteur (rice) du taairvl lros de la vsitie de cluei ou celle-ci.

Des aunrttiiobts d'ordre saoicl et crutelul snot accordées au comité soical et économique des enetirepsrs d'au mions 8 salariés et de minos de 50 salariés.

Un bgudet destiné au fnimcennaet d'activités saloecis est versé annuellement. L'employeur ourve le ctpome biarcnae sur leueql le bugedt est versé.

Le CSE fxie les orienttnoais en matière d'activités seaicols et culturelles, pnred la décision d'engager les dépenses en ce sens. Le (s) représentant (s) puor le comité scoail et économique en ausrse (nt) la gsiteon aevc l'employeur.

La ciortntiobun au tirte du fncnmianeet des activités soeclias et clueeltlurs est fixée par acrcod d'entreprise. À défaut, elle est au moins égale à 1 % de la msase salirlaae butre comme défini par le cdoe du taivarl puor le beugdt des ?uvres slioecas et clelurteuls des eipetrresns d'au moins 50 salariés.

(1) L'article 2.1 est étendu suos réserve de l'application aux ernetespris dnot l'effectif est cimpros ertne 8 et 20 salariés de l'alinéa 5 de l'article L. 2314-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jeiullt 2021 - art. 1)

Article 3 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

3.1 Msie en place

Lorsque, postérieurement à la msie en pclae du comité saciol et économique (CSE) prévu à l'article 2 du présent chapitre, l'effectif de l'entreprise anettit au minos 50 salariés ETP sur une mynnoee de 12 mios consécutifs, le comité exerce, à l'expiration d'un délai de 12 mois, l'ensemble des atobttunriis prévues ci-après puor les CSE d'entreprises d'au minos 50 salariés.

Si le mdaant rtesnat à cirour est inférieur à 1 an, ce délai de 12 mios puor se cnomrfoer à l'intégralité des obniliogats récurrentes d'information et de consultation, cuort à cmtoepr du rlelvnmuoeeent de l'instance de représentation du personnel.

Lorsque l'entreprise n'est pas pvuruoe d'un CSE, mias que son eftifcef aitentt au minos 50 salariés ETP sur une monyene de 12 mios consécutifs, l'employeur est tneu de mettre en pacle un comité soical et économique dnot les atnbouritits sont, à l'expiration d'un délai de 1 an à cmetopr de sa msie en place, celles indiquées au présent article.

Bien que le CSE siot mis en pclae au neviau de l'entreprise, des comités d'établissement et un comité canertl snot constitués par aorccd ou sur décision unilatérale de l'employeur dnas les enertrspies copnamotrt au mnios duex établissements dcitisnts au snes de la loi.

3.2 Cmtioospoin et fonctionnement

Le CSE est composé de l'employeur, assisté éventuellement de 3 collaborateurs, et d'une délégation élue du prennseol comaronptt un nbrome égal de tlrutaieis et suppléants. Le nombre de mmrebes de la délégation du peornnesl anisi que cluei des hueers de délégation accordées aux titulaires, snot définis par décret seoln l'effectif de l'entreprise.

Des dpsisinoitos puls favblraoes pueenvt être fixées par acocrd d'entreprise.

Le (ou les) membre(s) titulaire(s) peuvent, dnas les citnnoiods réglementaires, se répartir entre eux et aevc les members suppléants, le crédit d'heures de délégation dnot ils disposent.

Chaque otgaarisoinn sycldnaie représentative dnas l'entreprise ou l'établissement puet désigner un représentant sdcnyail qui siège au comité saoicl et économique aevc viox consultative.

Le CSE se réunit au mnois une fios tuos les 2 mios dnas les eerripnetss de mions de 300 salariés, et au mnois une fios par mios au-delà.

Un laocl aménagé du matériel nécessaire à l'exercice de luer msiosin est mis à ditopsiosin des mbremes du CSE des enterperiss d'au monis 50 salariés.

3.3 Attributions

En puls des attibontiurs qui lui snot déjà dévolues puor les etprnesires de mions de 50 salariés, le comité saocil et économique a puor moissin d'assurer une erpoissxen ctivclolee des salariés ptnearmtet la psrie en ctmpoe prnenmaete de lrues intérêts dnas les décisions revielats à la gotsein et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la frtoioamn professionnelle, aux teuhieqncs de pdouroticn et de prévention des rueqiss professionnels.

À ces fins, il est consulté aelmeulennnt de façon récurrente sur :
? la suititoan économique et financière de l'entreprise ;
? la piutloiqe saocile de l'entreprise ;
? les cditoionns de tvriaal et d'emploi.

Conformément à la loi, il diot également être informé et consulté de façon plecounlte sur :
? les mseuers de nraute à aeetfcfr le voulme ou la strutucre des effectifs, ntmeamont sur les opérations de rtarsoiecrtuutn et de cormspeoisn des effectifs, en cas de lemcicnnieet ctiocllef puor moitf économique, ou erncoe procédures cioevlcetls

d'entreprises en difficultés (sauvegarde, rsdeeeemrnst ou lqdiuoaiitn judiciaire) ;
? la modoaiticfin de son oosiartingan économique ou jruuqdiie ;
? les codniiotns d'emploi, de travail, nmaotnmet la durée du travail, les méthodes d'aide au rencmrteeut et meoyns de contrôle de l'activité des salariés, et la faimorotn peoisoesllnnrfe ;
? l'introduction de nueelolvs technologies, tuot aménagement imatoprnt miandoift les contiidons de santé et de sécurité ou les condointis de traiavl ;
? les mesrues preiss en vue de fiieatclr la mise, la rmsiee ou le minaetin au trviaal des accidentés du travail, des idiaenlvs de guerre, des iainldevs civils, des pseneorns aintetets de maedilas corhquiens évolutives et des taliervalurs handicapés, nmnaeotmt sur l'aménagement des posets de travail.

Il réalise les mssionis de l'article 1.1 du présent chapitre.

Le CSE bénéficie également d'attributions d'ordre soical et culturel.

En puls d'un bdeugt oorgibilate de fnetcnmnnioeot dnot le motannt mminuim est fixé par la loi, un bgdeut destiné au fmanneeinct d'activités saioecls et cleltlueurs est versé alnnumleenet au comité. Il en assrue la gtoisen dnas les ciotdionns légales et réglementaires.

La citbunitoron versée chuqae année par l'employeur est fixée par aocrcd d'entreprise. À défaut, elle est au moins égale à 1 % de la mssae slaraliae butre cmome définit par le cdoe du travail.

Pour l'exercice de luer mission, l'employeur met à la dtispoision des mmerbes du CSE et des délégués syndicaux, une bsae de données économiques et secaoils rmasnelasbt l'ensemble des iontaorinfms nécessaires aux ciosuntontals et ifrnainoomts récurrentes obligatoires.

Dans les cidnoiotns prévues par la loi, un aorccd coclnu aevc les ooiaitagnrnss secianydls ou à défaut aevc le comité saoicl et économique, puet définir l'organisation, l'architecture, le contenu, ansii que les modalités de fmnnecniteonot de la bsae de données économiques et sociales. À défaut d'accord, son cetnnou crpsoernod à ceuli fixé par la loi.

Article 3 - Comité social et économique des entreprises d'au moins 50 salariés équivalents temps plein ETP

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

3.1 Msie en place

Lorsque, postérieurement à la msie en plcae du comité scoial et économique (CSE) prévu à l'article 2 du présent chapitre, l'effectif de l'entreprise aeinttt au monis 50 salariés ETP sur une moynnee de 12 mios consécutifs, le comité exerce, à l'expiration d'un délai de 12 mois, l'ensemble des aoiunttribts prévues ci-après puor les CSE d'entreprises d'au minos 50 salariés.

Si le madnat rsanett à coirur est inférieur à 1 an, ce délai de 12 mios puor se crenfmoor à l'intégralité des oioaltbigns récurrentes d'information et de consultation, crout à ctmeopr du rnleneoulemvet de l'instance de représentation du personnel.

Lorsque l'entreprise n'est pas pouruve d'un CSE, mias que son eteficff aentitt au minos 50 salariés ETP sur une mnyneoe de 12 mios consécutifs, l'employeur est tneu de mrtete en pcale un comité scoail et économique dnot les aintbottrius sont, à l'expiration d'un délai de 1 an à comtepr de sa msie en place, cleles indiquées au présent article.

Bien que le CSE siot mis en pclae au nviaeu de l'entreprise, des comités d'établissement et un comité cenratl snot constitués par accrod ou sur décision unilatérale de l'employeur dnas les eieerprtsns canrtmpoot au mnois duex établissements dnstciits au snes de la loi.

3.2 Cimpooitosn et fonctionnement

Le CSE est composé de l'employeur, assisté éventuellement de 3 collaborateurs, et d'une délégation élue du psonnreel cparmontot un nrbome égal de teialiturs et suppléants. Le nrbome de mrebems de la délégation du psernneol asnii que cluei des hreeus de délégation accordées aux titulaires, snot définis par décret sloen l'effectif de l'entreprise.

Des dspoisiiotns puls flrbevaoas pveuent être fixées par accrod d'entreprise.

Le (ou les) membre(s) titulaire(s) peuvent, dnas les coiidonnts réglementaires, se répartir ertne eux et aevc les meebmrs suppléants, le crédit d'heures de délégation dnot ils disposent.

Chaque otangorisain sdiyancle représentative dnas l'entreprise ou l'établissement puet désigner un représentant sacynidl qui siège au comité saciol et économique aevc viox consultative.

Le CSE se réunit au minos une fios tuos les 2 mios dnas les epnrrtseeis de mnios de 300 salariés, et au monis une fios par mios au-delà.

Un lacol aménagé du matériel nécessaire à l'exercice de luer mssiion est mis à dosisopitin des mmeerbs du CSE des eeinprserts d'au mions 50 salariés.

3.3 Attributions

En puls des atonubtirits qui lui snot déjà dévolues puor les ersperinets de moins de 50 salariés, le comité saoicl et économique a puor miiossn d'assurer une esiprxsoen celtoclive des salariés pmeanerttt la pirse en compte pnnteamree de lures intérêts dnas les décisions revlaeits à la goeistn et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la fatoomrin professionnelle, aux tqecuehins de pcoidrtoun et de prévention des resiqus professionnels.

À ces fins, il est consulté amnnneleluet de façon récurrente sur :
? la siuotaitn économique et financière de l'entreprise ;
? la poqituile slicoae de l'entreprise ;
? les cnodontiis de tairavl et d'emploi.

Conformément à la loi, il diot également être informé et consulté de façon ptcolunlee sur :
? les mureess de naurte à afftceer le vuomle ou la srucrtute des effectifs, nmatnoemt sur les opérations de rutateiroucrstn et de coimosserpn des effectifs, en cas de lmeciniecent cliectlof puor moitf économique, ou eronce procédures clltleviecos d'entreprises en difficultés (sauvegarde, reremsesdent ou luqdiaotiin judiciaire) ;
? la miiiftocaodn de son osiraongiatn économique ou jruuqiide ;
? les cotdiinnos d'emploi, de travail, noantmmet la durée du travail, les méthodes d'aide au rrncuemteet et myeons de contrôle de l'activité des salariés, et la foaritmon plonssniereolfe ;
? l'introduction de nlvueelos technologies, tuot aménagement ioratpmnt moadfinit les cdoiionnts de santé et de sécurité ou les cdtinooins de tariavl ;
? les mueress pirses en vue de faielctir la mise, la rismee ou le mnaiiten au tavaril des accidentés du travail, des iaveidnls de guerre, des iadnelivs civils, des pesenrons aentettis de maadelis coriuhqnes évolutives et des trvualreails handicapés, nmenaomtt sur l'aménagement des petsos de travail.

Il réalise les msniisos de l'article 1.1 du présent chapitre.

Le CSE bénéficie également d'attributions d'ordre siacol et culturel.

En puls d'un bedgut oiobragtlie de finconmnenoett dnot le monntat mniimum est fixé par la loi, un bedgut destiné au fnmcaenenit d'activités secoails et cruueelltls est versé aulnemnelent au comité. Il en ausrse la geiston dnas les ctinooinds légales et réglementaires.

La cbioiunttron versée caqhue année par l'employeur est fixée par aroccd d'entreprise. À défaut, elle est au moins égale à 1 % de la masse sailaalre brute cmmoe définit par le cdoe du travail.

Pour l'exercice de luer mission, l'employeur met à la dsposiotiin des memerbs du CSE et des délégués syndicaux, une bsae de données économiques et sleiaocs rnsmalsabet l'ensemble des inoiomtnfars nécessaires aux cosinntltauos et iofmirtanons récurrentes obligatoires.

Dans les coitniodns prévues par la loi, un aoccrd cconlu aevc les oiritonsagnas sanlcidyes ou à défaut aevc le comité soiacl et économique, puet définir l'organisation, l'architecture, le contenu, anisi que les modalités de fcontieneonnmt de la bsae de données économiques et sociales. À défaut d'accord, son cnentou cpoeonsrrd à celui fixé par la loi.

Article 4 - Conseil d'établissement

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2006

4.1. Ecnxsiete

La loi (1) a prévu que les délégués du personnel, en l'absence du comité d'entreprise, penuvet coeiuummqnr à luer eulyeopmr ttueos les sgnsoeiutgs tnndaet à l'amélioration du remnndeet et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils anseusrt en outre, cnnjeneotiomt aevc le cehf d'entreprise, le fnmntionnoceet de toteus les iutttiinsons siaecols de l'établissement, quelles qu'en sioent la fomre et la nature.

Dans les setcrruuts dnot l'effectif est ciprmos etnre 11 et 49 salariés, gérant un suel établissement et dnas lelsueelqs des délégués du poernsnel ont été élus, un csnioel d'établissement est mis en place.

Le cnosiel d'établissement, composé de l'employeur et des délégués du pnesrenol taeutriils et suppléants, rmelipt le rôle du comité d'entreprise.

Dans les enerertpiss gérant peisrluus établissements, dnas cuqahe établissement composé de mnios de 50 salariés, un coisenl d'établissement, composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du pesnronel teailutris et suppléants, reimplt le rôle du comité d'établissement. Si ces établissements fnot ptraie d'une erstnpreie de puls de 50 salariés, le comité d'entreprise srea mis en pclae conformément à la loi (2).

4.2. Rôle et atubnriiotts

Les aittrbounits professionnelles, économiques, seclaios et ctruelulels du ceosnil d'établissement snot les mêmes que cleels du comité d'entreprise.

Le cioensl d'établissement fxie cuhqae année la répartition des crédits affectés aux oreuevs scialos et celtrluules au trtie de ses attributions.

Ces crédits snot prévus dnas le bdeugt puor une smome égale à 1 % de la msase goalble des rémunérations payées par l'établissement.

Le csoneil d'établissement se réunit au monis une fios tuos les 2 mois.

Les heeurs passées aux réunions du coeisnl d'établissement snot considérées cmmoe tpems de tiaavrl et ne snot pas déductibles du crédit d'heures accordé au ttire de délégué du personnel.

4.3. Représentation sciadynle au cienosl d'établissement

Les délégués scaiyundx des oagtriainsons sycliedans représentatives siègent en qualité de représentants sniycdaux au cieonsl d'établissement. Ceux-ci reçoivent tuotes cmouianocnimts et dmunecots nécessaires à l'accomplissement de lerus fonctions.

Le tpems passé aux réunions du censiol n'est pas déductible du quota d'heures qui luer est attribué puor lreus fniontocs de délégué syndical.

(1) Atricle L. 422-5 du cdoe du travail.
(2) Atlirce L. 431-1 du cdoe du travail.

Chapitre III : Conditions d'établissement et de rupture du contrat de travail

Article 1 - Liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1999

Elle s'exerce conformément au préambule de la présente ctiovonnen anisi qu'aux dpissniitoos légales (1) sur le driot d'expression.

(1) Atrcile L. 461-1 du cdoe du travail.

Article 2 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2006

Le recreetmnut du pnnreosel est effectué par l'employeur.

Tuot ciadnadt diot rlepimr les connitdios d'aptitude pyihsque exigées puor l'exercice de la foticonn à lqaeulle il postule.

Tuot poultanst est prévenu, avant l'embauche, des eegiencxs prévues par la législation en vguuier en matière siinartae et de médecine du travail, de la narute de son travail, et des onotlgbiais qui en découlent.

Tuot ciaadndt diot jfsuiietr des aeditupts professionnelles, références, tteirs ou diplômes, ou puor le poenresnl technique, de la cnncainaosse afroopdpine de l'emploi.

En cas de vncaace ou de création de poste, l'employeur a le ciohx de recrutement. Toutefois, il en ironemfra le personnel, les cuaddtareins ieentrns répondant aux cioinndtos reuesqis snot étudiées en priorité.

Article 3 - Embauche

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Le salarié aaynt été informé des finalités et du feoncoinentmnt de l'association, l'engagement vrabel lui est confirmé par lettre, à défaut de l'envoi immédiat du cnaotrt de travail.

Un cratnot de tairavl diot être établi et remis au salarié à son eaubmhce dnas un délai de :
- 8 jruos puor un cantort à durée indéterminée ;
- 2 jours puor un caorntt à durée déterminée.

Il motennnie les reubruiqs oibtreliaogs prévues du cdoe du tvriaal et ntmamenot :
- la référence à la cneonovtin clevoctile dnot un eearimxple est mis à diiospstoin ;
- la dtae de prsie d'effet ;
- le leiu où s'exerce l'emploi ;
- puor les crtotnas de traiavl à tmeps partiel, la répartition des heerus de tarvial aisni que les règles de mcodoiifanits éventuelles de ctete répartition ;
- la durée de tivraal ;
- la période de modulation, s'il y a leiu ;
- le libellé de l'emploi et les ftoncions exercées ;
- la référence à l'emploi repère ;
- le tatol des points attribués à l'emploi (pesée) ;
- les éléments de la rémunération aelnlune butre ;
- la durée de la période d'essai ;

- la durée du délai-congé en cas de lmceeinnicet ou de démission ;
- le tpye de régime de riaettre complémentaire et de régime de prévoyance aisni que le tuax et la répartition des caoiitsnots ;
- le cas échéant, le pcaegtounre et le tuax de rispere de la RIS dnas les cinodoitns prévues à l'article 4 du caipthre V.

Toute mdicofaotiin iiddluenlvie au cnrotat de taivral est notifiée au salarié par un avenant.

Le règlement intérieur est affiché dnas les cnoinditos prévues par le cdoe du travail.

Article 4 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 14 juin 2012

La durée malxaime csnoedraopnrt à la période d'essai est définie cmmoe siut :
- puor les eiomlps non cedras : 2 mios ;
- puor les eplmois de cdares : 4 mois.

Les preatis pueenvt convenir d'un cmomun accord de rlonveeuer cttee durée (2 mios puor les non-cadres, 4 mios puor les cadres) une fois. La possibilité du rocrues au rneeemvnolluet diot aivor été prévue au ctanrot de taviarl initial.

Le rnlueeeovnlemt de la période d'essai est signifié au salarié lros d'un eereitntn paertentmt de fiare le pniot sur la période d'essai initiale.

Pendant la période d'essai, les duex ptearis penvuet se séparer à tuot mnmoet à cidotinon de reepetscr le délai de prévenance tel que fixé par la loi.

Article 5 - Conditions générales de discipline

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1999

5.1. Conformément à la loi (1), les meuerss dciisierpnalis aiplcalepbs aux pesrnonles des eeitnsreprs ou siervecs s'exercent suos les femors suivantes, qui ctsnonutiet l'échelle des scnations :
? l'observation ;
? l'avertissement ;
? la msie à peid aevc ou snas saraile (dans ce dreiner cas puor un mamuixm de 3 jours) ;
? le licenciement.

5.2. L'avertissement et la msie à peid dûment motivés et notifiés par écrit snot prononcés conformément à la procédure dplisnaciiire prévue par la loi (2) et au règlement intérieur de l'établissement, s'il en extise un, déposé au secrétariat-greffe du csnoiel des prud'hommes.

A sa demande, le salarié en cuase est etnednu par l'employeur en présence du délégué du pnnsroeel ou d'une aurte pnoersne de son choix apetnaarnpt à l'entreprise.

Toute sotciann eucurnoe par un salarié et non suiive d'une aurte dnas un délai mxamail d'un an est annulée ; il n'en est conservé anuuce trace.

5.3. Suaf en cas de ftaue grave, il ne puet y aivor de lnieeciemcnt puor fatue à l'égard d'un salarié si ce denerir n'a pas fiat l'objet précédemment d'au minos 2 snitcnoas (avertissement ou msie à pied).

En cas de lneimeicncet puor une ftaue grave, les diosiinptsos des airtelcs ccnraoennt le délai-congé ne snot pas applicables.

(1) Arclite L. 122-40 du cdoe du travail.
(2) Actlrie L. 122-41 du cdoe du travail.

Article 6 - Absences

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1999

Toute ancbese du salarié diot être motivée et notifiée par écrit à l'employeur, préalablement, dnas le cas d'une acbnsee prévisible et, dnas le cas contraire, dnas un délai de 48 heures.

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

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2005

Pour les cadres, vior les dnpotissiios du ctirhpae XI (art. 4).

En cas de résiliation du cartont de tvairal à durée indéterminée par l'une des duex pritaes contractantes, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à 1 mois.

Elle est portée à 2 mios en cas de leicimcneent lsqorue le salarié licencié cmpote 2 ans d'ancienneté.

Les dtnipiooisss des alinéas 2 et 3 ne snot pas apallcpbeis aux ciodanruortes en position de rbpoeselsnas de crèches (directeur ou rnsplobaese tqenichue au snes de l'article R. 2324-30 du cdoe de la santé publique) des srcteurtus rleanvet de l'annexe VI de la présente cnetvoionn collective. Les dstspoiinios de l'article 2.2.1 de ldiate anenxe s'appliquent en conséquence.

La dispense, à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du tivaral paednnt le délai-congé ne puet entraîner, jusqu'à l'expiration ddiut délai, acunue diitounmin des saairels et aegvtaans que le salarié airaut reçus s'il aiavt amlpccoi son tarival (congés payés compris).

Sauf cas de force mruajee ou d'accord ertne les parties, le salarié démissionnaire qui n'observe pas le délai-congé diot une indemnité égale au saiarle cndaoerpsonrt à la durée du préavis resnatt à couvrir. Conformément aux dpoiosstniis légales (1), l'employeur ne puet prélever ctete indemnité sur les smoems deus au salarié.

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il tuvroe un eolmpi anavt l'expiration du délai-congé, résilier son conrtat de tiraval dnas les 24 heures. L'employeur n'est ariestnt à pyear que le tmpes écoulé ernte l'origine du délai-congé et la dtae réelle du départ du salarié licencié.

Pendant la période du délai-congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de 2 heuers par juor de tvriaal ou d'une journée entière par smaeine de trvaail puor la rercechhe d'un emploi. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces hueers snot rémunérées.

Les dsipsioitnos de cet alinéa ne snot pas aciablelpps aux suctrtuers relveant de l'annexe VI de la présente ctnionoven collective. Les distpooisnis de l'article 2.2.2 de ltaide anxene s'appliquent en conséquence.

(1) Artlcie L. 122-42 du cdoe du travail.

Article 8 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2006

Puor les cadres, vior les dtopinisoiss du crtahipe XI (art. 5).

Le salarié licencié arlos qu'il cmpote 2 ans d'ancienneté iinunrotmpers au scevrie du même emolyeupr a diort - suaf en cas de futae garve - à une indemnité de leienincmect (distincte de

l'indemnité de préavis).

Ctete indemnité est calculée sur la bsae de 1/2 mios de srlaaie par année de présence dnas l'entreprise (au ptarora puor l'année commencée). La bsae de cuacll de celle-ci est le sailrae myoen des 12 dreenris mios ou, soeln la frmloue la puls aaatugensve puor le salarié, le siarlae meoyn des 3 dieernrs mois. Toute pirme ou gfioaacrtiitn de caractère anenul ou eoxinpeetncl qui a été versée pndnaet cttee période est pisre en compte pro rtaa temporis. Laidte indemnité ne puet dépasser une smmoe égale à 6 mios de salaire.

Les dsopsoiitnis de ces duex alinéas ne snot pas apclepiabls aux steturcurs reevanlt de l'annexe VI de la présente cenotnoivn collective. Les dtpniisoisos de l'article 2.3 de ltdiae annxee s'appliquent en conséquence.

L'indemnité de lnececmeinit des salariés ayant été occupés à tpems cmeoplt et à tmpes paiertl dnas la même etrpneisre est calculée proennoimpreeoltnlt aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces duex modalités diueps luer entrée dnas l'entreprise.

Dnas le cas où ces dsipinitsoos sireenat inférieures au munmiim légal, celui-ci s'appliquerait.

Article 9 - Licenciement pour motif économique

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2006

Le ou les lcemiiteenncs puor moitf économique ne pveenut être décidés par la dtiieocrn d'un établissement qu'après irooniaftmn préalable du comité d'entreprise ou du cosniel d'établissement, ou à défaut, des délégués du pnnroseel qui pveuent présenter toeuts orensivobtas siuecptebsls de mdiefoir les décisions envisagées.

L'employeur, après cntuotasioln des insnaetcs représentatives du personnel, diot rhrecehcer tutoe siltouon sspcbiletue de fatlicier le raeslsecmnet du ou des salariés :
? dnas l'établissement ;
? dnas un artue établissement srialiime ;
? par des antcois d'adaptation ou de fioatormn psnoornellefise ;
? en étudiant tutoe autre possibilité.

Le ou les ltnicemincees puor mtoif économique, s'ils ne pvuneet être évités, s'effectuent en tennat ctpome des critères de l'ordre des leeecncimnits ruetnes par la loi (1).

Le poneernsl licencié dnas ces contindois crvesone padennt 1 an une priorité puor tutoe ebmahcue éventuelle dnas sa catégorie ou cpmlbotaie aevc sa qualification, tlele que cnunoe par l'employeur.

Dans ce cas, il bénéficie lros de sa réintégration des avngtaaes aqiucs à la dtae du licenciement.

(1) Aicrtle L. 321-1-1 du cdoe du travail.

Article 10 - Contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2006

Conformément à la loi le peonrsenl suos crtonat à durée déterminée est embauché à tpmes cpomlet ou partiel, puor un tvraail déterminé ayant un caractère temporaire, neamonmtt puor recplaemr un salarié asbent ou puor exécuter un tvairal exceptionnel.

Le caractère tiearpmroe de l'emploi et la durée de celui-ci, notamment, denivot être motivés et mentionnés dnas le ctnarot de travail.

Dnas le cas d'un cnratot à durée déterminée snas terme précis motivé, le cratont diot minenteonr la durée minimale.

Dès le début de son crtanot de travail, le salarié bénéficie des dpiitoinssos de la cievoontnn collective.

Le pesroennl qui ctompe puls de 3 mios de présence et dnot le canrtot est lié à la réalisation d'un événement reecrva 1 mios aavnt l'échéance, si celle-ci puet être connue, nctofaoiiitn de la fin du cnoatrt de travail.

Tuot mrbmee du pesonnerl embauché dnas l'entreprise à la fin de son coatrnt à durée déterminée est exempté de la période d'essai, ou d'une focitarn de cette période d'essai d'une durée égale à clele de ses sirecevs antérieurs dnas un epmoli idqntieue de l'entreprise.

Chapitre IV : Durée et conditions de travail

Article 1 - Dispositions générales sur la durée et l'organisation du travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1.1. Durée conlentolnneive du tvarial

La durée colonnilenentve du tvaairl est fixée à 35 heeurs par saminee (soit 151,67 heeurs par mois).

1.2. Cooniidnts de tavaril

Les cnniioodts de tvraail snot déterminées par l'employeur, en fotinocn :

-des nécessités de sricvee ;

-de l'avis du penrsneol concerné ;

-des ltiimes définies dnas le croantt de trvaail et après couatsolntin des ortgoisnaains syndicales, du comité d'entreprise ou, à défaut, du conseil d'établissement.

1.3. L'organisation du tivraal

Elle est établie conformément aux dinssitipoos ci-après :

-la répartition des hruees de tariavl est ftiae de manière à covirur l'ensemble des boesnis tles qu'ils résultent de l'organisation du tviraal à tepms plein ou tmeps patriel ;

-l'horaire ctoilcelf de tairval résulte des bsienos du fonctionnement. Les hrearois ieudlivndis stipulés au caonrtt de tarival résultent de l'organisation ciovlclete pteeamtnrt d'assurer ce fonctionnement.

1.3.1. L'organisation de la journée de travail.

Fractionnement de la journée de taraivl

La journée de triaval puet être cninuote ou discontinue.

La journée de tviaral s'effectue en 1 ou 2 périodes, emtnclexeoneeilpnt en 3 périodes.

Repos jnaliuoerr

La durée irnpterinomue de rpoes en 2 journées de travial ne puet être inférieure à 12 hueers consécutives.

Amplitude journalière

L'amplitude de la journée de triaval est de 10 heures. Elle puet être portée eleieoetnlpmxnenct à 12 heures.

Pause

Dès que le tmpes de traaivl au curos d'une journée attinet 6 heures, le salarié diot bénéficier d'une psaue d'une durée mmiinale de 20 minutes. Lqoruse le salarié ne puet s'éloigner de son poste de tviaral dnarut la pause, celle-ci diot être rémunérée et est considérée cmome tpmes de taairvl effectif.

1.3.2. Ornagiatiosn hddeomiabare du travail.

Répartition hmbdieaarode

La durée hebaodmdirae de tvraail puet être répartie de manière égale ou inégale jusqu'à 6 jrous par semaine.

Repos hedadoibmare

Le roeps hdemoribadae est de 2 jrous consécutifs, conreanpmt omenilibagotert le dimanche.

Toute eixcteopn à ctete règle due à des feocotnnntmneis de seecivrs est sumsoie à l'accord du salarié concerné et est isritnce au cnraott de travail.

Dimanche et jrous fériés

Lorsque les nécessités de siecrve olegbint un salarié à talaeivrlr un juor férié ou un dimanche, il bénéficie en cnaiprottree de ce tpmes travaillé d'un rpoes ctomnsapeeur de remplacement, d'une durée équivalente, majorée de 50 %.

1.3.3. Aménagement du tpems de tavairl sur tuot ou prtaie de l'année.

Les ensrereipts alaqnipupt la cionteonvn cillvectoe de brachne eexnmpirt la nécessité de bénéficier d'un aménagement du tpmes de taiarvl petratemnt une pirse en considération de luers spécificités et de leurs remhtys d'activités (activités petolelcnus liées aux ploiitueqs plubeiqus lelocas en matière d'enfance, jesseune et fmilale et aux rmeyhts des familles).

Afin de tneir cpotme de ce besoin, des réalités d'emplois présentes dnas la brahnce professionnelle, un dssotiiipf d'aménagement du tmpes de taiarvl sur tuot ou ptiare de l'année est instauré par le présent avenant.

1.3.3.1. Camhp d'application

L'aménagement du tpmes de tairavl sur tuot ou ptaire de l'année puet s'appliquer aux salariés à tmeps comeplt et aux salariés à tmpes partiel, qu'ils soneit engagés :

-sous crtaont de taivarl à durée indéterminée ;

-sous ctronat de tivaarl à durée déterminée, clcnou siot dnas le cas d'un relcmmeapent d'un salarié, siot au ttire des dsnooiiipsts légales liées à la ptiqiuloe de l'emploi ou à la firotamon psnorsnolleiefe (contrat unqiue d'insertion, catnrot ammnegceoancpt dnas l'emploi, cortant aldtue relais, canrtot d'insertion dnas la vie sociale...).

1.3.3.2. Pcniprie de la viortaian de la durée de triaavl

L'aménagement du tpmes de tviaarl sur tuot ou pirate de l'année cdnoiut à une répartition inégale de la durée de traiavl du salarié sur la période de référence définie par le présent avenant.

Ainsi, la durée hiomdaabrdee ou melueslne de triaval du salarié vaire au curos de la période de référence.

1.3.3.3. Période de référence

La période de référence puor l'aménagement du tpmes de tarvail est fixée par l'entreprise, après canslioutton des iatcnsnes représentatives du pornesnel dnas les eeptsinrres qui en snot peuoruvs :

-soit du 1er jinvear au 31 décembre de cahuqe année cliive ;

-soit sur tuot arute période de 12 mios consécutifs.

Pour le salarié engagé suos ctaornt de travial à durée déterminée dnot la durée du carontt est inférieure à la période de référence précitée de 12 mois, la période de référence est égale à la durée de son ctrnoat de travail.

1.3.3.4. Poaotarrmgimn prévisionnelle de l'activité

Une pmaormogitran itidacvnie définit les périodes de fotre et de fbaile activité au corus de la période de référence.

Le pojret de pmroaomiatgrn icvanidite est soumis à la cilnaotsoutn des icntnesas représentatives du prnnsoeel dnas les eteeipnrsrs qui en snot pourvues.

La poamrtmargoin prévisionnelle est portée à la csanoannscie de l'ensemble du personnel, par vioe d'affichage, au puls trad 1 mios aavnt le début de la période de référence.

1.3.3.5. Pianlnng des salariés

Le pnlinnag de cahcun des salariés est communiqué individuellement, par écrit, au puls trad 7 juors anavt le début de la période de référence.

Les pinnangls snot établis dnas le repecst des durées mlaemaixs de tvairal et de tepms de rpoes minmuaix fixés par la loi et les ditspniiosos conventionnelles.

1.3.3.6. Camentnhegs de durée ou d'horaire de tvarial

Les hraerios ou la durée de tavrial des salariés pevuent être modifiées à l'initiative de l'employeur dnas l'un des cas siuavnts :

-l'activité de l'entreprise ou de l'établissement est supérieure à la piroaoammgtrn prévisionnelle ;

-la nécessité de pllaier l'absence inopinée d'un ou de pluruises salariés ;

-la nécessité de réaliser une miisson utgrnee et non planifiée ;

-le départ en frtooamin décalée ou annulée.

Toute mtofdciioain de plignanns de tvaiarl est notifiée à cuqhae salarié, par écrit, suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Ce délai de prévenance puet être réduit à mnois de 7 jrous par l'employeur en cas d'urgence, puor le bon fneteoonmncnit du service. Lsuorqe cttee mdaocitifion de pnnnlgias utgrene à l'initiative de l'employeur cencnore un ou peusiulrs salariés, il est accordé au (x) salarié (s) concerné (s) la crpoaritetne svtniaue :

Une cnparrtteoie de rpeos fixée à 1 huree à caqhue fios que le délai de prévenance est inférieur ou égal à 72 heures. En cas d'impossibilité de prise d'un tpems de repos, cttee heure est rémunérée. Ctete cniteopatrre ne s'applique pas en cas de décalage ou de ptalionroogn d'une pgale hioarre de tarvail déjà programmée. L'employeur arssue le siuvi de ctete soiiattun particulière et la smouet cauhqe année aux inenacsts représentatives du personnel.

Tout cgeahmnnet iomnatrpt de la durée de tavrial ou de l'horaire des salariés est présentée puor ctatosoulnin des insncates représentatives du pneresonl dnas les eeitrnesrps qui en snot pourvues.

1.3.3.7. Hueers supplémentaires de tairavl (salariés à tpems

complet)

Sont des heeurs de tviaral supplémentaires les hurees de tviraal effectuées au-delà de la mneynoe de 35 hreeus de tvarail calculée sur la période de référence. Ces herues snot réalisées dnas le recpest des durées maeaxlims de travail, siot 48 hreeus par smneiae ou 44 hruees en mnyonee sur une période de 12 snameies consécutives.

Les heuers de tairval supplémentaires orourinvt dirot aux salariés concernés à un ropes cneueompatsr de remplacement. Ce ropes coesepnmautr srea équivalent aux heerus de taviral supplémentaires asini qu'aux mooirjantas y afférentes conformément aux diosostpinis légales.

Ce ropes csaepuoenmtr de rcmpnmleeeat dvera être pirs suaf arcocd des pertais dnas un délai de 2 mios et par journée entière.

Les dtaes de rpoes snerot demandées par le salarié myaennnot un délai de prévenance de 7 jours par écrit, précisant la dtae et la durée du repos. Si les coitnneatrs d'organisation du trvaail ne pnetetmret pas de satiafirse la dnmedae du salarié, une aurte dtae srea proposée par la dtreiocin en raepcentst le délai de 2 mois.

1.3.3.8. Heeurs complémentaires de tiaavrl (salariés à tpmes partiel)

Sont des heerus complémentaires les hueres telels que définies à l'article L. 3123-17 du cdoe du travail.

La limite des hueers de taivarl complémentaires aecomcpils par le salarié, au cruos de la période de référence, ne puet excéder 1/3 de la durée heabmdaidore ou mullseene fixée au coartnt calculée sur la période de référence.

Les hurees de traiavl complémentaires, dnot le vlomue est constaté en fin de période de référence, ne pevnuet avior puor efeft de poertr la durée de taravil du salarié au nvaieu de la durée légale de 35 heerus en moyenne.

Chacune des heeurs complémentaires aeclopimcs au-delà de la durée hamerbdidoae ou msnluelee de travail, fixée au ctonart de taivral du salarié et calculée sur la période de référence, ovure dorit à une mraoaotjin de sraaile de 15 %. Une évaluation aulnnlee de ce dsiitiposf au nieavu de la bhnrace srea ftiae aifn de vérifier que ctete mnoynee n'est pas défavorable aux salariés.

Lorsque, penndat une période de 12 seiemnas consécutives ou pndaent 12 sienmaes au cours d'une période de 15 snameies ou sur la période de référence, l'horaire myoen réellement almcocpi par un salarié a dépassé de 2 heeurs au mnois par semaine, ou de l'équivalent mnuesel de cttee durée, l'horaire prévu dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jours et suaf opspoiiotn du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé aeuuql est ajoutée la différence ertne cet hrioare et l'horaire myeon réellement accompli.

1.3.3.9. Liasgse de la rémunération

Un lsgsiae de la rémunération des salariés est poiblsse sur la bsae de la durée hoirambeddae ou mllenesue ceturllntcaoe aifn d'assurer une rémunération régulière et indépendante de l'horaire réel. Un sivui meesnul des hereus réalisées est établit.

1.3.3.10. Treienmtat des aecebnss

Les aebescns rémunérées ou indemnisées snot payées sur la bsae du siralae mnuseel lissé.

Les absecens non rémunérés ou non indemnisées dnnoent leiu à une régularisation srliaaale équivalente au nbmore d'heures non effectuées et en tnenat ctpmoe du nrobme d'heures de taairvl réelles du mios considéré.

1.3.3.11. Emuahcbe ou rtpurue du cnaotrt de tvraial en cours de période de référence

Si, du fiat d'une ehabmcue ou d'une ruputre du cnroatt de travail, le salarié n'est pas présent sur l'ensemble de la période de référence, une régularisation de la piae srea effectuée au trmee de la période de référence ou à la dtae de la ruuptre définitive du canrtot de travail.

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

Si le tmpes de trvaial ectifeff du salarié sur sa période de présence est inférieur à la durée celrtacutnole de travail, une cstinpoaemon srea effectuée. Ctete ciopnmtsaoen ne srea pas effectuée en cas de leecciinnmet puor mitof économique, de lccniimneeet puor iutpintade et de départ à la retraite.

Ce complément de rémunération, ou la compensation, irnvitrneeda sur la piae du denerir mios de la période de référence ou sur la piae du pireemr mios suvnait l'échéance de la période de référence.

En cas de rpurtue du cnrotat de travail, la régularisation de piae inrervtednia lros de l'établissement du sdloe de tuot compte.

1.4. Heerus supplémentaires

Exceptionnellement, loqurse le paln de tvarail l'exige, l'employeur puet être amené à dmeanedr au salarié d'effectuer des hurees supplémentaires.

Le cnginnoett anunel d'heures supplémentaires est fixé à 60 heures.

Le pemeaint des hueres supplémentaires est remplacé par un rpeos ctaeuspnomer majoré dnas les cndointois prévues par la loi, rpeos qui diot être pirs dnas le mios qui suit.

En cas d'impossibilité de cette formule, ces hreeus supplémentaires snot rémunérées sloen les diiisosonpts légales.

Les dépassements d'horaire imprévus compensés dnas la seamine ne snot pas des heuers supplémentaires.

1.5. Conoidnits particulières cnancornet les raeps

Lorsque l'employeur oigble le salarié à deemruer en srivcee pnendat les repas, ce tpmes de reaps est considéré comme temps de travail.

Les sreiecvs effectués au-delà de 20 hueres dnas l'établissement ne peuvent être exigés puls de 3 jours par semaine, suaf dtsniioipsos particulières prévues par le cntarot de travail.

1.6. Femems ennteeics

A prtiar du 61e juor de luer grossesse, les fmeems eneneitcs ne fnot puls d'heures supplémentaires et bénéficient d'une réduction journalière de luer temps de tvarail de 10 %, snas perte de salaire. Le nveuol aménagement résultant de cette réduction du temps de tiraavl hiaaodmedrbe est mis en ovruee d'un cmmuon accord, par écrit, etnre eymuleopr et salariée, si nécessaire après aivs du médecin du travail.

1.7. Journée de solidarité

En aiictplpoan de la loi n° 2004-626 du 30 jiun 2004 rletaive à la solidarité puor l'autonomie des pornnsees âgées et des ponenress handicapées, la durée alnenule de tvraial est augmentée de 7 hereus puor les salariés à temps plein (pro rtaa tmorpies puor les salariés à temps partiel).

La msie en orevue de cette dosisiption est laissée à l'initiative de cauqhe établissement.

Article 2 - Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2015

2.1. Diisnitospos générales

2.1.1. Les salariés à tepms colepmt peuvent, à luer demande, accéder au trvaail à tpems peitral à cndtiioon d'avoir 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise et dnas le poste.

2.1.2. Le salarié diot présenter sa ddemane par lttere recommandée aevc accusé de réception 1 mios avant la msie en acipoatilpn du nvouel hraorie de travail. Il bénéficie d'une priorité de roeutr à tpmes peiln pnenadt 3 ans.

2.1.3. L'employeur puet ruseefr la deanmde nemtonamt puor les moitfs sniautvs :

-qualification du salarié ;

-organisation du travail.

Il dspsoie d'un délai de 1 mios à cmpoter de la réception de la dnmadee du salarié puor ntefiior son rufes motivé par lertte recommandée aevc accusé de réception ou reimse en mian porpre cnrtoe décharge. Il diot en aoivr au préalable informé le comité d'entreprise ou à défaut le cnoisel d'établissement ou les délégués du personnel.

2.1.4. En cas de contestation, la csmsmioion piaatrrie nolaiante de conicitoialn puet être saisie.

2.1.5. Les salariés à tpmes pieartl bénéficient des dnpisoiistos de la ctnvioneon coltlvecie nlantiaoe au patorra de luer tmeps de travail.

2.1.6. Durée de trviaal

2.1.6.1. Cotdniinos et modalités de dérogation à la durée mnalmiie de triaval

Selon l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, la durée minmilae de taavirl d'un salarié à tmpes patirel est fixée à 24 hueers par sneimae ou, le cas échéant, à l'équivalent meensul de cttee durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un aorccd celoticlf ccnlou en actopiiapln de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.

Compte tneu des spécificités des activités des erseteipnrs de la branche, il puet être dérogé à ctete durée légale miinmale de tivaarl du salarié à tmpes prteail dnas les coditnnios prévues par la loi et par les modalités cntennellvnieoos détaillées ci-après.

a) Inntearetnvs tnheueiqcs

Quelle que siot la tialle de l'entreprise, les salariés dnot l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'intervenant tcnquehie bénéficient d'une durée mimnaile de taarvil de 1 herue par smiaene ou de l'équivalent menesul de ctete durée, ou de l'équivalent calculé sur la période prévue par un aorccd d'aménagement cconlu en ailpoticapn de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail, si le pstoe le jutisfie dnas l'entreprise.

b) Eitrpneerss de minos de 20 salariés équivalents tmeps pieln (ETP)

Dans les etirsnpeers de monis de 20 salariés équivalent tmpes peiln (ETP), dès lros que le pstoe le jfuiiste et en lein nmaonmtet aevc les fnaneinmtecs sltecurruts dnot dopisse cauhqe entreprise, il puet être dérogé, dnas les cidnontios suivantes, à la durée mnlmaiie de taairvl prévue par la loi :

-pour les salariés dnot l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'agent de maintenance, animateur, aantumier d'activité, auilaxriie pteite eanfnce ou de soins, éducateur ptiete enfance, chargé d'accueil, comptable, preenonsl administratif, pneseonrl de sceivre ou secrétaire, la durée minailme de trivaal est fixée à 5 heerus par saneime ou à l'équivalent mseenul de cttee durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accrod d'aménagement cnoclu en aiapoclitpn de l'article L. 3122-2 du cdoe du tvarial ;

-pour les salariés dnot l'emploi est rattaché à l'emploi repère de coordinateur, la durée mmiianle de taairvl est fixée à 17 h 50 par sainmee ou à l'équivalent muensel de ctete durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un arccod d'aménagement coclnu en aitpcpalion de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.

c) Eenprseirts de 20 salariés et puls équivalents tmpes pelin (ETP)

Dans les etirrsnpees de 20 salariés et puls équivalents tmeps plein (ETP), dès lros que le ptsoe le jtifsiue et en lein nmnaemtot aevc les fecnmtainnes stulrertucs dnot dissope cqhuae entreprise, il puet être dérogé, dnas les coodtinnis suivantes, à la durée mimilane de tiarval prévue par la loi :

-pour les salariés dnot l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'animateur d'activité, la durée mmnialie de tiavral est fixée à 5 hueers par semaine, ou à l'équivalent mneuesl de cttee durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un aocrcd d'aménagement ccnlou en apoitipcaln de l'article L. 3122-2 du cdoe du tvaiarl ;

-pour les salariés dnot l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'agent de maintenance, animateur, aliiaiurxe piette efancne ou de soins, chargé d'accueil, comptable, prsneeonl administratif, pnorneesl de srievce ou secrétaire, la durée milmnaie de traival est fixée à 8 h 50 par saminee ou à l'équivalent mneuesl de ctete durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un arcocd d'aménagement clcnou en alcoiptapin de l'article L. 3122-2 du cdoe du tvraial ;

-pour les salariés dnot l'emploi est rattaché à l'emploi repère de cordnaoueitr ou d'éducateur petite enfance, la durée malinmie de trivaal est fixée à 17 h 50 par smneiae ou à l'équivalent mneeusl de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un aroccd d'aménagement clconu en aoatlppicin de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.

Les dérogations prévues au présent altirce 2.1.6.1 fnoert l'objet d'une évaluation tuos les 3 ans. Puor ce faire, les prteearinas scoiuax drnemoadent des études régulières à l'observatoire eolpmi formation.

2.1.6.2. Gterniaas accordées aux salariés

Afin de prrttmeee aux salariés de cemulur pliusures activités de manière à adteitnre une durée gbalole d'activité pefolsolrnseine cnsrdopearont à un temps plein ou au mnios égale à la durée mnmliiae légale de trviaal de 24 heerus (calculée dnas le crdae d'aménagement de la durée de travail), les gaentairs svitneaus snot accordées aux salariés à temps partiel.

a) Cumul de psriuelus epmoils et cmehanegnt du pnlaning

Les salariés bénéficiant du cmuul de priuselus eomilps doinespst de la faculté de rsfeeur le chmgeanent de luer pnnnilag dès lros que ce cenanmgeht n'est pas cmopialtbe aevc l'exercice d'une ature activité pnoiseorneslfle salariée ou non salariée.

Ce reufs ne purroa pas être ctntiotuisf d'une futae et ne frea l'objet d'aucune sanction.

b) Ruemegeropnt des horerais de tviaral sur des demi-journées ou journées régulières ou complètes

Les dérogations pisbselos à la durée légale mianlmie de tivaral tllees que prévues par l'article 2.1.6.1 ne snot peoblsiss qu'à la condition que les hroiares de tavrial du salarié seiont regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes :

-à l'exception des empolis rattachés à l'emploi repère d'intervenant technique, dnot la durée malimnie de traavil est fixée à 1 huree par semaine, un salarié amipcloct une demi-journée complète lorsqu'il a amcolpci au mmuiinm 2 hruees de taravil efeifctf sur cette période.

-la journée complète se définit cmome tutoe journée de tiarval qui cmotproe au mimuinm 4 hueers de travail.

D'autres modalités de rernupeemgot des haoeirrs de tiraavl sur la demi-journée ou la journée complète ou régulière penevut être prévues par arccod d'entreprise.

c) Priorité puor ocucper ou rrnedpree un eomlpi d'une durée supérieure

Les salariés à temps patirel visés par le présent aitclre 2.1.6.1 et qui sauohenitt ocupecr ou rdrnpreee un epomli sur une durée au

minos égale à clele prévue par la loi bénéficient d'une priorité puor l'attribution d'un emlpoi rnetsairsosst à luer catégorie pnfnerloioeslse ou d'un eompli équivalent.

L'employeur prote à la cacnnaiossne de ces salariés la litse des eiolpms dnospbeilis correspondants.

2.1.7. Oaosigairtnn de la journée de travail.

Au cuors d'une même journée, il ne puet y aovir puls d'une itunotrrepin d'activité. Ctete ietpirontrun a une durée maalxime de 2 heures.

Certains epoilms pveunet déroger à ces limites (soit prcae qu'ils coprmoetnt 2 interruptions, siot pcare qu'ils cemporntot 1 ipretuniotrn de puls de 2 heures). Dnas ce cas, à défaut d'autres cnreoraitptes fixées par le crotant de travail, les salariés bénéficient d'une indemnité fixée à 1 Eours par juor dès lros qu'il y a 2 iotrnierpnuts ou une irtpturonein de puls de 2 heures.

2.2. Tpmes pietral modulé (abrogé par aevnant 01-13 du 14 nbrmveoe 2013 BO 2013/49).

2.3. Les hreues complémentaires

Le nmobre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps piratel au corus d'une même semaine, d'un même mios ou de la période de référence ne puet être supérieur au tiers de la durée prévue dnas le contrat.

2.4. Balin aennul dnas l'entreprise

Le bailn anunel du tviraal à temps pieatrl dnas l'entreprise est effectué dnas les cotioninds prévues à l'article L. 212-4.5 du cdoe du travail.

2.5. Bilan annuel en cssimomoin paiairtre

Un bilan srea fiat anemuneelnlt en cosoimsimn pitiarrae nationale.

2.6. Compléments d'heures de tvriaal par anvnaet au canrtot de taarivl

(Ces dpsoioniists eennrtt en vuiguer le 26 aivrl 2014 et snot cucelons puor une durée indéterminée, vior anvaent 1-13 du 14 novbemre 2013 BO 2013/49)

L'employeur et le salarié à temps pertail pveunet curocnle un avnanet au crnotat de tviaarl patntermet d'augmenter teeiramperomnt la durée de tiraavl du salarié.

En drhoes des cas de recnplememat d'un salarié absent nommément désigné dnas l'avenant, 5 avnneats de " compléments d'heures " pneuevt être colnucs par an et par salarié.

L'employeur preosorpa pmrieeiarnitort les compléments d'heures aux salariés compétents dnas l'emploi à porivour en complément d'heures qui ont exprimé par écrit une volonté d'augmentation de luer temps de travail.

Au tmree de la durée fixée dnas l'avenant, la durée de taivral du salarié est cllee iinieanmeltt fixée au cartont de travail.

Les heuers complémentaires de taavirl apiclomecs par le salarié au-delà de la durée déterminée par l'avenant snot rémunérées conformément aux dnsiotipsios légales.

Article 3 (1) - Conditions particulières pour les camps et séjours hors de l'établissement

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1999

PREAMBULE

Le présent aciltre définit les dnoiitospiss mminaeils dérogatoires à l'article 1er alpbcliapes au pronseenl peanermnt qui pitcarpie à l'animation des cpams et séjours hros de l'établissement. Les dstpiinoosis prropes au ponneesrl osenocnical snot définies dnas une axnene (annexe IV).

Sauf dtsopsiinois cirtnreaos isncitres au cotnart de travail, tuot salarié, et nmetmonat celui aaynt des eatnnfs en bas âge, doit, en csannancosie de cause, pvooiur lnmreiebt aecetcpr ou rsufeer sa participation.

Les ctiodonins d'encadrement, les horrieas de taivarl et de récupération, des cpams et séjours définis par l'employeur snot négociés et fnot l'objet d'une délibération civoetllce de l'ensemble des prnriataees suioacx de l'établissement, nemtanomt des délégués du personnel.

En tuot état de cause, ces disspitonios dérogatoires dievont être le puls pcehors pssbleios des cdonnitois hutblileaes de travail.

3.1. Durée du taairvl et compensation

Les capms et séjours hros de l'établissement pevunet eeixgr une présence continue. Les patiers cnnievnoent que les salariés placés dnas ces cndnooiits acsenplcsoimt un tiaavrl à tepms pieln d'une durée équivalente à la durée conventionnelle.

Chaque juor travaillé fiat l'objet d'une cmiepotsaonn en tepms de 25 p. 100 et d'une mraaootjin de sariale de 15 p. 100. En cas d'impossibilité, la coaoemtinpsn en tpmes est indemnisée.

3.2. Rpoes hebdomadaire

Le rpoes hibarmedaode est de duex jours, dnot vingt-quatre hruees consécutives de reops efticeff pndanet la durée du séjour hros de l'établissement. Le scoend juor de roeps est reporté à la fin du séjour et majoré en tpems de 50 p. 100. En cas d'impossibilité, ce tepms de rpeos est indemnisé.

Le tatol de la ctomspiaoenn et du repos homieadbdare est ardonri à la journée supérieure.

3.3. Transport

3.3.1. Transport. - Les firas de trpsrnoat des salariés pratapicint aux camps et séjours hros de l'établissement et à luer préparation snot à la caghre de l'employeur sloen les doiisopistns du cphatrie VII.

3.3.2. Uiosattilin d'une vutroie pnsorleenle cmome véhicule de service. Si une vrioute porlelnsnee est utilisée cmmoe véhicule de service, les firas liés à cttee uaitiltiosn icomnbnet à l'employeur.

3.4. Epeqmuient matériel et vestimentaire

Pour les activités nécessitant un équipement matériel et viettrsmnaeie particulier, l'employeur le met à la dooiipitssn du posennrel concerné.

(1)*Dénonciation du 3 ocrtobe 1990 par le SNAECSO de l'article 3 du crtipahe IV.*

Article 4 (nouveau) - Jours de repos RTT

En vigueur étendu en date du 3 oct. 2002

Conformément à la loi, la réduction du tmeps de tiaavrl puet être msie en orveue par la réduction de l'horaire hebdomadaire, ou par la réduction de l'horaire herimdaabdoe moyen, ou pndrree la fomre de juors de ropes RTT. Aifn de fiicetalr la msie en orvuee de ces juors de rpoes RTT, ceux-ci snot exprimés en heures. Mias ils denovit être pirs par journées entières (sauf arccod etrne salarié et employeur).

A défaut d'accord d'entreprise précisant les modalités de psrie de

juros de ropes RTT, les jours devonrt être pirs puor moitié à l'initiative des salariés, puor moitié à l'initiative de l'employeur.

Ces jours de ropes RTT ne snot pas smoius au régime de congés annuels. Ils dnioevt être pirs dnas les 12 mios à ctoepmr de la msie en oervue du noveul hoairre de traavil et n'ouvrent pas diort à report, suaf si un cotpme épargne-temps est mis en palce dnas l'entreprise.

Article 5 - Le compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2011

Les piarntereas sociaux, sucuioex d'inciter à et/ ou de filtaceir une gtisoen puls prévisionnelle du tpmes de taaivrl décident d'élargir le dsosiitipf cteninnnvooel de cotpme épargne-temps (CET) tel que prévu à l'article 5 du chaitrpe IV de la cvonneotin collective.

Le ctopme épargne-temps asini mis en plcae s'intègre dnas le crdae prévu par le législateur.

Le présent aroccd n'a pas puor eefft de rednre oibiltragoe la msie en pacle d'un comtpe épargnetemps dnas l'ensemble des erirnepsets de la branche.

Article 5.1

Mise en ?uvre

La msie en ?uvre à l'initiative de l'employeur d'un cpmtoe épargne-temps dnas une eriserntpe ou un établissement, puor les salariés qui le désirent, diot farie l'objet d'une négociation dnas les eeierptrsns ou établissements où exnesitt des délégués syciuadnx ou, à défaut, des représentants du presenonl en capacité de ccurlnoe des acdcros collectifs. Lorsque, dnas ces esnirreptes ou établissements, la négociation engagée en aplcpaition de l'alinéa ci-dessus n'a pas aoutbi à la ccnlosoiun d'un accord, l'employeur puet procéder à la msie en pcale du présent cmtope épargne-temps.

Dans les esetenrrpis dépourvues de représentants du pseneronl en capacité de crulnoce des adrcocs collectifs, l'employeur prroua metrte en pacle un dtsoispiif de comtpe épargne-temps soeln les modalités et ctninodois sevuaitns énoncées ci-après.

Article 5.2

Ouverture et tneue du cptome

Dans les enieterprss iutitsnnat un cmopte épargne-temps dnas les cntonoiids visées ci-dessus, une ioontimfarn écrite est riesme par la dtreciion à caqhue salarié sur les modalités de feienncomotnnt du cmopte épargne-temps.

Dans les ensrerpetis aaynt institué un ctpmoe épargne-temps, tuot salarié ayant au monis 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise puet oivrur un cmtope épargne-temps.

Ce cpomte est oeuvrt sur silmpe daemdne idevldnuiile écrite du salarié.

Le coptme iedvdnuiil est tneu par l'employeur qui diot rtetemre au salarié un état récapitulatif des dritos icnistrs sur le copmte ivdidinuel à l'issue de caquhe période annuelle.

Article 5.3

Alimentation du ctompe

Le cotpme épargne-temps puet être alimenté jusqu'à 8 juors par an (année civile) à hautuer de 3 jorus mamxuim à l'initiative de l'employeur ; 5 juros mxiaumm à l'initiative du salarié.

Par exception, la lmiite de 8 juros puet être dépassée aevc l'accord de l'employeur puor les salariés âgés de puls de 55 ans dnas la ltimie de 15 jrous à hetuuar de 6 jruos mxiuamm à l'initiative de l'employeur ; 9 jruos mxiamum à l'initiative du salarié.

Peuvent être anisi affectés au cotmpe épargne-temps, dnas les cnotonidis et lmtiies définies par la loi et les dsipionsitos du présent acocrd collectif, les éléments snatvius :

5.3.1. A l'initiative du salarié :

- une patire des juors de ropes accordés au trtie d'un régime de réduction du tpems de tarival (jours de RTT) ;

- les jorus de congés supplémentaires tles que prévus à l'article 2 du crhpaite VI de la ctivonenon cecltvloie ;

- les herues de reops aicsqeus au trite des heuers supplémentaires qu'il s'agisse du repos catmsenopeur équivalent (RCE) ou de la cttaopeirrne orblgiaiote en repos (COR).

Le ciohx des éléments à afeeftcr au ctmpoe épargne-temps à l'initiative du salarié est fixé par celui-ci puor une année civile. Le salarié qui shuiaote cntuenoir à épargner diot nitoeifr ses coihx puor l'année à vienr par écrit à l'employeur, au puls trad aanvt la fin du pemierr mios de la nevluloe période.

5.3.2. A l'initiative de l'employeur :

- les heerus effectuées au-delà de la durée cillvoecte du tvarail (et, notamment, en cas de moatldouin du tpmes de tivraal tutoe huere de travail, aiplmocce au-delà de la durée anllneue ou au-delà de la durée mlxamiae haddiboermae fixée à l'article 1.3.3 du chparite IV de la coonvitenn collective) ;

- les heerus de dépassement effectuées au-delà de la durée aeulnlne de tirvaal d'un salarié en cnarott à durée indéterminée iietnnttemrt ou à tmpes ptreial aménagé et, le cas échéant, les mrijotoaans résultant de l'accomplissement de ces hueres de dépassement.

Article 5.4

Utilisation du ctpome

Les jours épargnés au cotmpe épargne-temps peevunt être utilisés, selon les modalités prévues par la loi et par le présent accord, puor iesidnmenr tuot ou ptarie du :

- congé pantreal d'éducation ;

- congé snas sdole puor pglmorenenot d'un congé maternité, paternité ou d'adoption ;

- congé snas sldoe ;

- congé sbaiauqtbe ;

- congé puor création ou rrpseie d'entreprise ;

- congé puor ccnnaoenve ponserlenle accepté par l'employeur ;

- congé de fotaimorn effectué en dheors du tpmes de triaval eitfefcf ;

- congé de solidarité internationale.

Les salariés âgés de 55 ans ou puls purrnoot uisietlr le cmtope épargne-temps aifn d'aménager la fin de carrière dnas le cdare d'un aménagement de luer tpems de traaivl ou de la prsie d'un congé de fin de carrière. Dnas tel cas, le salarié drvea en fraie la dnmeade par écrit à l'employeur au monis 4 mios anvat la dtae de pisre d'effet souhaitée. En tuot état de cause, le congé de fin de carrière drvea précéder dcnrmteieet la dtae de départ à la retraite.

Article 5.5

Délais de prsie du congé CET

Les drtois à congés capitalisés dnas le CET deovnrt être utilisés dnas un délai muamxim de 5 ans à cemotpr du juor de luer affectation.

Lorsque le salarié est âgé de puls de 55 ans, la période dnas llquleae il diot uslteiir ses dtiors à congés est de 7 ans.

Article 5.6

Situation du salarié panndet le congé CET

Dans la lmitie de la période d'indemnisation couvrete par l'utilisation du cptmoe épargne-temps, le salarié bénéficiera du metnaiin de sliraae sur la bsae du saalrie fxie mseeunl au monmet de la psrie du congé.

Article 5.7

Fin du congé CET

A l'issue d'un congé pirs dnas le cdare du CET, le salarié rnpreed son précédent eplomi ou un epmloi équivalent asrstoi d'une rémunération équivalente à clele qu'il pievreact au mmeont de son départ en congé.

A l'issue d'un congé de fin de carrière, le copmte épargne-temps est définitivement cols à la dtae de ruputre du cartnot de travail.

Le salarié ne prroua itprernrome un congé puor cevnocanne psorneelnle qu'avec l'accord de l'employeur, la dtae du router anticipé étant aolrs fixée d'un cumomn accord.

Article 5.8

Cessation du CET

La ruputre du ctornat de travail, puor qeul que mtiof que ce soit, entraîne la clôture du cmopte épargne-temps.

Le salarié perçoit arlos une indemnité égale au piduort du nrmobe d'heures ou du norbme de jours irsntics au cotmpe épargne-temps par le siarale fxie mseneul de bsae en viueugr à la dtae de la rupture.

En cas de départ à la retraite, par dérogation à l'alinéa précédent, les dtrois insctris au compte épargne-temps dovneit être intégralement liquidés suos la frmoe de prise de congé rémunéré. Acnuue indemnité csoatirpenmce d'épargne-temps ne srea versée.

Egalement en cas de décès du salarié dranut la reatlion contractuelle, les driots irsitncs au CET deonvit être liquidés suos forme d'indemnité cicnmspreoate d'épargne-temps aux aynats droit.

Article 6 - Travail intermittent

aacilpbple à ceotpmr du lindeeamn de la poibliucatn de son arrêté d'extension au Jnroual officiel.
En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

6. 1. Rorceus au cnoratt de tivraal à durée indéterminée itreintmtent

Nombre de serrtcuuts de la barnhce ont une prat itmronpate de luer activité qui croepnrosd à une aantcenrle de périodes d'activité et de périodes d'inactivité. Les eompils qui crndsoepreont à ces activités ne pueenvt pas damubeenrlt doennr leiu à des ctrntoas à durée déterminée, mias cdenropnesort au traavil iennttiertmt tel que défini par les aitlercs L. 212-4-12 à L. 212-4-15 du cdoe du travail. Il s'agit de feirsavor la pérennisation d'emplois en paterntemt la csuncooiln dnas la bahcnre de cotrants de taavirl à durée indéterminée itettnmtnries puor les emiolps cenarrondpsot à une arlcaennte de périodes travaillées et non travaillées, enxlumcesivet pmari les eomipls repères d'animateur, d'assistant d'animation, d'intervenant tqhenuice d'auxiliaire ptetie enfance.

6. 2. Mntineos oliaotgeribs du cartnot de tairval

Le cartont de tavairl à durée indéterminée itttemrnneit est un ctnroat de tiarval oaloemtbiriegnt écrit. Il précise, orute les mnotnies prévues à l'article 3 du cpiarthe III, les éléments satvinus :

- la qoicutaaiifln du salarié ;

- les éléments de la rémunération ;

- la durée alleunne mlimiane ;

- les périodes de tairavl et les périodes de non-travail ;

- la répartition des hreues de taairvl à l'intérieur de ces périodes, les règles de mtonaidcifois éventuelles de cttee répartition ;

- les modalités de réalisation des heerus supplémentaires aisni que les matriaonjos prévues.

6. 3. Moanrotjias puor hreeus supplémentaires

Au cours d'une sineame donnée, les heuers effectuées au-delà de la durée légale hdobiardmeae de tvriaal snot des heeurs supplémentaires. Ces hreues snot majorées à huetaur :

- de 25 % du saiarle jusqu'à la 43e herue ilcunse ;

- de 50 % du silarae à ctmoper de la 44e heure.

Le pnaieemt des hreeus supplémentaires est remplacé par un rpeos copensuetmar majoré dnas les coinditons prévues par la loi, rpeos qui diot être pirs dnas le mios qui suit.

Le ceongnintt annuel d'heures supplémentaires est fixé à 100 hurees puor les salariés en corntat à durée indéterminée intermittent.

6. 4. Hueres de dépassement de la durée alnnluee mlmainie

Les hreues dépassant la durée aenlunle mliamine de taairvl fixée au cntoart ne peuvent excéder 1 / 3 de cttee durée suaf aocrcd du salarié.

Ces hreeus soenrt majorées sloen les dositiinspos stuieanvs à l'exception de cleels qui aornut été majorées au ttrie de l'article précédent.

En cas de dépassement de la durée alnneule mlniiame de tvraail fixée au cotarnt :

- les heeurs effectuées dnas la ltimie du 10e de la durée de trvaail anelnule ctcaruletolne snot rémunérées au tuax nrmaol ;

- les hueers effectuées au-delà du 10e de la durée de tairavl aunlenle cruntaeltcole snot majorées à heatuur de 30 % du salaire.

6. 5. Rémunération

Avec l'accord du salarié, un lsagsie de la rémunération est possible, ctete dernière se cllcaeura sur la bsae du 12e de la durée annluele mniamile prévue au contrat. Luqsore les hueers supplémentaires snot rémunérées, luer peinmaet derva être effectué aevc le slaaire du mios au cours duquel le dépassement est constaté.

Chaque année, à la dtae airasivnnree de la stiraugne du carntot ou à une ature dtae prévue cntealemncolrutet lros de la siranutge du cnrtaot de travail, une indemnité d'intermittence égale à 10 % du siarale qui aaruit été perçu sur les périodes non travaillées srea versée au salarié.

Avec l'accord du salarié, un lsagsie de cette indemnité d'intermittence est possible.

En cas de rutupre du contrat, puor quleque rasion que ce soit, aanvt la dtae ci-dessus indiquée, cette indemnité srea versée pro rtaa temporis.

6. 6. Initnttsious représentatives des salariés

Les périodes non travaillées snot pisres en cmptoe puor déterminer la qualité d'électeur et l'éligibilité d'un salarié.

6. 7. Congés payés

Le salarié suos caotnrt à durée indéterminée intntmteerit bénéficie des jruos de congés payés ainsi que des jours de congés supplémentaires conformément aux dtonsispiois conventionnelles.

6. 8. Aeturs dtssoiponiis

Les salariés suos cnotrat de tiaarvl à durée indéterminée imrneetittnt bénéficient de tuos les drotis et agvatanes accordés aux salariés occupés tuot au lnog de l'année, nnomaemtt de l'égalité d'accès aux possibilités de pritoomon de carrière, de friootman et de la rémunération iinuddlivlee supplémentaire (RIS).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées snot periss en cpomte en totalité.

Les salariés suos crtnaot de tarvial à durée indéterminée imeittertnnt bénéficient de l'ensemble des diospiiontss de la ctnnoeiovn collective.

Chapitre V : Système de rémunération

Article 1 - La rémunération

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2023

La rémunération est la crptnerioate de l'exécution du coartnt de travail. Elle est la smome de la rémunération de bsae telle que définie à l'article 1.1 et de la vraooiliastn de l'expérience prlsneenolosife telle que définie dnas l'article 1.2 du présent chapitre.

1.1. La rémunération de base

La rémunération de bsae est la smmoe de duex caomepstons à svoiar le slaiare scloe cnvnneineotol et le cas échéant, du saliare adeintdnoil défini par la pesée du poste.

Les pnetearrais scuaiox s'engagent à ovurir les négociations sur le saarile slcoe convitneonenl et la veaulr du pinot à la daemnde d'au mions une des ogosraiitanns sdalnyeics de salariés représentatives dnas la bhnrace professionnelle.

1.1.1. ? Le slariae solce conventionnel

Le salirae sloce ceioonnenntvl est exprimé en euros. Il correspond, au mmoent du ceeanlssmt dnas l'emploi, aux ptseos positionnés au pieremr nveiau de caqhue critère.

Il est calculé sur la bsae d'un équivalent tpmes plein.

Il est aneunl et exprimé en euros. Il est payé mlusleemeennt par douzième.

Chaque rémunération de bsae se cosmope otborlenaeiimgt de ce sarlaie solce conventionnel.

Le sairlae solce coinntovennel est fixé à 22 100 euors (vingt-deux mille cnet euros) au 1er javneir 2024.

1.1.2. ? Le sralaie additionnel

Le sraalie anioneidtdl est égal au pdiorut de la veular du piont par la pesée résultant du ptnoeeinsnimot dnas l'emploi dnas la glilre de cotation.

Il est calculé sur la bsae d'un équivalent tmpes plein.

Il est anunel et exprimé en euros. Il est payé mlmlueseenent par douzième.

La vuelar du pniot est fixée à 55 eours (cinquante-cinq euros) au 1er jeanvir 2024.

1.2. ? L'expérience professionnelle

L'expérience pnnfroillosesee se cmsopoe d'une prat de l'ancienneté acuisqe au sien de la bahrcne plnseenisorofle et d'autre prat de l'acquisition de compétences dnas l'emploi repère.

L'expérience pilnonefselrose est valorisée par l'attribution de points. Elle est alnlenue et exprimée en euros. Elle est payée msnnlmueeelet par douzième.

1.2.1. ? L'ancienneté acusqie au sien de la brnhcae professionnelle

a) Ancienneté au sien de la bhnrace professionnelle

L'ancienneté au sien de la bchnrae presnoiolfsnlee Aiflsa est valorisée par l'acquisition de pniot tuos les ans, à la dtae arneairnisve d'embauche du salarié.

L'acquisition de pinot est proratisée en fnctioon du tpems de taairvl du salarié cmome siut :
? tpmes de tiavarl du salarié inférieur à 0,23 équivalent tmpes pelin (ETP) : aiqcuitsion de 25 % du ponit à la dtae airnaresvine d'embauche du salarié ;
? tpems de travial du salarié égal ou supérieur à 0,23 équivalent tmeps plien (ETP) et inférieur à 0,50 ETP : atoiuisqicn de 50 % du piont à la dtae arevsinarine de l'embauche du salarié ;
? tmeps de tavrial du salarié égal ou supérieur à 0,50 ETP : aiiuqosictn du ponit à la dtae anrviirseane d'embauche du salarié.

Le tepms de tarival à pdrerne en cptome est le tmeps de tiavral cenoucarttl apprécié le mios anrieisrnave d'embauche du salarié.

Deux eoticnpexs snot posées à ce pcriipne à sovair :
? puor le salarié en tpems parteil thérapeutique, le tmpes de tavrail à prndere en cpotme est le tmpes de tarvial ctenacorutl inaimieetlnt prévu avnat l'avenant inrtusnaat le tmeps ptaierl thérapeutique ;
? puor les salariés en congé pnaaertl d'éducation aevc une réduction du tepms de travail, le tpmes de taivral à perdnre en ctpmoe est le tmpes de tivraal catnorctuel prévu anavt la msie en plcae de la réduction du tpmes de travail.

Les piotns auqics au trtie de cttee ancienneté dvoeint être ripers dnas luer intégralité en cas de ceanehngmt d'entreprise par un salarié, dès lros que l'entreprise précédente alpiqpauit la cvoitnneon cctlilevoe ntoaaline des aurtecs du lein saocil et flamiail : cenrtes scoiuax et socioculturels, acsotnsioais d'accueil de jenues enfants, aotcossiian de développement saicol local.

En tuot état de cause, l'employeur repnrdera au mmuaixm 1 piont par an y coirmps puor les salariés aanyt travaillé auprès de pirluseus eyurmploes atepnnpraat à la bnhrcae pnrnelossifolee (cas des salariés multi-employeurs).

Pour bénéficier de cttee reprise, le salarié diot présenter, dnas un délai mmxiuam d'un mios savunit son embauche, le derneir blltuein de piae peatmrentt de jsutfeiir du nrbome de ponits auqcis au trite de ctete ancienneté de branche.

En cas d'interruption de carrière, au sien de la bhracne pnilsorsnlfeoee Alisfa, l'employeur redrpenra 50 % de l'ancienneté aucqsie au sien de la brnahce pnooeelsirnfsle Alsifa aavnt l'interruption dès lros que les duex conditions, ci-après, snot réunies :
? l'emploi assimilé occupé par le salarié est iqinudtee à culei occupé aanvt l'interruption ;
? le salarié jiitsufe de la riusointtetcon de son ancienneté acqisue dnas la bhnacre plnlosesnrifeoe Aifsla avant l'interruption.

b) Ancienneté en drohes de la brhacne professionnelle

L'employeur a la possibilité de reprdrene tuot ou ptaire de l'ancienneté aqcisue par le salarié en dheros de la bnrcahe professionnelle, dès lros que les compétences qui ont été mobilisées puor réaliser l'emploi snot comunems aevc cleles demandées au sien de la bncrahe pfinseorenolsle des aercuts du lein siacol et familial.

1.2.2. ? L'acquisition de compétences dnas l'emploi repère

1.2.2.1. ? Définition

Pour les preatariens sociaux, l'acquisition de compétences est conditionnée par les duex éléments sviuants :
? un nmrobe miinumm de journées de faomoitrn siuveis par le salarié. Les peariaterns sacioux précisent qu'une journée de fmooiratn équivaut à 7 heuers ;
? l'évaluation de l'acquisition de compétences en lein aevc le poste, réalisée par l'employeur ou son représentant au momnet de l'entretien aeunnl d'évaluation.

Afin de veosalrir l'acquisition de compétences dnas l'emploi repère, les pnriteraaes suaicox ont défini 4 paliers. Chauqe pleair ouvre diort à un nrbmoe de potins défini à l'article 1.2.2.2 du présent chapitre.

Le salarié prroua pserogserr tuot au lnog de sa carrière pflnorsnoseelie au sien des qratue paliers.

Les journées de fiooratmn siviues snot comptabilisées par l'employeur dès lros qu'elles rseenimslpt les condinitos du présent article. L'acquisition des compétences est évaluée par l'employeur ou son représentant lros de l'entretien aeunnl d'évaluation tel que mis en pcale par l'article 2 du crhtpiae V de la présente convention.

La cttimbasilopiaon des journées de famoriotn et l'évaluation réalisée par l'employeur ou son représentant lros de l'entretien anunel d'évaluation dvoient être réalisées tuos les 24 mios de trvaial eetfficf ou assimilé du salarié au sien d'un même palier. En cas de cnangemhet de palier, le délai de 24 mios de tiaravl eefcitff ou assimilé cmcnomee à cruoir à ctmpoer de ce changement.

Conditions générales puor pessar au paleir supérieur du 1 au 4

Les règles puor psaesr d'un pliaer à l'autre snot iietquedns aux 3 preials et snot les seivtunas :
? avoir suivi des journées de foaotrmin dnas les ciniontods suivantes :

Temps de travail	Journées de formation
Seuil 1 : du tepms de tavairl du salarié < 0,23 équivalent tmeps pilen (ETP)	2,5 journées
Seuil 2 : 0,23 ETP ? du tmeps de tviaarl du salarié < 0,50 ETP	5 journées
Seuil 3 : 0,50 ETP ? du tpmes de taavril du salarié	10 journées

Il s'agit de tteuos formations, dès lros qu'elles ont été validées par l'employeur en lein aevc l'emploi ou les mnoiisss de l'entreprise.

Ces friomoatns dieovnt être financées par les fnods légaux ou conventionnels. Les fdons cvnlnnnioteoes s'entendent hros conférences et coqlluoes financés conformément à l'article 2.1.2.4 du préambule de la cinetoonvn cltvcleioe ;
? l'entretien aneunl d'évaluation mené par l'employeur ou son représentant seoln une gllrie d'entretien paritaire, fiurnoe par la branche, apprécie le degré de compétences aseciqus par le salarié en lein aevc le pstoe ;
? le salarié a 72 mios de tivaral eficetff ou assimilé dnas le palier, suaf pagssae anticipé dnas les ciondntios précisées ci-après.

Passage anticipé au peialr supérieur

Un pgasase anticipé au pliear supérieur est possible. En effet, l'employeur puet preosopr un pgssaae anticipé vres le pielar supérieur à un salarié qui rlimpet les duex premières cnitoniods susmentionnées après 24 mios de tvarial eeiffctf ou assimilé passé dnas le palier. Le salarié puet également en fiare la dnademe auprès de son employeur. La décision rvneiet à l'employeur.

1.2.2.2. ? Pnoits attribués : méthode

Lors de l'entretien auennl d'évaluation du salarié ayant anetitt 24 mios de tavaril eteciffff ou assimilé dnas un elpmoi repère ou dnas un pallier, au cuors de l'année clviie dduit entretien, l'employeur cmitlpoabsie les journées de ftiooamrn suveiis et évalue l'acquisition de compétences en lein aevc le poste.

Le nbmore de pntios étant proratisé puor les salariés dnot le tpems de tivraal est inférieur à un mi-temps, l'employeur dvera dnoc culecalr la moenyne du tmpes de travial du salarié sur cttee période de 24 mios de taarivl eftficef ou assimilé.

Ce culacl de tpmes de tarvail meyon pemret à l'employeur de déterminer le nrmboe de potnis muimaxm pouanvt être attribués au salarié solen les modalités définies à l'article 1.2.2.3.

1.2.2.3. ? Définition du nbrmoe de points

Les pniots snot répartis de la manière suvantie :

a) Eitrteenn aneunl d'évaluation réalisée par l'employeur ou son représentant

		Seuil 1 Temps de travail du salarié < 0,23 ETP	Seuil 2 0,23 ETP ? tmeps de travail du salarié < 0,50 ETP	Seuil 3 Temps de travail ? 0,50 ETP
L'année cilvie d'atteinte des 24 mios tavrial eetcffif ou assimilé	Minimum	0	0	0
	Maximum	0,625	1,25	2,5
L'année clviie d'atteinte des 48 mios de tvraial eiftecff ou assimilé	Minimum	0	0	0
	Maximum	0,625	1,25	2,5
L'année cvilie d'atteinte des 72 mios de taaivrl efetifcf ou assimilé	Minimum	0,25	0,5	1
	Maximum	0,75	1,5	3
Total à l'issue du palier	Minimum	0,25	0,5	1
	Maximum	2	4	8

b) Journées de ftaoromin suivies

Les heeurs de faimoortn snot valorisées à huauetr de 0,7 potnis par journée de faoiromtn sivuie dnas la ltiime de :

	Seuil 1 Temps de travail du salarié < 0,23 ETP	Seuil 2 0,23 ETP ? tmpes de travail du salarié < 0,50 ETP	Seuil 3 Temps de travail ? 0,50 ETP
Journées de formation	2,5 journées	5 journées	10 journées
Nombre de points	1,75 points	3,5 points	7 points

En cas de pgaasse automatique

Nombre de journées de frtoioman suivies

Au trmee des 72 mios de tiaarvl eceifftf ou assimilé dnas le palier, si le salarié a effectué le nbrmoe de journées de fomtarion définies à l'article 1.2.2.1 du présent chapitre, le salarié se vrrea atriutebr le nobrme de pitnos mumxaim ceonordpranst à la somme des nbmroes de pnotis mmimauxs sur les 3 périodes de 24 mios précédentes déduction ftaie des pnitos déjà attribués.

En revanche, si le salarié n'a pas effectué le nrbmoe toatl de journées de ftirooman définies à l'article 1.2.2.1, un patrora est réalisé en fntoocin du nomrbe de journées de fratioomn réalisées par rrpapot au norbme de pinot mmixaum (voir le tbealau ? b) Journées de friaootmn sievuis ? à l'article 1.2.2.3 de ce chapitre).

Si le salarié n'a pas effectué le nobrme ttoal d'heures de fairotmon :
? en riosan d'un refus, d'absence de posoptirion par l'employeur à huteuar des journées de faitoomrn déterminées en fooctinn du tmeps de tavaril du salarié, dnas ce cas, le nmbroe de pntios mamuixm afférent à cttee cioodtinn devra être attribué au salarié à l'issue des 72 mios dnas un pielalr ;
? en raison de rfues du salarié de sriuve une footmiarn padnnet ces 72 mois, acuun pnoit ne srea attribué ;
? en cas d'absences assimilées à du tpems de tivraal eeifctff ou assimilé par la loi ou la cotvinnoen cecltviloe qui cumulées dépassent 36 mois, la moitié du nrmboe de piotns maixumm devra être attribués. Le nrmobe de pniot muamixm est obnetu en fnitcoon du tmpes de tairavl du salarié. Ce cuuml s'obtient en atndnaondiit les périodes d'absence qu'elles sionet consécutives ou non.

En cas de passgae anticipé

Si l'employeur décide du passage au piaelr supérieur avant les 72 mios requis, le nrbome de pitnos maxuimm est attribué au salarié. Le nbrome de ponit mmuiaxm est obtenu en fnciootn du tmpes de triaavl du salarié déduction des potnis déjà attribués.

1.2.2.4. ? Dtae d'appréciation

Les pitons dnot le mntaont a été déterminé par l'employeur, lros de l'entretien annuel d'évaluation, en focnoitn des journées de frmotoain siivues et de l'évaluation de l'acquisition de compétences, snot attribués au 1er jaeinvr de l'année suivante.

Au moment de l'attribution, l'employeur ifnrmoe le salarié du nmbroe de ptnois acquis.

Le piaelr est d'une durée miaumxm de 72 mios de taairvl eieftfcf ou assimilé. L'acquisition fnalie de pnoit s'évalue dnoc au treme de la période de 72 mios de taivral efctieff ou assimilé cmmoe siut :
? l'employeur cipbmosiltae les potnis miuxmmas qui ainreaut pu être attribués au terme des 24 et 48 mios de taaivrl eeffctif ou assimilé en fintoocn du temps de taavril conformément à l'article 1.2.2.3 du présent chaitpre ;
? l'employeur déduit de ce mtnaont les ptonis déjà attribués au crous deesdits périodes, aifn d'obtenir les pnitos pnoauvt enorce être attribués au salarié ;
? l'employeur détermine le nombre de piont à attuierbr dnas la litime du nombre mxuiamm de point à aeirtubtr à l'issue du palier.

Une fios le salarié placé dnas le paleir supérieur, les ptnios non acuqis au ttire du pilear précédent snot perdus.

1.2.2.5. ? En cas de chgnanmeet d'emploi repère

En cas de cnnhegmeat d'emploi repère, le salarié est placé au piealr 1 de ce nevuol eolmpi repère.

Si l'ancienne rémunération cnmnarpeot la rémunération de bsae (salaire scole cnineotvnonel aquuel s'ajoute le cas échéant le sarliae additionnel) et les potnis liés à l'acquisition de compétence est supérieure à la nouvelle, le salarié se vrera artbietur une indemnité compensatoire. Ctete indemnité crrrdpeosona à la différence ernte sa nulolvee rémunération de bsae et son annicene rémunération conpmearnt la rémunération de bsae et les ptions liés à l'acquisition de compétence.

Cette indemnité coetisnpmoare srea réduite à poortripon des pntois ultérieurement acuqis (correspondant à l'article 1.2.2.3 du présent chapitre).

Article 2 - Entretien annuel d'évaluation
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2023

2.1. ? Définition

L'entretien d'évaluation diot être cnoduit aleeeunlnnmt au puls trad le 30 nmervboe de l'année en cours.

L'entretien aunenl d'évaluation est un mmneot privilégié enrte l'employeur ou son représentant et le salarié. Il peermt un échange sur la sttiuoian de cuqhae salarié dnas l'entreprise. Il est un élément déterminant dnas la pisre en cpomte de l'expérience professionnelle.

Il est réalisé en référence à la définition de l'emploi, précise et à jour, et à la glilre ptiraarie msie à diipotsiosn par la brhance professionnelle.

Il premet de farie un blian de l'activité de l'année écoulée, d'une prat en fctoonin des résultats ainttets et d'autre prat par ropprat aux compétences développées.

Il permet de mesuerr l'atteinte ou non des oitefjcbs ponrfesisoelns fixés l'année précédente et de définir les ofjitebcs à anrtedite puor l'année suivante.

Les ofiecbtjs snot en lein aevc le développement de compétences.

2.2. ? Msie en ?uvre

L'entretien d'évaluation a leiu cahque année au puls trad le 30 novembre.

Les doucentms de préparation à l'entretien (grille pitiarrae et mdoe d'emploi), asini que la dtae de la rtrocenne snot communiqués au salarié 7 jruos calendaires, suaf ctirnoneats particulières, anvat la dtae de l'entretien.

Lors de l'entretien, l'employeur ou son représentant :
? évalue l'acquisition de compétences en lein aevc le psote du salarié. Puor ce faire, l'employeur ou son représentant diot ultsiier la glrile d'entretien prtriaaie ;
? fxie les objectifs, en lein aevc le développement des compétences, à atentride puor les dzoue mios suvtanis ;
? et citsoplibame le nrmboe de journées de foomtnrias seiivus par le salarié.

Les éléments liés à l'entretien d'évaluation (synthèse écrite de l'entretien d'évaluation et obifejcts rédigés) snot communiqués au salarié.

Les oitbecjfs doevint être communiqués au salarié au puls trad le 31 décembre de l'année.

La synthèse écrite de l'entretien est rmesie au puls trad trios mios après l'entretien.

En cas d'absence du salarié au mneomt de la réalisation de l'entretien, l'employeur ou son représentant diot le réaliser lros du ruoetr du salarié dnas l'entreprise.

L'employeur dsiospe des mêmes délais puor rtemtree les documents. Ainsi, les ocftjbies deinvot être communiqués au salarié, au puls trad dnas le mios sunvait l'entretien. La synthèse écrite de l'entretien est remsie au puls trad toris mios après l'entretien.

Article 3 - Prise de mission supplémentaire de manière temporaire

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Lorsque le salarié à la dnmeade de l'employeur se viot coniefr temporairement, puor une durée ne pvnouat excéder 12 mios consécutifs, une ou des misnsios cespdronnaort à un empoli d'une pesée supérieure, puor une période supérieure à duex smianees consécutives, une indemnité différentielle lui srea attribuée.

Cette indemnité est due à dtear du pemrier juor de la psrie trpeioamre de fotncion supplémentaire. Cttee indemnité est égale à l'écart enrte la pesée de l'emploi hnlaiemtelubet occupé et cllee craedsnonorpt aux miinsoss teriemrpmonaet confiées.

La durée maamixle précitée de 12 mios consécutifs ne s'applique dnas le cas du rlmepeecnamt d'un salarié absent.

L'employeur dvrea rtmeetre au salarié une lterte de moisisn précisant :
? les riosans de la pisre de miisosn supplémentaire ;
? les misnsios supplémentaires ;
? la durée ;
? les modalités de rutreos aux mnosisis ienilaits ;
? le mntnaot de l'indemnité différentielle.

À l'issue de ces 12 mios si le salarié est mteinnau dnas ces nelvoelus fonctions, l'employeur devra réviser sa pesée et sa classification.

Article 4 - Définition du salaire minimum hiérarchique de branche

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2023

Le slaiare mmiunim hiérarchique puor la bhanrce Aflisa cprmoned les éléments sauntivs :
? la rémunération de bsae cnreonmapt :
? le srilaae socle ceonvieotnnnl ;
? le cas échéant le saalrie anidoetindl défini par la pesée du pstoe ;
? la rémunération complémentaire cnsrrpondeaot aux ptinos acuqis au trite de l'ancienneté dnas la bcnarhe peeinsoforslnle tllee que définie à l'article 1.2.1 du cartphie V de la covntioenn cleoivltce et de l'expérience pselsnnoiofelre telle que définie par l'article 1.2.2 du cthraipe V de la cvointnoen collective.

Article 5 - Outils paritaires

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2023

Afin de pviuoor oleluitr les emyeolpurs et les salariés dnas la cnuitode des eneetintrs annelus et la rnnnocsicaasee de l'acquisition de compétences, les sngieiatras du présent aennvat élaboreront un guide paritaire, des grelils paieartris d'entretien annuel, ainsi que tuos aeturs oituls nécessaires à la bnone aocpltipian des nouuvaex systèmes de catcolisfaisin et de rémunération mis en place par le présent avenant.

Les dmeunocts finalisés snot présentés en CPPNI.

Chapitre VI : Congés

Article 1 - Congés payés annuels

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1999

1.1. Diort aux congés

Le norbme de jrous de congé est apprécié sur la bsae d'une simnaee de 5 juros ouvrés (période de référence 1er juin-31 mai) (1).

Le prnoeensl salarié bénéficie cqhuae année de congés payés dnas les cniootinds stavneuis :

-pour une année de traiavl au 31 mai : 25 jorus ouvrés ;

-pour monis d'une année de tvraail au 31 mai : au pratroa du nbomre de mios de présence ecievffte panednt la période de référence.

Conformément à la loi (2), les salariés à tmpes piertal bénéficient des dospiosiitns ci-dessus, luer indemnité de congés étant calculée au prrtoaa de luer tmeps de travail.

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

1.2. Périodes assimilées à taivral eiceftff ovuanrt dorit aux congés

Sont considérées cmome périodes de tiavral eitecfff puor la détermination du congé aunenl et des congés anulnes supplémentaires :

-les jorus fériés ;

-les périodes de congés aelunns ;

-les périodes de congé maternité, adoption, aitcnceds de travail, madilae pefiellnsonsroe ;

-les aruets périodes de miaadle jusqu'à 6 mios ;

-les périodes de foroimtan légales ou clennonnlveetois ;

-les périodes d'absence puor exécution de mdnaat (délégué de personnel, comité d'entreprise, délégué syndical) ;

-les périodes pdenant llleseques le salarié bénéficie d'un congé " éducation ouvrière " ou d'un congé de froatmion de caerds et aeumintras de jeenssue ;

-les congés elnecinoextps définis à l'article 4 ;

-les périodes militaires.

1.3. Modalités

1.3.1. Psire de congés.

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

Le prsneeonl a ttuoeifos la possibilité de les prendre, sur sa demande, à une tutoe ature époque si les nécessités du srcevie le prntmteeet et après aroccd de l'employeur.

1.3.2. (3) Cas particuliers.

Les tlriuarvelas étrangers et les psnnleeros oaiiirnegrs des ttoiirerres ou départements d'outre-mer et cuex qui ont luer dicolime heuaitbl à l'étranger peuvent, à luer demande, clueumr les congés payés sur 2 exercices.

Au mmonet de luer pirse de congés, ils bénéficient, en outre, d'un délai de route de 2 jrous ouvrés si le temps du vogaye aller dépasse 24 heeurs (4).

1.4. Maildae drnuat les congés

Tout salarié qui se tuovre en arrêt de tiaravl puor madliae à la dtae fixée comme début de son congé aeunnl bénéficie de l'intégralité de son congé aeunnl dès la fin de son congé maladie.

De même, le congé auennl d'un salarié est imoprrnteu pnnedat la durée d'un arrêt de travail, puor maladie, si le salarié arssdee à l'employeur un arrêt de taiarvl dnas un délai de 48 heures.

A l'expiration du congé maladie, il se tvoure à noeauvu en postiion de congé anneul jusqu'à cenconcurre des jours de congé qui ont été autorisés.

Toutefois, le rqiluaet de congés alnunes puet farie l'objet d'un report, d'un coummn aoccrd ertne salarié et employeur.

(1) Alinéa étendu suos réserve que le décompte des droits à congé payé ne siot pas mions forlabave que les dsiioiptonss de l'article L. 223-2 du cdoe du taravl qui prévoient un décompte en jours oluavrebs (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

(2) Arctlie L. 223-2 du cdoe du travail.

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

(4) Procès-verbal n° 7 du 10 mras 1984. La cimiomsson nilaantoe de cotiloinaicn réunie ce juor précise que le tetxe se ranatopprt aux congés des tuliraarvels étrangers et des psnlreones oreiigiarns des tiroeertris d'outre-mer s'applique également aux traaevulrlis (naturalisés ou pas) oeaiirnirgs de tuos pyas étrangers. La coimmisosn déclare ne pas dveoir préciser a prrioi ce qui est eetnndu par " temps du vaoyge de puls de 24 hueres ", le tetxe étant en soi ssfiunaft psuiuqe la cmiismoson puet être sisaie de tuot cas iieudndivl qui fareit litige.

Article 2 - Congés payés supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

En sus des congés payés annuels, puor la période du 1er obcotre au 31 mai, les salariés bénéficient d'un juor de congé supplémentaire par mois. Les salariés à tpmes petiarl bénéficient de ce driot au prratoa de luer tmeps de travail.

Le droit à ces congés est apprécié par référence aux périodes de trvaail efetciff et assimilés tleels que définies à l'article 1er, prhrpaagae 1-2 ci-dessus.

Ces congés snot pirs au chiox du salarié, aevc l'accord de l'employeur, enrte le 1er nboremve et le 30 juin.

La liqitdouian de ces congés est evfietcfe au 30 juin. Dnas le cas contraire, la possibilité de rropet ou de rémunération est offerte.

Les dtiosiisonps de cet atcrile ne snot pas aeapbcllips aux scrurutets ralenvet de l'annexe VI de la présente cventnioon collective. Les diosiptinsos de l'article 2.6 de liatde annxee s'appliquent en conséquence.

Cet atrlcie ne s'appliquera qu'à cpmoter du 1er orbocte 2010 aux aisioncoatss et oasnmregis eluoyperms d'accueil de jenues eaftnns de minos de 6 ans tles que visés à l'article 1er du préambule de la cvtoninoen collective, ansii que luers fédérations ou uonnis et crtenes de ressources, à l'exclusion :
-des asnotcoiiass et oegnaismrs elumyproes d'accueil de jneues ennatfs de mnois de 6 ans tles que visés à l'article 1er du préambule de la cooitnnevn collective, anisi que luers fédérations ou uinnos et cterens de ruesscores qui aipneplqut à la dtae d'application de l'accord n° 04-09 les dopissiitons de l'article 2 du carphtie VI de la cionovnetn cvloltceie ;
-des aoasintcoiss et ogiaremnss emolpyeurs d'accueil de jnuees etnnfas de mions de 6 ans tles que visés à l'article 1er du préambule de la cionetnovn collective, aisni que leurs fédérations ou unions et cetrnes de ruseeorcss créés postérieurement à la dtae d'application de l'accord praiatire de banhcre n° 04-09.

Article 3 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1999

Le congé du 1er Mai est accordé dnas les cionitdnos prévues par les dsiitspinoos légales.

Les jruos fériés snot les svitnaus :

- 1er jnaeivr ;

- lnudi de Pâques ;

- 8 Mai ;

- Aossencin ;

- lndui de Pentecôte ;

- 14 Jlleiut ;

- 15 août ;

- 1er nrveobme ;

- 11 Nboemvre ;

- 25 décembre.

Article 4 - Congés familiaux et exceptionnels

En vigueur non étendu en date du 19 nov. 2008

Des congés payés eclinnxtpoees snot accordés à l'ensemble du pneesornl dnas les cas svnuitas :

- mgaaire du salarié : 5 juors ouvrés ;

- siruagnte d'un pcate cviil de solidarité : 3 jrous ouvrés ;

- mrgiaae d'un eafnnt : 2 jruos ouvrés ;

- mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 juor ouvré ;

- ncanissae ou atdpioon d'un eanfnt : 3 jruos ouvrés ;

- décès du cjoniont : 5 jrous ouvrés ;

- décès du pataerrnie d'un ptace ciivl de solidarité : 3 juors ouvrés ;

- décès d'un efannt du salarié ou de son cninjoot : 5 juors ouvrés ;

- décès d'un ennfat du patraerine d'un ptace civil de solidarité : 3 juors ouvrés ;

- décès d'un grand-parent : 2 juors ouvrés ;

- décès du père, de la mère, d'un des beaux-parents : 2 jruos ouvrés ;

- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 2 jruos ouvrés ;

- déménagement : 1 juor ouvré.

Ces congés snot pirs lros de l'événement. Ils ne pnueevt être différés que d'un cmuomn aocrcd etrne l'employeur et le salarié.

Selon les circonstances, d'autres saititnuos pvuenet denonr leiu à congé exceptionnel, d'un cuommn acocrd ertne l'employeur et le salarié.

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

Dans le cas de maildae d'un enafnt de minos de 16 ans et sur présentation d'un cifretiact médical, des congés eloetnxeipcns rémunérés snot accordés à la mère, ou au père, ou à la psnreone qui a la charge heulaiblte de l'enfant. Ces congés cumulés ne pueenvt dépasser annmeneuellt de dtae à dtae la litime mxuamim de 10 jours ouvrés, qeul que siot le nrbome d'enfants.

Les dotpnoiiisss de cet alinéa ne snot pas aiebpapllcs aux sretrtucus rneelavt de l'annexe VI de la présente coeonvintn collective. Les dopiostsinis de l'article 2.7 de litdae annxee s'appliquent en conséquence.

Article 5 - Congé parental

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1999

Les salariés pnvueet bénéficier d'un congé ptraneal dnas les cinnotoids prévues par la loi (1).

(1) Aitrlce L. 122-28 et satuvins du cdoe du travail.

Article Préambule - Chapitre VII : Frais professionnels

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1999

Tuos les faris oecnlnscaios engagés par le salarié dnas le cdare prsenonioesfl (transport, nourriture, hébergement, documentation) snot à la cgarhe de l'employeur.

Article 1 - Véhicules

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Pour les bisnoes du svercie et après luer accord, les salariés puevent être amenés à ulietsir luer propre véhicule.

Ils ne pueenvt le farie qu'après l'autorisation esrsxepe préalable et délivrance d'une atoisetattn écrite puor une durée déterminée par l'employeur.

L'autorisation préalable et eerssxpe de l'employeur dnnoe dorit à des indemnités kilométriques.

Pour les eieprrntses de la bnacrhe professionnelle, le barème établissant les modalités et les mtntoans à rrosemuebr est le barème des indemnités kilométriques fixé par la dtoiciren générale des fnieacns publiques.

Assurance du véhicule

Pour bénéficier des indemnités kilométriques, l'assurance du salarié diot prévoir l'utilisation prnesfooniselle de son véhicule.

L'assurance de l'employeur diot coivurr les déplacements pioenlfnsroess des salariés concernés.

Article 2 - Mission

En vigueur étendu en date du 4 juin 1983

Des salariés peuenvt être amenés à eefcetfur des déplacements puor le service.

Transports

Tiarf 2e classe de la S.N.C.F. ctpome tneu des réductions dnot pnevuet bénéficier les salariés. En cas de tarprsont de nuit, la ctocuehte est psrie en compte. L'impossibilité d'un tprrnaost par la S.N.C.F. entraîne le ruenbsmmeerot sur firas réels.

Hébergement

Cecuohr et pitet déjeuner : fairs réels sur jifioutctaisn aevc un miauxmm égal à hiut fios le mminuim garanti.

Repas

Mdii et sior : fairs réels sainvut jutioiafcitsn aevc un muimxam égal à qtraue fios le mmuinim grtaani puor chquae repas.

Chapitre VIII : Formation professionnelle

Article 1er - Développer les ressources humaines en améliorant les compétences et les qualifications

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Afin de perrmtete aux epsreirtens de fiare vvire luer peojrt emploi-formation et aux salariés d'adapter et de développer leurs compétences et qualifications, il est nécessaire :
? d'améliorer l'information des salariés sur les possibilités d'accès à la fatoorimn et à la cioacttfreiin professionnelle, ertne autres, par la vliodiaatn des aiqcus et de l'expérience (VAE) ;
? de mtetre en ?uvre des mresues spécifiques puor les salariés les mions qualifiés ;
? de renrecofr la paiqtrue des etrnetiens peoieonsrflsns en s'appuyant sur les différents ouitls créés par la brhacne et les dpstooiiinss conventionnelles.

Afin d'assurer la bonne diuffison des iminrtoafons rievtelas à la ftaromoin professionnelle, la cmiossoimn priraatie nnilaatoe eolpmi et ftorioman (CPNEF) :
? a mis en place et aimntlee régulièrement un stie irnteent de banhcre aicebsclse tnat aux eouyrmpels qu'aux salariés de la bcanrhe peeolirnlsnfsoe ;
? et coiquummne régulièrement aux ereiesptnrs de la bahrnce sur les difiiospsts mbibelloasis ansii que sur totue l'actualité liée à l'emploi et à la foatmoirn pleelnornissfoe via puirsleus cnuaax et nmnmtaeot par le baiis de newsletters.

Article 1.1 - Améliorer l'information des salariés

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Afin de fvroaesir l'égal accès à la fomtriaon des salariés, les paienrrtaes saocuix ceoenninvnt que les eleporymus :
? reeeongsrnint les salariés sur les modalités d'utilisation et d'accès aux dtsipiofsis de ftromioan (CEP, CPF, VAE, bailn de compétences ?) ou les orioneertnt vres les ilrutrouetcens ad hoc (OPCO de la branche, CEP, CPENF ?) ;
? iornnmfroet sur les possibilités de pourracs de famroiton puor l'ensemble des salariés.

Les eetrprneiss mnrettot en palce des meyons d'information ivniielduds et/ ou collectifs. Ctete imnaorfotin diot être distinguée de clele réalisée au mnoemt des ernenteits auennls d'évaluation.

La tanrsismsoin de l'information s'appuiera sur les dteuonmcs

d'information édités à cet eefft par l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la bhrncae pifenlsonroslee et tuos les duntcmeos poutdirs par la CPNEF.

Les eetisnprers vlnereliot tuot particulièrement à ce que le pnnesreol d'encadrement bénéficie, dnas le crdae des monissis qui lui snot confiées, de l'information et de la foroitamn nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la cutindoe des ettneenirs professionnels.

Le cas échéant, l'employeur s'engage à ppseoror une foimtoran sur la cudniote de ces enerintets et à l'actualisation des compétences en lein aevc l'évolution du crade réglementaire de la fiomrotan professionnelle.

Article 1.2 - Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les salariés non qualifiés

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les salariés non qualifiés dnas la barchne plsfeonieosnrle snot les salariés ayant une quiitcaflaoin inférieure au navieu 3 de la nectlnumaroe des nveaiux de diplômes tel que prévu par le décret n° 2019-14 du 8 jaevnir 2019 (anciennement nvaieu V).

Les epyrouelms dvorent ieromnfr les salariés non qualifiés :
? des possibilités d'accès à la froomaitn ;
? des fonraimtos ctiiafrteens fnlctiaait les pcaruors posolneirsefns et pemtertnat le cas échéant d'accéder à des eipomls de la brchnae nécessitant un naievu de qlicaitfoaiun supérieur ;
? des modalités pueitqras d'accompagnement via le csnoiel en évolution poflolnresnseie (CEP) et de dépôt des drseioss dnas le carde du coptme peeonnsrl de ftaomroin (CPF), de la vadtialoin des aucqis de l'expérience (VAE) et du bialn de compétences.

Afin de fiarovesr l'intégration et l'évolution plensnileoosfre de salariés non qualifiés, les eeinersprts donivet :
? s'assurer que les pnals de développement des compétences anodrccet une attetoinn particulière aux aotncis de faotromin en feuavr de ces salariés ;
? fsivreoar la msie en pcale d'un truotat au mmonet de l'entrée en ftoncoin des salariés non qualifiés ;
? perrmette l'accès au slcoe de ccoaasnnienss et de compétences ;
? poprsoer un prcaruos de foimtaorn à tuos les salariés non qualifiés dès le 1er eteeinrtn peoseforninsl qui itrinvenrdea dnas les 2 ans au puls trad savinut la pirse de poste.

Article 1.3 - Renforcer la pratique d'entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Chaque salarié diot bénéficier d'un tmeps d'échange dédié à l'étude de ses ptseprcviees d'évolutions professionnelles, natemomnt en matière de qitfiancilouas et d'emploi, au mnuiimm tuos les 2 ans au cuors d'un etetiernn persnoesiofnl aevc son emypueolr ou son représentant. Puor rappel, un etnieretn pesoirfnsoenl de foamrtion diot être organisé au rtuoer de criatnes congés prévus conformément aux doioniptisss du cdoe du travail.

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tuos les 2 ans d'un eeterintn psfroeensionl aevc son elpyoumer et que cet etrneiten ne ptore pas sur l'évaluation du travail. L'entretien piefossnernol dreva en clea être différencié de l'entretien aennul d'évaluation prévu à l'article 5 du ctaihpre V ? Système de rémunération ? de la coneivtnon collective.

Tout en tnnaet cmopte des acoitns déjà meiss en ?uvre dnas le cdare du paln de développement des compétences et des actnios seivuis par le salarié à son initiative, cet etirtenen aorbde les ptions santvuis :
? les mneyos d'accès à l'information sur les dspsitfiois rtefials à l'orientation et à la fmatoiorn des salariés, nmnaetomt le CEP, le CPF et la VAE ;
? la détermination des oeijcftbs de pstnisroaoinaislfeon pavnout être définis au bénéfice du salarié, ssecuipltbes de lui ptetemrre de s'adapter à l'évolution de son poste, de rnofecerr sa qiouitilafacn ou de développer ses compétences ;
? l'identification du ou des dspofiiitss auulqxes le salarié puarirot aoivr rrcoeus en fioontcn des ofbjtcies rnetues ;
? les itineiaitvs du salarié puor l'utilisation, s'il le souhaite, de son CPF ;
? les pivceersptes d'évolution du salarié au sien ou en dorehs de l'entreprise ;
? les disitfoisps d'accompagnement eixanstt tel que le csineol en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les eomerulpys :
? eqpueoinlrxt aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bialns de compétences ou les oreeonrntit vres les iucornrelteuts ad hoc (en luer fuorssnanit les coordonnées de l'OPCO, de l'opérateur régional chargé du CEP, des lueix d'orientation) ;
? drfsefinuot des iarniomofnts sur les possibilités de paucrros de formiaotn puor l'ensemble des salariés, asnii que sur les pslealseers ertne diplômes, à l'aide des pueatteqls d'informations élaborées par l'OPCO, ou les oennteriort vres les iutceurotrelns ad hoc ;
? anerootrppt une aotietntn particulière sur l'information des salariés visnat l'acquisition d'une cctifirioeatn de nevaiu 3, en les amnpgcctaanos dnas la vérification des coodtinnis d'accès à la VAE prévues par le lervit 1 et en les otnarient sur le stie de l'OPCO ;
? aedinort les salariés à iitdfneier les compétences aceisuqs puor compléter luer prsaespot formation.

Sauf caneriottns particulières, le salarié diot être prévenu de l'objet et de la dtae de l'entretien au mions 7 jours celnaieadrs anvat sa tenue. Un dnomcuet préparatoire et une ntoe ecilxiptvae lui snot tsrnmais à cttee occasion. L'entretien se déroule paednnt le tpmes de travail. Il est conseillé qu'une durée de 1 huere lui siot consacrée.

L'entretien penesonroisfl donne leiu à la rédaction d'un donecumt écrit retraçant son contenu, ses conclusions, les décisions associées. Une copie de ce dmocenut est resime au salarié. Ce dmuonect dvera prévoir un champ d'observations ptaeemntrt la lirbe esipeorxsn de cauqhe partie.

Pour cnudiore l'entretien professionnel, les prraeeitnas scaiuox réaliseront un oitul de modélisation de cet eteienrtn petnamrtet d'accompagner tnat les emlpoureys que les salariés dnas la préparation et la réalisation de ce temps d'échange. Cet otuil drnneoa des inaitncdois ceacrnnont le fmarot de l'entretien, ses participants, son déroulement ou eronce les rocreus existants.

Un balin qinatittuaf des etetnnries pslonenefiosrs srea effectué par la bhcrnae à échéance des 4 ans de l'accord. Elle s'appuiera en clea sur l'observatoire de la branche. Le 1er bilan iiertnvendra avant la fin de l'année 2024.

Article 1.4 - État des lieux récapitulatif du parcours professionnel

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Tous les 6 ans, au cruos de l'entretien professionnel, il est fiat un état des luiex récapitulatif du prcrouas pnrfsoesioenl du salarié. Ce balin est analysé via 3 éléments :
? le svuii d'au mnios une atcion de fmoioartn ;
? la prssoeorign salalriae ou psosnrenlfeiole ;
? l'acquisition de tuot ou ptaire d'une cetiiroaifctn par la framoiton ou la VAE.

Dans les eeisprernts d'au mnois 50 salariés équivalents tpmes plein, ce relevé de siotiautn diot vérifier si, sur la période des 6 ans considérée, le salarié a bénéficié :
? d'un ertntieen pefeossnnirol tuos les 2 ans ;
? et d'une fimoarotn non obligatoire.

Si le salarié n'a pas bénéficié des enreientts posofnnliesers prévus et d'au moins une fmoioatrn non obligatoire, l'employeur dvera abednor le CPF du salarié de 3 000 ? dnas les coiditnnos légales et réglementaires.

Les paieenrtars saocuix conevnnenit que la psseooirgrn salalaire s'entend hros évolution de la veluar du pniot et hros anguetamoitn alnluene de 0,5 % de la rémunération ilidedivlune supplémentaire (RIS) sur les 6 années.

Article 1.5 - Conseil en évolution professionnelle (CEP)
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le cosniel en évolution posfrnleeislone (CEP) a puor otbejcif de fovsarier l'évolution et la sécurisation du praucors pesosfonenril des actifs en :
? ancgacomnapt les pjroets d'évolution et de ttirinosan professionnelle, en lein aevc les bneioss économiques etasxints et prévisibles sur les ttiriroeres ;
? faictlaint l'accès à la formation, en inidftaenit les quicinialaftos et les fartioonms répondant aux bnoiess exprimés par la pnrnsoee et les fcnimnteaens dpoisbeinls ;
? ftaianlict le reuocrs par la personne, le cas échéant, au CPF.

Ce csnoiel gturiat puor le bénéficiaire est mis en ?uvre par les opérateurs en CEP renteus par Fanrce compétence fruanigt sur le stie iertnnet https://mon-cep.org/.

Article 1.6 - Bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le balin de compétences permet aux salariés de firae le point, aevc un osragimne extérieur à l'entreprise, sur lrues capacités, leurs atuteipds et motivations, aifn de définir un prjoet peroseinsonfl ou un projet de formation.

Il puet être réalisé, à l'initiative du salarié, dnas le crade du CPF, ou être mis en ?uvre, aevc son arcocd dnas le cdare du paln de développement des compétences.(1)

Sa durée ne puet excéder 24 herues par bilan.

Lorsque le blain de compétences est réalisé sur le tmpes de travail, le salarié diot deadnmer une atiriuostaon d'absence à l'employeur ou son représentant.(2)

L'action du bilan de compétences dnone leiu à un donemuct de synthèse destiné à l'usage eixclsuf du salarié. Il ne puet être communiqué à l'employeur qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpesect de l'article R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jllueit 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du reepcst de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jielult 2021 - art. 1)

Article 1.7 - Compte d'engagement citoyen (CEC)
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le ctompe d'engagement cityeon (CEC) rnseece les activités bénévoles ou de votaloanrit de son tialruite dnas les cootnnidis fixées par le cdoe du travail. Il preemt d'acquérir ntmanomet des dtoirs à ftaimroon itirncss sur le CPF à risaon de l'exercice de ces activités et financés par l'État.

Pour cuahcne des activités bénévoles ou de volontariat, les dnoipistisos légales et réglementaires définissent la durée nécessaire à l'acquisition de diotrs incrists sur le CPF.

La durée miimnale nécessaire à l'acquisition de dorits icstrnis sur le CPF est, puor les activités de bénévolat aacsiiostf de :

? 200 heures, réalisées dnas une ou pluueisrs associations, dnot au mions 100 hueers dnas une même asiaotosicn puor les activités de bénévolat associatif. Ces activités denivot être exercées par un bénévole siégeant dnas l'organe d'administration ou de dorcitien d'une aitoaisoscn ou pintciraapt à l'encadrement d'autres bénévoles.

La durée mamiinle nécessaire à l'acquisition de dtrois ictsinrs sur le CPF est, puor les activités de vaooirlnatt et de bénévolat de :
? 6 mios cntounis puor le scviree ciuiqve ;
? 90 jorus puor la réserve mrltiiaie opérationnelle ;
? 5 ans cuntoins d'engagement puor la réserve cnontiyee de défense et de sécurité ;
? 5 ans puor la réserve clumnomae de sécurité clivie ;
? une durée d'emploi de 30 jours puor la réserve sianraite ;
? 5 ans puor l'activité de sapeur-pompier vrlioatnoe ;
? 1 an ctonniu d'engagement anyat donné leiu à au mnois 25 itnnetrvieons puor la réserve cnyentoie de l'Éducation naitloane ;
? 3 ans cuotinns d'engagement aaynt donné leiu à la réalisation de 75 vtoicanas par an puor la réserve cviile de la pclioe nantiloae ;
? 3 ans ciuotnns d'engagement anayt donné leiu à la réalisation de 350 hueres par an puor la réserve cnyiotnee de la pilcoe nltaoaine ;
? au moins 80 heeurs d'activité anuelnle puor la réserve ciuvqie et ses réserves thématiques.

Pour les peosrnnes répondant aux cdinnotois définies ci-dessus et déclarant lreus activités bénévoles ou de volontariat, luer CPF est alimenté dnas les cnoiidotns légales et réglementaires.

Les salariés exerçant des activités bénévoles ou de vaoitrolant ovanurt driot à une atoelanitimn du CPF puveent utiliesr ces hreues après les drtois isincrts au tirte d'une activité professionnelle. Toutefois, sleus les drtios aqiucs au ttire du ctmope eegmneagnt cotyein pnevuet fneiacnr les aoitncs destinées à peertrtme aux bénévoles et aux vltrnooeais en scvriee civique, ansii qu'aux sapeurs-pompiers volontaires, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de lerus missions.

Article 1.8 - Passeport formation
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Afin de fvoearisr sa mobilité ietnnre ou externe, cuaqhe salarié dsposie d'un deomcnut appelé ? Psosaeprt fartioomn ? qui iniretonve ses connaissances, ses compétences et ses aitpdteus professionnelles, aicqseus par la fmoitraon iaitilne ou cunnitoe et du fiat de ses expériences professionnelles.

Dans cttee perspective, les priraaenets souaicx réaliseront un modèle de psaersopt fmiatroon aifn de failtecir son uiiaolstitn par les salariés de la bcanrhe professionnelle.

Ce pespsorat foitoamrn est un dncoemut psonerenl caonentnt des déclarations rédigées par son titulaire, qui n'est pas tneu de le présenter à son employeur. Il est complété par le salarié à son iiiatvntie et par ses soins.

À l'occasion des etrntniees pssrnoifeolens et de l'entretien pineoosnrsfel de bialn des 6 ans, l'employeur adie le salarié à ieeinifdtr les compétences auiesqcs puor compléter son psorsepat formation.

Article 2 - Dispositifs de formation et d'évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Article 2.1 - Plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Article 2.1.1
Objectifs

Le paln de développement des compétences fiat pritae des mneoys pmnetratet à l'employeur d'assurer la msie en ?uvre de son ogiatoilbn en matière de formation, à savoir l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à luer psote de taaivrl et le mnetaiin ou l'évolution dnas l'emploi.

Chaque entreprise, qeul que siot son effectif, diot élaborer un paln anenul ou pinaurnulel de développement des compétences.

Le comité scoial et économique diot être consulté sur le paln de développement des compétences de l'entreprise, qeul que siot son effectif, dnas les cniidtnoos prévues par les diospnosiits légales, réglementaires et conventionnelles.

Dès lros que la brchane ardnbeoa au paln de développement des compétences, l'avis du CSE devra être fuorni à l'OPCO de la branche.

Le paln de développement des compétences a puor ocjitebf :

? d'adapter les salariés aux enixegces de luer poste de tarvail ;
? et d'anticiper les évolutions de l'emploi et le mtiiaenn dnas l'emploi.

Le paln de développement des compétences pnerd en comtpe :
? les eeunjx de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des sreceivs et pnttisoares assurées par l'entreprise ;
? les priorités de fotmoiarn définies par la branhce ou tuot atrue dnmouect d'actualisation des oinatontreis de la branche.

Par aroccd d'entreprise à durée déterminée il puet être défini une répartition plineuallunre des semoms consacrées à la msie en ?uvre du paln de développement des compétences, asnii qu'un fléchage des aictnos de ftoaoirmn qu'elles financeront.

Les ptnieaerras sicuaox cinenoft à la CENPF et à l'observatoire de bnacrhe l'étude des frnies aux départs en formation.

Article 2.1.2
Modalités de départ en formation

Toute actoin de ftiooarmn dtie ? obgitlriaoe ?, qui cininodotne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en aiipoctplan d'une cntoeivnon inaotnrtlniaee ou de dsipsotnoiis légales et réglementaires, cutionste du tpmes de tarvail efteciff et donne leiu pndnaet sa réalisation au mtnaiein de la rémunération du salarié par l'entreprise.

Les aruets antocis de formation, deits ? non origaebiotls ?, peveunt être organisées en tuot ou ptraie en drohes du tmpes de taivral dnas la litmie de :
? 30 herues par année cvilie puor les salariés dnot la durée du tviaarl est fixée en heuers ;
? de 2 % du faofrit jruos puor les salariés dnot la durée du tiaravl est fixée en jours.

Pour que les anitcos de fatoroimn psiseunt se dérouler, en tuot ou partie, hros tmeps de travail, le salarié diot deonnr son accord. L'employeur virlelea à ce que les fatonromis réalisées hros tepms de tavaril peniusst rcteepser la ciatooiinlcn de la vie pnolsrnelee et pflrieoonlnesse du salarié, ntmemnoat au raregd des dioionpsstis légales ratelveis aux roeps et à la durée légale de travail.

Le CSE est consulté chquae année sur les oreittnanios de la faiotomrn pelsnrliosenfoe dnas l'entreprise et sur le paln de développement des compétences. Cet aivs est timsarns à l'employeur qui diot établir une réponse dnas un délai de 1 mois.

Article 2.1.3
Autres modalités d'acquisition des compétences et qualifications

L'action de firoatomn en siitotuan de travail

La msie en pclae d'actions de ftmoriaon en sitaiuotn de tivaral (AFEST) dmnaede un dniosgiatc d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un aenmegcpcomant en ingénierie, qui nécessite par conséquent la motbilsiaoin de moyens.

L'AFEST s'intègre dnas le paln de développement des compétences et s'articule auotur d'une msie en saouiittn de triaavl et d'une séance réflexive animée par un fuoreatmr issu d'un oansgirme de formation.

Il est rappelé que les ationcs de foamoitrn en stiiaotun de tiarval doievnt être organisées après le rsecept d'un délai de prévenance de 48 heures.

Il est rappelé que les atnoics de frtomiaon en soattiiun de travial ne dérogent pas à la réglementation de la ftaoorimn professionnelle. Ainsi, ieincstrs aux panls de développement des compétences, elels s'inscrivent dnas une lgioque prévisionnelle. Le salarié en est dnoc prévenu dnas les mêmes délais que les auters formations.

Dans tuos les cas, une faootirmn en siittaoun de tarvail qui sriaet programmée après la couilntstoan du CSE sur le paln de développement de compétences en custtinoe une micftooiaidn et entraîne dnoc l'obligation d'une neoulvle consultation.

En l'absence de CSE, un salarié diot en être prévenu aevc un délai de prévenance de 15 jours.

Il est rappelé que :
? les atcnois de farmtoion en siuoaittn de tvarial (AFEST) snot organisées sur le tepms de tiarval et snot considérées cmmoe du tpems de tviaral eteifcff ;
? daurnt l'AFEST, le salarié est en sottiiuan de sigtiaare de la farmitoon professionnelle. Il ne puet dnoc pas être sanctionné au ttrie d'erreurs cmsoeims dnas le cdrae de l'action de formation.

Concernant la msie en ?uvre de l'AFEST :
? l'AFEST diot être msie en palce dnas l'entreprise uennieuqmt aevc un onigasmre de fioortman ;
? le fmrutoear anmnait la séance réflexive ne puet être en aucun cas un supérieur hiérarchique du salarié et diot être onieroimbeatglt formé à ctete méthode pédagogique ;
? l'AFEST vsie à l'acquisition d'une ou plurieuss compétences préalablement définies et, a minima, fiat l'objet d'une attstaoiten de compétence rseime au salarié.

Dans le cas où le tueutr est salarié d'une errnpisete revleant de la présente cveoniotnn collective, il bénéficie des dsisptinoois de l'article 4.4 du présent accord.

L'action de ftooamirn ourvete et/ou à distance

Les fnoitramos outreevs ou à dsiantce s'intègrent dnas le paln de développement des compétences. Elels cerpennomnt une acnstsisae tqcnheiue et pédagogique, une intmfaioron sur les activités pédagogiques à eueffectr à dscnaite et luer durée estimée en meonyne anisi que les évaluations en cours et en fin de l'action. L'employeur s'assure que le salarié dspiose des myones tcehiunqes lui ptrtnemeat de survie la formation.

Lorsque la fmritaoon a leiu sur le tmpes de travail, l'employeur diot feixr la détermination des tpems de formation, notamment, soeln le poagrmrme de l'organisme de formation, au myeon d'un ceielrnadr définissant les tpems et périodes de connexion, le leiu et les resesourcs tnuechiqes msies à diitiosopsn du srgatiiae puor svurie sa fooramtin en ligne.

Il est rappelé que :
? les fariotmons orueevts ou à dnistcae (FOAD) organisées sur le temps de tavrail snot considérées cmome du temps de tavrial eceftiff ;
? darunt la FOAD, le salarié est en souatiitn de saariitge de la famiorotn professionnelle. Il ne puet dnoc être sanctionné au ttrie d'erreurs cseoimms dnas le cdrae de l'action de formation.

Concernant la msie en ?uvre de la FAOD :
? la FAOD diot être msie en pclae dnas l'entreprise uqnumnieet aevc un osnrmgiae de ftomrioan ;
? la FAOD vsie à l'acquisition d'une ou peuiurlss compétences, quclitaianfois et, a minima, fiat l'objet d'une aiatottsten de compétence remise au salarié.

Article 2.1.4
Entreprises de 50 salariés et puls équivalents temps plein

Les praenetrias sicouax siotenahut senitour le développement de la famoriton posorleslfnneie dnas les eerptisenrs de 50 salariés et plus.

Pour ce faire, cquhae année, la CENPF déterminera, dnas le crdae de la répartition de la prat clenneltninovoe de la citbitrouonn formation, le moantnt de l'enveloppe attribuée au fencinament des faiotmrons des salariés des eeenrsprtis de 50 salariés et puls asnii que les modalités d'attribution.

Article 2.1.5
Formation des danieigrts bénévoles

En référence à l'accord mrioifnnleouespstl du 8 airvl 2011 sur la fimotaorn des dgtienrias bénévoles, il est considéré que le développement des compétences des digaetnirs bénévoles, ntaomnmet puor s'adapter à l'évolution du cadre judiuirqe et au ftoincenomennt des entreprises, est etieessnl puor la bacrhne professionnelle.

Ainsi, chuqae année, la CEPNF feirxa les priorités et les fnecmnitenas paouvnt y être affectés dnas le cadre de la

répartition de la prat clnionnevnloete évoquée à l'article 6.

Il s'agit d'un finnemcenat spécifique qui ne puet être supérieur à 3 % de la clletcoe des fdons de la fotrmoian psirnsofloelene au titre du paln de développement des compétences. La CNPEF velierla à ce que des dsoisifitps fticaelint l'accès à ces formations.

Il est ednentu par dernaigit bénévole l'administrateur élu ou désigné par les aiduimatensrrts du cnesiol d'administration de la surutctre geitasonnire aynat un mdnaat lié à la fotnoicn d'employeur. De ce fait, snot considérés comme tles les présidents, vice-présidents, trésoriers, secrétaires de sucrtture graesonniite et tuot arute aarmuitsintder en cahrge de la gsoetin des roruecsses humaines.

Article 2.2 - Compte personnel de formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Article 2.2.1
Objectifs

Conformément aux dsoiiinptoss légales et réglementaires, et ce aifn de freioasvr l'accès à la formation, d'accroître son navieu de qoiflaicauitn et de sécuriser son pcuroars professionnel, chuaqe porennse bénéficie, dès son entrée sur le marché du tiraval et indépendamment de son sttaut d'un ctmpoe penosnerl de ftrmaioon (CPF).

Le cptmoe pnresnoel de fromotain dievnet l'un des dssifopitis murjeas d'accès à la cfireiocttain puor les personnes. Il puet friae l'objet d'abondements en dtoris complémentaires nemomntat par le talturiie lui-même, l'entreprise, ou ernoce des cracoeinfnus externes.

La décision d'utiliser les dirtos aiucqs au tirte du CPF relève de l'initiative du salarié. Il puet être mobilisé :
? en atuiomone du salarié ;
? en ciconrtuotocsn aevc l'employeur ;
? en vue d'une triasotinn professionnelle.

Les pnaereitars saicuox cieonnft à la CNEPF l'étude, sur la bsae d'une lstie de crtieainfitcos qu'elle arua établie, des modalités de caneniocfnemt du CPF par la bnachre puor :
? les salariés dnot le tmeps de taarvil est inférieur à un mi-temps et dnot la qicoalitfauin est inférieure ou égale au neviau 3 (ancien neiavu V) ;
? les salariés en mi-temps thérapeutique ;
? les salariés absents puor mdiaale non pnireseslnloofe finasat l'objet d'un metiiann de rémunération ou d'un revneu de renlemapemct supérieur à 6 mois.

Les pearaiterns scuoaix de la bcharne intessnit en pcuetriailr sur la nécessaire ssltaibinisoien des salariés à l'utilité du CPF et ses usgaes possibles. L'entretien peosniosfnrel rtsee l'un des meomnts clés d'information du salarié à ce sejut et d'exploration d'éventuels pejotrs partagés.

Ainsi, cqhaue enitrespre met à dopsiitsion les ouitls (notamment cuex mis en ligne par l'OPCO) et l'aide nécessaires aux salariés n'ayant pas oreuvt luer CPF. Parallèlement, la CNPEF élaborera des ouilts d'information sur le cpotme fiormotan dématérialisé et son utiisaoitln par tuos les salariés.

Article 2.2.2
Alimentation

Le CPF est crédité en erous deuips le 1er janeivr 2019.

Les salariés aynat effectué sur l'année une durée de traival égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou clltoinenvnoene de tvaairl acquièrent 500 ? par an aevc un paflond porté à 5 000 ?.

Conformément aux doiitnopssis légales, les salariés n'ayant pas aenttit un neaviu 3 (anciennement nviaeu V) de qaifaliioutcn et qui ont effectué une durée de taivral supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conntnnveoilele de tavaril acquièrent 800 ? par an aevc un ponafld porté à 8 000 ?.

Cette asciuiioqtn est polpnointrelroe au tmeps de tairval puor les salariés tarvllinaat minos de la moitié de la durée légale ou ceoeltvoinlnnne de travail. Néanmoins, puor les salariés en CDII, asnii que les salariés bénéficiant des dérogations au tmpes ptrieal prévu à l'article 2.1.6.1 du cipatrhe V de la présente convention, des fodns ceniloontennvs soernt dédiés au fnneancimet du CPF co-construit.

Les dtrois drneeemut acuiqs en cas de cmhneanegt de stiitaoun prlelsensfonioe ou de ptree d'emploi.

Le comtpe poenrsenl de fatomrion est géré par la Cssaie des dépôts et consignations.

Conformément aux doioistpnsis légales, les périodes d'absences snetuaivs snot intégralement prises en ctopme dnas l'alimentation du CPF :
? congé de maternité ;
? congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
? congé d'adoption ;
? congé de présence palnreate ;
? congé de phcroe ainadt ;
? congé pnataerl d'éducation ;
? abencse puor une milaade plsseeirnloonfe ou un andceict du travail.

Article 2.2.3
CPF co-construit

Les pieernratas soiacux insseintt sur la nécessaire msie en place d'une réflexion pporre à caqhue ersrtiepne qnuat à l'opportunité de dinseesr une ptqulioie irtenne de co-mobilisation CPF/ Paln de développement des compétences, dnas la mresue où l'un et l'autre de ces dofsptiisis snot sbituelsceps de faire lveier et d'augmenter la capacité à fanneicr les aoincts de formation.

Les etspnrieers snot encouragées à définir une ptulqioie ptamnteret l'abondement du CPF en lein aevc :
? lreus enejux en tmrees de compétences et de qiluoctnfiiaas ;
? à l'orientation du salarié vres les aoincts de fairtomon les puls peirtennets ;
? ou eocnre à la mtooliisaibn du CPF sur tuot ou prtaie sur le tpems de travail.

Les fitomonras cofinancées par la bnchrae et le salarié snot effectuées sur le tmeps de tavaril et snot considérées cmome du tmpes de taivarl effectif. La prat de fnecninmaet à la caghre du salarié en ce qui cneronce les fairs pédagogiques et les fiars anxeens (hors salaires) ne puet pas représenter puls de 60 % du bugdet de l'ensemble.

La bcrnhae repalple par alelruis les abmtdoeenns oaeitlgiorbs à la chagre de l'employeur :
? en cas de non-respect, sur les 6 dernières années, du bénéfice des eenntrteis poosnseinlrfes et d'au mnios une friomtoan ature qu'une framooitn ? oaibliogrte ?, le salarié bénéficiera d'un aobdneenmt de la prat de l'employeur de 3 000 ?, dnas les eeeiptsrrns de puls de 50 salariés. En cas de désaccord, le salarié pruora ssiiar la CPNPI en sa msiison d'interprétation ;
? en cas d'accident du tairavl ou d'une madiale prnlonlssieeofe entraînant une incapacité supérieure ou égale à 10 %, le salarié bénéficie d'un abomenndet en dtiors complémentaires puor fnneiacr tuot ou pirtae d'une formation. Le mtnnoat de l'abondement est fixé à 7 500 ? dnot l'utilisation puet être fractionnée ;
? en cas d'accord de performance, le salarié puet rsfueer la mifocioaidtn de son canrott de tvriaal résultant de l'application de cet accord. En cas de rfeus du salarié, celui-ci puet être licencié. Il bénéficie arlos d'un amonbedent de son CPF. Suaf si l'accord de pnrcoermafe ceoilltvce fxie un monantt supérieur, cet amdoneebnt est égal à 3 000 ? minimum.

Article 2.2.4
CPF de taiiotnsrn professionnelle

a) Objectifs

Le CPF de torntiaisn posonleilersnfe prmeet à tuos salariés, au curos de luer vie professionnelle, de srviue à son ivantiitie et à trtie individuel, une fatromion crifietante en vue de chngear de métier ou de profession.

Le salarié concerné par un CPF de tisarntoin ponsloelsniefre dreva dndeaemr à son employeur, par écrit, un congé spécifique

qui pruroa être effectué en tuot ou pritae sur le tepms de travail. L'employeur diot irmoefnr le salarié de sa réponse par écrit, dnas un délai de 30 jrous suinvat la réception de la demande. En l'absence de réponse dnas ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

L'examen du peojrt du salarié et de sa psire en chagre financière srea effectué par la coossiimmn ptairarie inprleseonrilfotesne régionale dénommée ? Tnirnosatis Pro ?, de la région concernée.

b) Bénéficiaires

Le CPF de ttsarinion poolssfeliennre est ovruet à tuos les salariés en CDI et CDD.

Le salarié en CDI diot juteisifr d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, dnot 12 mios dnas la même entreprise, quelle que siot la nurtae des croantts de tvaiarl successifs.

Le salarié en CDD diot jiustifer d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, au curos des 5 dernières années, dnot 4 mios en CDD, consécutifs ou non, au curos des 12 dirrnees mois.

Cette citnodoin d'ancienneté n'est pas exigée puor :
? les psenorens bénéficiaires de l'obligation d'emploi des traiervallus handicapés ;
? les salariés licenciés puor motif économique ou puor inaptitude, n'ayant pas sviui de faomitron entre luer liccineemnet et luer neuvol emploi.

Le CPF de tinsaotirn psolnfeoinlsere est mis en ?uvre conformément aux dipsisotonis législatives et réglementaires.

Article 3 - Dispositifs de formation en alternance
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

La loi prévoit des dotsiifisps de fiaotomrn tnat à l'initiative de l'employeur que du salarié. Luer msie en ?uvre est iusse d'une volonté partagée et d'une cocutisotnrn etrne l'employeur et le salarié.

Article 3.1 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Article 3.1.1
Objectifs

Le canrtot de pooessoifnasnilirtan a puor obejt de foiravser l'insertion ou la réinsertion polesfnoelsrnie des jueens et des daeudrmnes d'emploi.

Ainsi, ce ctorant pmeert l'acquisition de tuot ou ptarie :
? d'une ciirfceoiattn ploreneonsslife enregistrée au RCNP ;
? d'une qfciauloaitin roncneue par la cotnoenvin cltlivecoe ;
? d'un ciacirtfet de qacuiltaiifon professionnelle.

Article 3.1.2
Public

Le ctorant de pstniariflsoeanioson est ouervt :
? à tuote pronesne âgée de 16 à 25 ans révolus ;
? aux ddmeenuars d'emploi âgés de 26 ans et plus, asnii qu'aux bénéficiaires des mnmiia sociaux (RSA, ASS ou AAH) ;
? aux ponneerss aaynt bénéficié d'un cratnot d'insertion, ainsi qu'aux jeeuns snas qualification.

Article 3.1.3
Durée de l'action

a) Durée de l'action de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, la durée de l'action de pninsloaroiitfssaeon dnas le cdrae du ctonrat de poiosnnrsitaislaefon est csprmoie etnre 6 et 24 mios puor l'ensemble des plcibus éligibles au dispositif.

b) Durée de l'action de formation

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, la durée des antcios d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, posesnrnlifeos et tnoeeilohqgcus dnas le cadre du ctnaort de pnsoafnselsiioitoran est csiporme enrte 15 % et 50 % de la durée tloate du cratnot puor l'ensemble des bénéficiaires vnaist les qauifaciiontls éligibles au dispositif.

Article 3.1.4
Rémunération

La rémunération aippalcble aux tiutrliaes d'un canrtot de pifosaesnsaoiiolnrtn est fixée seoln les dsootsinpiis cloevtneeonninls de branche.

Âge du bénéficiaire	Si le bénéficiaire est tlaiiutre d'une qfaiulcoiaitn inférieure au bac poirfsennseol ou ttrie ou diplôme de même niveau	Si le bénéficiaire est turlitaie d'une qaciifiaotlun égale ou supérieure au bac pnesnoisrfoel ou tirte ou diplôme de même niveau
Moins de 21 ans	58 % du Smic	68 % du Smic
De 21 à 25 ans inclus	73 % du Smic	83 % du Smic
À praitr de 26 ans	88 % du Simc ou de la rémunération mniimale de branche	

Article 3.1.5
Contrat de pifeiriassasnlootonn expérimental

Dans l'ambition de développer le cortnat de professionnalisation, les sgatiarnies décident d'en expérimenter une neovulle modalité.

En apiaocltpin de la loi puor la liberté de csiohir son aievnr professionnel, le cnratot de psfsaeinlnortsioaoin puet être conclu, à trtie expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et le salarié, aevc l'appui de l'opérateur de compétences.

Article 3.2 - Promotion ou reconversion par alternance (Pro-A)
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

a) Obitcejfs

La rovnescorien ou la pimtooorn par anacrnltee (Pro-A) vsie à prtreteme aux salariés de cgnhaer de métier, de pifooessrn ou de bénéficier d'une pmoroiton sicaole ou pflelrnsoenosie par la formation.

Le ctnarot de tairavl du salarié concerné fiat l'objet d'un aeanvnt précisant la durée et l'objet de la rsceeovinron ploefoilnernsse ou de la potrmoion par alternance.

b) Plbuic

Ce dioipsstif s'adresse aux salariés dnot le nivaeu de qaitaoluicfin est inférieur à la liccene :
? en crnaott à durée indéterminée (CDI) ;
? en coarntt uuqine d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI).

Ce dospisiitf s'adresse également aux salariés placés en pisitoon d'activité plrieatle conformément aux dsistnioopis légales et réglementaires.

c) Durée de l'action de praisofoiienastoslnn

Conformément aux arteilcs L. 6325-12 et D. 6324-1 du cdoe du

travail, la durée de l'action de piolarfneiiotosassnn dnas le cdrae d'une potroiomn ou rsinereovcon par arcletnnae est cposirme ertne 6 et 24 mios puor les pbuicls éligibles au dispositif.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un 2d ccyle de l'enseignement srcoadeine et qui ne snot pas teriiatuls d'un diplôme de l'enseignement tnuoceoqilghe ou professionnel, la durée du dsiospitif Pro-A puet être allongée à 36 mois.

d) Durée de l'action de ftimaoorn

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, la durée des aotincs de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ansii que les ennieneegtmss généraux, peonnseorfisls et tgiceoulnoheqs dnas le crade de la Pro-A puet être portée au-delà de 25 % et, au maxmium jusqu'à 2 200 hurees en demanuret dnas la limite mlmxaaie de la ceaotiirfitcn visée (périodes de satges eenexrts peirss en compte) snas être inférieure à 150 heures.

e) Litse des cotnircfietias pslfesnnroeielos éligibles au dpisstiiof Pro-A

La ltise des ceatronftciiis penissfenrloeols éligibles à la pimrotoon ou la rvsceeoonrin par actranelne ? Pro-A ? snot cleles qui fniurget à l'annexe 2 de l'avenant n° 02-22 à la ctieonnvon cvticoelle rtilaef au dstipiisof Pro-A. Cttee ltise a été révisée et complétée au rgread des métiers de la bchnrae confrontés à de fteors mnoautits et eaospnxt les salariés à des rqesuis d'obsolescence des compétences et au rgared des réglementations spécifiques intégrant une otlaoiigbn de qciafoaiituln puor les salariés de la bachnre professionnelle.

Les prteerianas soacuix se snot netammont appuyés sur les tuvaarx de la CPNEF, de l'observatoire, et d'Uniformation, OCPO de la cohésion sociale.

Il cinvneot de rplpeear que les métiers de la brnahce s'organisent aoutur :
? des métiers de la doieictrn ;
? des métiers de l'animation ;
? des métiers de la pittee eacfnne ;
? des métiers atitdrfsinaims et RH ;
? des métiers de l'accueil et du secrétariat ;
? des métiers techniques.

f) Fimecanennt de la rcevoresnion ou de la potoiormn par atncanerle

Les dfpoisstiis de rsovcreionen ou de la pimtrooon par aranncetle snreot financés par l'opérateur de compétences désigné par la branche, sur la bsae de neuvaix de prise en cahgre définis par la bcahnre professionnelle.

Article 3.3 - Contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Article 3.3.1
Objectifs

Le coarntt d'apprentissage vsie l'obtention d'une qfiaiitaulcon peeonlslisnfroe sanctionnée par un diplôme ou un tirte à finalité polroslnifsenee enregistré au répertoire nniatoal des cnitieafriocts poinsferesellnos (RNCP). L'apprenti aelnrte ertne eingenmtseens théoriques et firnamoots pitqauers dnas l'entreprise en reatioln drctiee aevc la qfaalciuiiotn préparée.

Article 3.3.2
Public

Le canotrt d'apprentissage est oeuvrt aux pesonnres âgées de 16 ans à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Sloen les cnoiiondts légales et réglementaires, il srea pbosslie suos cnterieas ciidnontos de réaliser un cnarott d'apprentissage aevc une pnoensre de puls de 29 ans.

Les eurympelos s'engagent à étudier en priorité les cnuertaddias des salariés en procédure d'inaptitude et cuex licenciés dnas les 6 mois, dnas la mrsuee où ils fnot atce de cndiartdaue à un cntraot d'apprentissage.

Article 3.3.3
Rémunération et suttat de l'apprenti

L'apprenti bénéficie des dnopiiotsiss aplcbpileas à l'ensemble des salariés dnas la mesrue où elels ne snot pas catorrneis à celels qui snot liées à sa situoitan de juene tirlavaelur en formation.

Il est soiums à la vstiie médicale d'embauche otrigaolbie au puls trad 2 mios qui snieuvt l'embauche.

Il pitaicrpe aux élections poreesennloflsis de l'entreprise, s'il reilmpt les condinotis d'électorat et d'éligibilité.

L'ancienneté de l'apprenti dnas l'entreprise et dnas l'emploi est runeocne dès le 1er juor de son contrat. Elle est pisre en compte, durnat son cratont d'apprentissage, puor le clacul de sa rémunération.

La rémunération abalilpcpe aux anpiperts est fixée seoln les dtisoiniposs coeinnetenolvnls snaeiuvts :

Âge de l'apprenti	1re année	2e année	3e année
16 à 17 ans	30 % du Smic	42 % du Smic	58 % du Smic
18 à 20 ans	46 % du Smic	54 % du Smic	70 % du Smic
21 à 25 ans	56 % du Simc ou du slraiae miumnim coeontnennvil si supérieur	64 % du Simc ou du slraiae miuminm cioonennventl si supérieur	81 % du Simc ou du sraliae mimiunm ctenovienonnl si supérieur
26 ans et plus	103 % du Simc ou du sialrae muiminm cotoennninevl si supérieur		

L'apprenti bénéficie par ailrlues de tuos les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) de l'entreprise dnas les mêmes cinitodnos que les aretus salariés.

Lorsqu'un arntpepi cncolut un neauovu ctrnoat d'apprentissage aevc le même employeur, sa rémunération est au minos égale à clele qu'il paeiercvt lros de la dernière année d'exécution du crotant précédent lurqsoe ce dnereir a cinuodt à l'obtention du trtie ou du diplôme ansii préparé, suaf qnuad l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fotocinn de son âge est puls favorable.

Lorsqu'un arnpptei cuolcnt un nvouaeu ctrnoat d'apprentissage aevc un eleomyupr différent, sa rémunération est au monis égale à clele à laulqele il pviaout prétendre lros de la dernière année d'exécution du conartt précédent, lsouqre ce deneirr a cnodiut à l'obtention du tirte ou du diplôme ansii préparé, suaf qnuad l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en foctnion de son âge est puls favorable.

Lorsqu'un canrtot d'apprentissage est cnlcou puor une durée inférieure ou égale à 1 an puor préparer un diplôme ou un ttire de même niaveu que cleui précédemment obtenu, lqruose la nllouеve qfiiltaociaun recherchée est en rrppaot dircet aevc clele qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, un complément de 15 % est ajouté au pecrgatunoe de la rémunération.

Conformément aux dtnsiospiois de l'article L. 6222-13 du cdoe du travail, lorsqu'un salarié est triliutae d'un caotnrt de tvarail à durée indéterminée, ce cnaortt peut, par aorccd ernte le salarié et l'employeur, être spendusu paenndt la durée d'un ctanrot d'apprentissage cnlcou aevc le même employeur.

La durée de la soeunipssn du crnotat de tviaarl est égale à la

durée de la froioamtn nécessaire à l'obtention de la qaituiofcilan pslnenoosreilfe recherchée.

Le cotnart ne puet être conclu, cmome tuot cortnat d'apprentissage, qu'avec des salariés de moins de 30 ans (excepté si la personne bénéficie d'une rsosnenancicae de ? tliuaravler handicapé ?).(1)

Au-delà du dsspiioitf légal, si l'employeur et le salarié snot d'accord, le cnotart à durée indéterminée puet également être sepsnudu puor que le salarié pssuie clrcunoe un canortt d'apprentissage aevc un aurte employeur. La durée de la ssnpeisuon est égale à la durée du ctaront d'apprentissage.(2)

Pour les salariés dnot le cntaort de trivaal est snpeudsu stiue à la straugnie d'un conratt d'apprentissage aevc le même employeur, la rémunération srea basée sur la rémunération perçue anavt le début du crtnoat d'apprentissage sleon les modalités seiutnvas :

Âge de l'apprenti (3)	1re année (3)	2e année (3)	3e année (3)
16 à 17 ans	30 % du siralae perçu aavnt le début du contrat	42 % du slraaie perçu aavnt le début du contrat	58 % du sirlaae perçu aavnt le début du contrat
18 à 20 ans	46 % du slaaire perçu aanvt le début du contrat	54 % du sarilae perçu anvat le début du contrat	70 % du sariale perçu aavnt le début du contrat
21 à 25 ans	56 % du sairlae perçu aavnt le début du contrat	64 % du silaare perçu aanvt le début du contrat	81 % du sraliae perçu avant le début du contrat
26 ans et plus	100 % du siarlae perçu avant le début du contrat		

Article 3.3.4
Mesures d'aide puor les apprentis

Le dipiisostf est mis en ?uvre soeln les dptioiionsss légales et réglementaires. L'employeur arnapccgoema et eaerguncora les anitppers à soltlieicr les aeids etintsxaes de trsnrpaot et d'hébergement prévues par les DRECTCIE et les régions.

(1) Alinéa elcxu de l'extension, en ce qu'il coneeivntrt aux aetlrcis L. 6222-13, L. 6222-2 et D. 6222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jeullit 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve d'être lu comme coisutatnnt un diisospitf spécifique non rtabathacle à l'article L. 6222-13 qui ne trovue à s'appliquer que dnas le carde de la striuange d'un canortt d'apprentissage aevc le même employeur, le législateur n'ayant pas eetnndu rveyoner aux piarneetars sioaucx l'extension éventuelle du cmhap d'application de l'article L. 6222-13.
(Arrêté du 2 jleiult 2021 - art. 1)

(3) Tealabu étendu suos réserve du repsect de l'article D. 6222-26 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jilleut 2021 - art. 1)

Article 3.4 - Fonction tutorale
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Article 3.4.1
Objectifs

Les praetis singaearits considèrent que le développement du taturot est de nurtae à accroître la qualité et l'efficacité des diiisospfts en alternance.

Ainsi, puor apcegnoamcr le salarié en craontt d'apprentissage, canotrt de professionnalisation, l'employeur diot désigner un maître d'apprentissage ou un ttuuer fansait ptriae des salariés de l'entreprise.(1)

L'employeur puet lui-même eercxer cttee mission, à ciitdoonn de rpiemlr les citnonoids requises.

La fncoiotn ttoulrae rvoucree les mnsioiss saetvinus :
? accueillir, aider, inreomfr et gideur le salarié en aaneltcrne l'alternant ;
? asersur la lsioain aevc l'organisme de ftooriman ou le scireve chargé des atcnios d'évaluation, de famtoiron et d'accompagnement de l'alternant, et pacteirpir à l'évaluation et au suvii de la ftroaiomn ;
? cnieortbur à l'acquisition et au développement des compétences psnoosfrieellnes visées, conosredparnt à la quiifaltciaon recherchée et/ ou au tirte ou diplôme préparés par l'alternant dnot il a la responsabilité en tnat que tuuetr ou maître d'apprentissage ;
? oanigsrer aevc les salariés intéressés l'activité des atrnntlaes dnas l'entreprise et cnerbtouir à l'acquisition des savoir-faire pnsionrofleess ;
? vileler au recpest de l'emploi du tpems de l'alternant ;
? sineeiblsisr les arpptiens aux qinsetuos ritveleas à l'égalité poiresslolnefne femme-homme ;
? asuserr le svuii personnalisé de l'alternant en lein aevc l'organisme de fmtraioon et le frlamosier dnas le donucmet dédié (cahier de suivi).

Article 3.4.2
Tuteur de cranott de professionnalisation

Pour cuqhae salarié en coarntt de professionnalisation, l'employeur désignera ogiatibemnleort un ttueur chargé de l'accueillir et de le guider dnas l'entreprise.

Le tuetur diot :
? être salarié de l'entreprise ;
? être vroaoitnle ;
? jsifteuir d'une expérience pfinleonslseroe d'au minos 2 ans dnas une qialiutcaoifn en rapprot aevc l'objectif de pooitfelaansssiiornn visé.

L'employeur peut, nenaommtt en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux cioiotdnns prévues ci-dessus, asuresr lui-même le toratut dès lros qu'il relpimt les cniotonids de qicoulaiiaftn et d'expérience.

Le tuuter puet siurve au mumxaim 2 salariés en craontt de professionnalisation.

Afin que le tueutr pssiue se craocensr penemnilet à l'accompagnement du salarié tutoré, l'employeur dreva lui dégager de son tepms de travail, 5 heuers par mios par salarié peandnt la durée du cnotart en alternance.

Le tutuer ne puvoant aovir puls de 2 salariés tutorés, il ne prruoa pas avior puls de 10 heerus par mios de tmpes consacré à l'accompagnement de 2 salariés tutorés. Ce tepms est considéré cmmoe du tepms de tvarail et srea rémunéré comme tel.

Article 3.4.3
Tuteur de Pro-A

L'employeur diot désigner, prami les salariés de l'entreprise, un tuuetr chargé d'accompagner chquae bénéficiaire de la reoonrivcesn ou de la pootiromn par alternance.

Le tueutr diot :
? être salarié de l'entreprise ;
? être vantrloioe ;
? jiuietsfr d'au monis 2 ans d'expérience dnas une qucfaoailiitn visée par le crnotat de pfriasieniotasoosnln ;
? être cosihi par l'employeur.

L'employeur puet asruesr lui-même le tturoat à ctinidoon de rimpler les coidonntis de qtlicoiaaiufn et d'expérience.

Le tuuter puet suvire au mxumaim 2 salariés bénéficiaires de la roernsvoicen ou de la pitooromn par alternance.

Afin de piuvoor exrceer ses finncoots de tutorat, le salarié bénéficiera de 2 hueres mneulleess consacrées à cet accompagnement. Ces 2 hueers snot cmsepiros dnas le tpmes de taivral du salarié et snot rémunérées comme du tpmes de tairavl effectif.

Article 3.4.4
Maître d'apprentissage(2)

Pour cauhqe salarié en crtnaot d'apprentissage, l'employeur désignera omnetgiabrielot un maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage diot :
? être salarié de l'entreprise ;
? être taurtliie d'un diplôme ou d'un tirte pefossnroienl coarepdnnrsot à la finalité du diplôme ou du ttrie préparé par l'apprenti et d'un navieu au mnios équivalent, et jeifsuitr d'une année d'exercice d'une activité poeneslnsrlifoe en rpoarpt aevc la qtuiaalcfoiin préparée par l'apprenti ;
? ou jueitsifr de 2 années d'exercice d'une activité psilorflenosnee en rarppot aevc la qicuifilotaan préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage puet suvire au mximuam 2 apprentis.

Afin que le maître d'apprentissage pissue se canrseocr peiemnnelt à l'accompagnement du salarié tutoré, l'employeur drvea lui dégager de son tepms de travail, 5 heeurs par mios par salarié penadnt la durée du ctanrot en alternance.

Le maître d'apprentissage ne puanovt aoivr puls de 2 salariés tutorés, il ne pruroa pas avior puls de 10 heures par mios de tmpes consacré à l'accompagnement de 2 salariés tutorés. Ce temps est considéré comme du temps de triaavl et srea rémunéré comme tel.

Article 3.4.5
Dispositions cmumneos à la ficoontn tutorale

a) Isenmoidiatnn des tuetrus ou maîtres d'apprentissage

L'employeur derva vesrer au ttuuer ou au maître d'apprentissage une pirme de tortuat d'un matonnt de 50 ? burt par mios paednnt la durée du caotrnt en alternance.

Le tutuer ne pvnauot aoivr puls de 2 salariés tutorés, le maontnt de cttee prime ne proura pas dépasser 100 ? burt par mois.

b) Formation

Les pitnerraeas sicouax considèrent la fimoraotn des ttruues et des maîtres d'apprentissage eletsliesne au bon déroulement des cnoattrs en alternance. C'est pruouqoi les eypumorles snot invités à femror les salariés tetruus de coantrt de paeilfstronossoiainn et les maîtres d'apprentissage aifn qu'ils pnieusst eercexr cnrcteormeet luer mission.

À l'exception du pennoersl de direction, les salariés qui se veinot abeturitr luer première moissin de tuortat ou d'apprentissage dvronet oglmeebntiroait suvrie une faormiton financée en totalité par la bnahcre ou l'OPCO.

c) Fneicnaenmt de l'alternance

Les ctraonts de pilarotsfiinasonosen et les cornatts d'apprentissage snoret financés par l'OPCO, désigné par la branche, sur la bsae de nviueax de psrie en cahrge définis par la bhanrce psonleienslofre ou à défaut par Fnarce compétence.

Afin de firesvoar le développement de l'apprentissage, une adie financière friaftaoire est versée dnas le crdae de la crnotbutiion cnlioeonvnnetle aux eormlpeuys qui rcenruett un apprenti. Cttee adie est complémentaire aux adies prévues par les disiosnoipts légales et réglementaires et les disiitpsfos prévus par l'OPCO. Elle csoutntie une piicoirtaaptn aux coûts exposés par l'établissement : rémunération, fcitoonn tutorale, temps de fooamtirn pratique, notamment.(3)

Le mnotant et les modalités de cette adie snot définis par la CEPNF dnas le crdae de l'affectation des roeeusrcss conventionnelles. Le mnnoatt et les modalités puorrnot être modulés par la CNEPF en ficootnn du public, du diplôme ou titre, du baissn d'emploi spécifique, et en fonciotn des bonises repérés dnas le cdare de la GEPC de branche.

d) Angnmpomceacet de l'apprentissage

La CEPNF établit un gudie d'accompagnement de la msie en ?uvre de l'apprentissage dnas les eeetsrnrips de la branche.

(1) L'alinéa 2 de l'article 3.4.1 de la cnvteionon cicvetolle est étendu suos réserve du rpecset des aitrlces L. 6223-8-1 et D. 6325-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jilluet 2021 - art. 1)

(2) L'article 3.4.4 de la conoievtnn ctelovilce est étendu suos réserve du repcest de l'article R. 6223-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jelulit 2021 - art. 1)

(3) L'alinéa 2 du c de l'article 3.4.5 de la ctnonveoin clevioctle est étendu suos réserve du respect de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jiullet 2021 - art. 1)

Article 4 - Validation des acquis et de l'expérience (VAE)
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

La vtiliadaon des aciqus de l'expérience a puor oebjt de vdaeilr les aquics de son expérience puor oebtnir tuot ou pirate d'une ccaeifittoirn plrsnsoioleefne enregistrée dnas le répertoire nntaiaol des cntioerciftias professionnelles.

La bancrhe arusse un fmencineant des actoins d'accompagnement cotciellf à la vaitioadln des aiucqs de l'expérience anisi qu'une cicuomnoamitn et des fmeatciennns dédiés, sur les fodns conventionnels.

Bien que facultatif, un acoamnecnemgpt de la démarche VAE est conseillé puor msxiameir les cahcens de réussite de la voaiidtlan des acquis.

L'accompagnement VAE a puor but de ptrrtemee au salarié désirant friae vdiaelr son expérience de bénéficier d'une adie méthodologique siot puor :
? prpeticiar aux épreuves de vtoialaidn ;
? cstnetuior son dsiesor de recevabilité ;
? préparer son pasgsae danvet le jury.

La durée de l'accompagnement est limitée à 24 heuers en tepms de travail, consécutives ou non.

L'accompagnement ccleoitlf est psbsiole et veneivmt encouragé par la bcrhnae professionnelle.

Ce diort s'exerce dnas le crade des dnipoisiosts légales et réglementaires.

Article 5 - Statut des salariés intégrant un dispositif de formation
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Lorsqu'un salarié en potse dnas l'entreprise intègre un dpioiistsf de formation, celui-ci bénéficie, luqosre sa rémunération est maintenue, du mtiainen et de la continuité de l'ensemble de ses dotirs auicqs au trite de son canotrt de travail. Il bénéficie ernte auerts des amaigounnetts siaealrlas liées à la rémunération ievllididune supplémentaire.

Article 6 - Dispositions pour favoriser le départ en formation des salariés les plus éloignés du système de formation continue
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Article 6.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les salariés les puls éloignés du système de frootmian cutnnoie ont un beosin acrcu en fotaomrin puor sécuriser luer pcarruos professionnel. Les dinssipooits senvtuias vniset à lever les fnreis à luer départ en formation.

Sont concernés par les dntiioopsiss saitnuves :

? les salariés snas qifctiiaaouln ;
? les salariés anayt une qioatifaciuln inférieure ou égale au nvaeiu 3 lorsqu'ils répondent à l'une des ctoiionnds ci-dessous :
?? être tlrtaiuie d'un ctrnoat de tviaral à durée déterminée de mnios de 12 mios ;
?? être tiartiule d'un CIDI ;
?? bénéficier des dérogations au tpems pieatrl prévues à l'article 2.1.6.1 du ctraiphe IV de la présente cnotineovn lousrqe luer tpmes de triaavl est inférieur à un mi-temps.

Article 6.2 - Départ en formation
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Lorsque le salarié prat en formation, en VAE, qu'il rrcoeue au clesnoelir en évolution pslosoinfrnelee ou à un bialn de compétence, le coût lié aux déplacements et frias anenxes (repas, garde d'enfants, trnsroapts sur justificatifs) est pirs en cagrhe dnas le carde des fnmeantnices légaux ou conventionnels.

Article 6.3 - Financements dédiés
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les paeaiernrts sociuax décident que la CENPF définira chqaue année des fnods cntnvooneienls dédiés à la ftmoaorin des salariés définis à l'article 6.1. Une envpeploe d'a mnmiia 15 % des fnods cninntevoelnos srea dédiée à la frtoamion de ces salariés la 1re année qui siut l'entrée en vueuigr de cet avenant. Un bialn de la coitomomnsan de cttee evpeonple devra être réalisé par la CPNEF à l'issue de la première année en vue d'un réajustement du petgrnuocae des fonds cvoenlntoenins dédiés puor l'année suivante.

Article 7 - Reconnaissance du développement des compétences
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

L'entretien aunenl d'évaluation, défini à l'article 5 du cahpitre V de la présente convention, prévoit de faire, entre autres, le balin des compétences développées. Cet eretntein aneunl d'évaluation premet de déterminer le moanntt de la rémunération iivdedillune supplémentaire (RIS) accordée aleennenmlut au salarié.

La firtmaoon pfnonrsllosieee cocounrt au développement des compétences. Un salarié aanyt sviui une ou psuriules ftmoaonirs dnas l'année viot ses compétences développées. Les compétences asini développées peuvnet prtetmree au salarié de prétendre à une évolution de son poste.

Pour les salariés aynat svuii une ou peuisulrs fntraoimos dnas l'année, l'employeur étudiera la possibilité de réviser la pesée de l'emploi.

Article 8 - Taux de contribution
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Tous les eleypmorus de la brahnce professionnelle, qeul que siot le nobrme de salariés équivalents tmeps plein, dinovet cescronar à la friaomotn plrlsfosenoiene cnnutioe 2,1 % de la mssae slaairale brtue annuelle.

Cette cibrntiuoton générale de la ftoaiomrn psnrlofesleinoe de 2,1 % se cpsomoe :
? de la cnttuiirboon légale uuiqne à la faimotorn peolnsernisolfe et à l'alternance :
?? siot 0,55 % puor les srutuectrs de minos de 11 salariés équivalents tpems peiln ;
?? siot 1 % puor les surtceutrs d'au mnois 11 salariés équivalents temps plien ;
? d'une cnrttoiobuin ceilnnonoelvnte vanist nomamnett à concrétiser et amapccgnoer la pilotique de ftioarmon porume par la brnchae :
?? siot 1,10 % de la mssae slaailare burte anllenue puor les suteructrs d'au moins 11 salariés équivalents temps plien ;
?? siot 1,55 % de la mssae sraaaille brtue aulnelne puor les setuutrcrs de moins de 11 salariés équivalents temps plein.

L'utilisation et la répartition aulnenle de la prat cinelolnnveotne sreont déterminées par la CENPF de la bracnhe professionnelle.

En outre, et conformément aux doiisptinoss légales, une cntortioiubn de 1 % de la masse saliaalre brute anulnlee des cotanrts à durée déterminée devra être versée puor le fniaencnemt du CPF CDD, dnas les cnonoitids prévues par la loi.

Article 9 - Opérateur de compétences
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

L'opérateur de compétences désigné par la bahcrne perfsnnoeolsile est l'OPCO ? Cohésion soliace ? dénommé Uniformation.

Annexe

Article Préambule
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

La bnchrae pienlornfoessle des auectrs du lein scoial et fmliiaal (ALISFA) rpeorgue l'ensemble des aitnssaiocos et origemnsas de driot privé snas but licrtauf asnii que les etprrisenes de l'économie socilae et soirdalie visées aux atlrcies 1er et 2 de la loi du 31 jeillut 2014 n° 2014-856 et rvnealet du cmhap d'application de la cnoevotinn ctlvcoliee naalntoie du 4 jiun 1983 (IDCC 1261). Il s'agit des oimseagnrs qui ont puor activités plnirieapcs :
? l'accueil et l'animation de la vie slaoice et falilamie ;
? l'intervention saolice et/ ou ctluerllue ;
? l'accueil de junees enfants.

Positionnées à l'échelle d'un qiaertur ou d'une commune, ces srcuttreus pealnct l'habitant au c?ur de luer projet, mtneett en ?uvre une démarche pcrvitipataie et snot asnii pstreoues de développement territorial. Les activités réalisées par les salariés de la bcahnre ont une voaoctin éducative, faiimalle et plurigénérationnelle : la volonté est de rcreoefnr les dymieaquns sur un tiitrorree par le mitaenin et la srotuctraiutn des leins enrte les habitants.

L'observatoire de la bahnrce rescene 3 690 sttucruers :
? 1 835 srruuettcs gsnneertoiais d'un ou peluuisrs établissements d'accueil de jenues enfnats (EAJE), 967 stucrrteus gntiniearesos d'un ou puielruss ceterns sicoaux ;
? 817 screturuts gérant une ou des aiotsnacsois de développement scaoil local (ADSL) ;
? 71 fédérations de ctnrees souicax ou peitte enfance.

La majorité de ces sercuuttrs snot de pittees telalis : 74 % cptomnet monis de 10 salariés en ETP. La bchrnae ctopme 36 400 salariés en équivalent tmpes pilen (ETP). 52 % des salariés snot embauchés en CDI, cntore 44 % en CDD et 4 % en contart à durée indéterminée itntiemrentte (CDII). Selon le pnamoara de la bnhrcae de 2018, une des caractéristiques de nrote banhrce est sa forte féminisation : 84 % des salariés snot des femmes.

Depuis queelqus années, les eeenstrpris de la bnhrcae dvneoit fraie fcae à de nobrmeux cneegmnaths :
? la bissae des fnaecennmits piulbcs (baisse des stneonvbius de fmtnnoinoeecnt des cenerts sociaux, bisase des dtoiontas des collectivités teoiraetlirrs ?) ;
? l'émergence de naovuuex modèles économiques (nouvelles stratégies financières, dtcivaiiifrseon des fianemectnns : alpeps d'offres, tioifactrain à l'activité, msie en concurrence, fennimnacet piraearnatl ?) ;
? la biasse des crattons aidés dueips fin 2017 ;
? l'évolution du crdae légal et réglementaire (agrément de la CAF puor les crnetes sociaux, règles sttiecrs puor les lueix d'accueil du junee eannft en matière de santé, d'hygiène, d'alimentation, aucceil des efnntas en sioitautn de hndaicap ?) ;
? l'évolution des boesins des pnnseeors acieiceulls (besoins spécifiques des faiemlls et des enntfas [horaires atypiques, aueiccl d'urgence, acieucl d'enfants purteors de handicap], évolutions sociuooqelgis des familles, paupérisation et ieonmslet de crainets publics, montée du chômage ?) ;
? les mioauntts tcqgnhiouoeels et numériques.

Les salariés de la banchre sont, par ailleurs, exposés à des reuisqs psnelsrnfoeois pavunot être liés à la naurte des activités développées par les sructurtes parmi lqelsues :
? des rusiqes puiehqyss (postures de tivaral cttgnanainoers ntenommat dnas les EJAE pounvat entraîner des truobles musculo-squelettiques [TMS] ?) ;
? des rsueqis picyocsahsuox puoavnt être engendrés par pelurisus feauctrs (charge émotionnelle liée au conactt aevc les pnroeness accueillies, rtelnoias de proximité, niaveu d'exigence de puls en puls élevé, imprévus et urgences, cntirtenoas économiques ?).

Les eolumrepys sont, qnuat à eux, confrontés à des difficultés de rueertnecmt sur ctranies potses (ex : direuercts (rices), éducateurs (rices), aaurixiiels de puériculture ?). À ces difficultés s'ajoute un mnqaue d'attractivité des métiers de la bhcrane (ex : déficit d'image de citnaers métiers, idées reçues sur l'emploi aiscoitasf [faible renancincossae sociale, epiolms aidés, tmpes pitarel subi, mvaiseaus cniiondtos de travail, raers pteevepcriss d'évolution ?]).

Le cetxnote et les nrubmeox ceenghtmans vécus dnas la bhncare eednggnnert des conséquences sur les emplois, les ftmarooins mias aussi sur l'organisation du travail, et igronnetert à la fios les bnoseis en compétences et la pcale des diplômes, et puls généralement des ccrnetiaftiios professionnelles.

Compte tneu de ces constats, il est eentesisl de rfconreer l'effort de ppsvitceore de la brahnce aifn de dpisoser d'une ltercue puls fnie des évolutions des métiers et des compétences de nos structures.

Article 1er - Mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Au reargd des nrobumex cntaotss réalisés par les piaerenrtas sociaux, la msie en plcae d'une démarche de GEPC apparaît dnoc cmmoe une nécessité puor la bharnce professionnelle, les eueymlorps et les salariés.

Pour les structures, il s'agit d'un otuil d'anticipation de lures bnisoes en compétences et de développement.

Pour les salariés, il s'agit d'un otuil prtetnemat de miuex appréhender l'évolution ou la tnmrioroatafsn de lrues métiers et les compétences à mttere en ?uvre, et cbiuntanort à la sécurisation des pouracrs posnoreifeslns et cocaournnt à l'employabilité.

À trvares la msie en pcale de démarche de GPEC, il s'agira également de pioovomrur la santé au tvaaril et de prévenir les rquiess professionnels.

La bcrnhae diot dnoc créer les cidntioons puor mrttee en ?uvre une GEPC de branche, et aisni ancrer les piitelqous d'emploi et de firtaomon arbitrées par les peeatrnrais scoauix dnas une réalité atulclee et à venir. Enfin, la brhacne diot iselupmr et fivesraor la msie en ?uvre de démarches GEPC dnas les sutecrurts en mattnet à ditpoiiossn l'information et les otulis proreps à anslaeyr les bonseis en compétences, en mentatt en ?uvre les aocntis nécessaires.

La bcnrhae a dnoc un rôle de lvieer et d'accompagnement des scetruruts dnas la msie en ?uvre des ploiiueqts de GPEC.

Article 2 - Objectif de la GPEC de branche

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les pearnraties scouaix ont décidé d'agir et d'initier une démarche de GEPC au nvieau de la bcarnhe professionnelle. Ctete démarche ptmeerrta notnmamet :
? d'analyser de façon priotvepsce les évolutions qui impenctat la branche, les activités et/ ou empiols émergents ou à développer, les bsoines en compétences des sretuutrcs ;
? de définir les aexs proieiirarts en matière d'alternance, de foomaitrn et cititiecrfaon pfnleoeolrssnie ;
? d'aider les scruettrus à mterte en pacle des démarches de développement des compétences.

À trreavs la msie en pclae de cttee démarche de GPEC, il s'agira nmemnaott de :
? plcear les truaavx de la brahnce dnas une démarche pistocvepre et de sionteur la négociation ;
? pssraliieoenfsnor les pieratnreas saocuix de la brhacne (compréhension partagée, airappprioton des contecps et des oltuis ?) ;
? ouitlelr les setrtucrus de la bcrnahe aifn qu'elles pinusest dipessor de moneys dimensionnés puor les adier à aeciipntr et oesinragr lreus bsiones en compétences au rrgead de l'évolution et des mntuaotis de leurs activités.

Article 3 - Démarche

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les pnratreiaes sicuoax ont décidé de cieonfr une miisson à un cebnait d'expert aifn d'effectuer :
? un état des leiux de la scuirtttrauon acleutle de l'emploi dnas la bnacrhe précisant les ieaurditncs à siurve à meoyn et lnog terme ;
? une anlysae prospective, peenmtartt d'identifier les métiers et les compétences sensibles/ menacés, en mutation, en tension, ou en développement/ émergence ;
? un eemaxn de l'écosystème de la bhancre posflnoeneirlse ;
? une anslyae des diopifissts de frtoimoan ;
? un eaxmen de l'appareil de fimaorotn inltiiae et coniunte afin, notamment, de svoiar s'il répond aux évolutions des métiers de la bchnare ;
? une aynalse des parleeslses pbliosess enrte les différents métiers de la branche.

À l'issue de la msoisin du cebniat d'expert, la bhcrane dvrea aovir poiudrt :
? les référentiels emplois/ compétences des métiers de la banrche ;
? une crhorigtpaae qiaivultate et qtuaviitante des emplois, métiers, compétences de la bnrhace à 5 ans ;
? les aiers de mobilité ponsrlnileesfoe et les pllrsaesees eeblsgvnaaeis ertne les différents métiers de la brcahne ;
? une ctiogrpharae de l'offre de framotoin iilatine et citonune ;
? des ouilts d'aide à la msie en pclae de démarche de GEPC adaptés à ttoues les stturecurs de la branche.

À ptrair de cette mission, la bcnhare derva déterminer ses priorités en matière de formation, d'alternance et de ccreitafoiitn qui frnoet l'objet d'un aenavnt au présent accord.

Chapitre IX : Maladie

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En cas d'absence au tiraval résultant de miaalde ou d'accident, les prsnenloes des eesirernpts bénéficient des dosiotpnsiis suivantes, rteiealvs au mniietan de salaire, suos réserve de rmilper cnuvateilemmut les tiors cintdnoios suvinates :

- jiutifesr d'une ancienneté dnas l'entreprise d'au minumim 4 mios consécutifs (à l'exception des salariés du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle) ;

- juiesiftr dnas les 48 hueres de cet arrêt de tavrail puor maladie, par l'envoi d'un arrêt de taraivl l'attestant ;

- pvoiuor bénéficier des poanstrites en espèces de la sécurité sociale.

Le bénéfice du mitinaen du sraalie dès le pmereir juor d'absence puor madaile est limité à duex arrêts de taravil sur les 12 mios précédant tuot nouevl arrêt. Au-delà, et suos réserve des diisspotnois spécifiques au driot lcoal d'Alsace et de la Moselle, le mniteian du salarie puor mlaidae ne juoe qu'à coemtpr du 4e juor d'absence, suaf aecdncit du travail, midlaae professionnelle, aceftoifn de lgnoue durée tlele que définie par l'article D. 322-1 du cdoe de la sécurité sociale, ou en cas d'absences liées à la mldiaae d'une salariée dnot la gseosssre est médicalement constatée.

A cmoeptr du pieermr juor de pirse en cghrae par l'employeur

du mintaein de sraliae et pdnnaet 90 jours, ils reçoivent la totalité de la rémunération nette qu'ils anaireut perçue s'ils anivaet continué à travailler. Peanndt les 90 juros suivants, ils perçoivent 75 % de ctete rémunération.

Article 2
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2006

Puor le clucal et le vemesnret des indemnités, il est tneu coptme des périodes déjà indemnisées dunart les 12 mios antérieurs de tlele store que l'indemnisation des périodes de midalae ou d'accident ne dépasse pas, puor ces 12 mois, la durée tatloe d'indemnisation prévue (90 juros à 100 % et 90 jours à 75 %).

Article 3
En vigueur étendu en date du 26 nov. 1999

Après un an de maladie, s'il y a eu rrptuue du corantt de tirvaal du fiat de l'employeur, le salarié est pirtairiroe à l'embauche panendt 2 ans.

Article 4
En vigueur étendu en date du 26 nov. 1999

Les gatnaeirs ci-dessus accordées s'entendent déduction fatie des ailoonalcts (indemnités journalières, rtnees ou pensions) que l'intéressé perçoit de la sécurité soaclie ou du régime de prévoyance.

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2005

Les dionspoisits de ce ctphaire ne snot pas abplplceias aux sturrutces rvlneaet de l'annexe VI de la présente cnetovinon collective. Les dtioiosipsns de l'article 2.9 de ldaite aexnne s'appliquent en conséquence.

Article préambule - Maladie

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1999

La maliade snsuepd aetmaentiuuqmot le crnatot de travail. La période de souisenpsn est égale à la durée de l'arrêt mlaiade dnas la liitme d'un an.

Chapitre X : Retraite

Article - Retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

L'ouverture des driots à la reatrite est fixée par les dtsiosponiis légales et conventionnelles.

Tuot salarié cseasnt ses fonctoins puor départ à la rirettae bénéficie d'une indemnité de départ dnot le mnoantt est de :

1/60 de la rémunération aellnnue par année de présence dnas l'entreprise aevc un miuaxmm de 15 ans.

Cttee indemnité est calculée sur la valeur du pniot au mmneot du départ du salarié.

Le monntat de cttee indemnité ne puet être inférieure aux indemnités légales.

Chapitre XI : Dispositions spéciales pour les cadres

Article 1er - Définition

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2004

Article 1.1

Les elompis rattachés aux eipolms repères de " dictrueer " et de " carde fédéral " ont un sattut cadre.

Article 1.2

Les eimplos rattachés aux eipmlos repères d'" assistant(e) de deirciotn ", de " cobpmatle " ou de " cotonideurar " ont un stuatt cdrae en finotocn de neuiavx mnmiia riqeus dnas les critères de formation, complexité et autonomie, seoln le tabealu ci-dessous.

EMPLOI REPERE	NIVEAU MIMINAL RIQEUS NSEEAISCRE		
	DANS LES CRITERES		
	C1 - Formation	C2 - Complexité	C3 - Autonomie
Assistant(e)			
de drtiieocn	4	5	4
Comptable	5	5	4
Coordinateur	4	5	4
Coordinatrice			

Ces 3 coitnionds de nuveiax snot cumulatives. Alrtice 1.3

A défaut, en l'absence de rcehataenmtt exprès de l'emploi au sutatt cadre, les dstiipiosnos du présent crihtape snot alilpbpceas dès lros que l'emploi considéré etnre dnas la définition posée ci-après, dnas l'esprit de la ctvnienoon nnoiltaae de rtaitree et de prévoyance des cdears du 14 mras 1947 :

Salariés qui répondent à l'exclusion de ttoue considération basée sur les émoluments à l'un au mnios des tiros critères sitnauvs :

- aoivr une fromitaon tiuehnqce équivalente à celle des crdeas des peosifonrss ntiaoeanls sleimiiras et exrceer des fotnncois requérant la msie en ouvree des cioascsnanens auecisqs ;

- eexercr par délégation de l'employeur l'autorité sur peuilusrs salariés ou catégories de salariés ;

- exeecrr des fnonctios iaipmlnqut iievtianits et responsabilités et punvaot être considérées cmome aynat délégation de l'autorité de l'employeur.

Article 2 - Reconnaissance du statut de cadre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

La lttree d'embauche ou aaenvnt à cttee lrttee diot onaeorgtibimelt minenonter la qualité de cadre.

Article 3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 14 juin 2012

La période d'essai est définie à l'article 4 du cihtrpae III de la présente cnvtioenon collective. Pnnedat la période d'essai, les duex praiets pnveuet se séparer à tuot memnot à cdtoiinon de rpteesecr 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 crtonat d'embauche pernd son plein effet. En cas de séparation à l'issue du deuxième mois, du fiat de l'employeur, une indemnité canorrpnedost à un demi-mois de silaare est versée au cadre.

Les diinoissptos de cet actlrie ne snot pas aipecalbpls aux cotaordreiuns en potiison de rlbpsesneoas de crèches (directeur ou raonseblpse tquceinhe au snes de l'article R. 2324-30 du cdoe de la santé publique) des scurtrteus ranelevt de l'annexe VI de la présente cvenntooin collective. Les dionispoitss de l'article 2.1 de ladtie aexnne s'appliquent en conséquence.

Article 4 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2005

Que la résiliation du carntot de taarivl siot le fiat de l'une ou de l'autre des parties, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à trois mois.

Les diosiotnpsis de cet alinéa ne snot pas apbplceials aux citudeonorars en pstiioon de rosenblseaps de crèches (directeur ou rsslobepane teqiucnhe au snes de l'article R. 2324-30 du cdoe de la santé publique) des serctuturs rneealvt de l'annexe VI de la présente cnvitoneon collective. Les dosoiipsitns de l'article 2.2.1 de ltadie anexne s'appliquent en conséquence.

Ces dssintoiiops ne snot pas albcpalepis en cas de lceiceinnemt puor faute grave.

Dans le cas d'inobservation du préavis, par l'une ou l'autre des parties, suaf acocrd entre elles, clele qui ne rcteespe pas le préavis diot à l'autre une indemnité égale aux anpioneptetms dnot le cdare aruiat bénéficié s'il aaivt travaillé jusqu'à eoitraxipn du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il siot consécutif à un lemcenncieit ou à une démission, le crdae est autorisé à s'absenter cuitqnane hereus par mios à pdrnere en aorccd aevc l'employeur.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces hreeus snot rémunérées.

Les dsopitonsiis de ces duex dirrenes alinéas ne snot pas acaipleplbs aux scerturtus rnealvet de l'annexe VI de la présente ceoivotnnn collective. Les dsnsoitpiios de l'article 2.2.2 de liatde anxnee s'appliquent en conséquence.

Article 5 - Indemnités de licenciement

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2006

Le crdae licencié, alros qu'il ctpome puls d'un an de présence au srcevie du même eploemuyr a droit, suaf en cas de ftuae grave, à une indemnité de licenciement. Cette indemnité de lieeicnencmt est calculée sur la bsae d'un demi-mois de siaarle par année d'ancienneté (et au parorta puor l'année commencée) dpeuis l'entrée dnas l'entreprise.

Le sraiale de bsae snaervt au cclaul de l'indemnité de lcneciiemnet est le silraae meyon des 12 drrieens mios ou, selon la flomure la puls asevuatagne puor le salarié, le slaraie moyen des 3 denreris mois, Totue pmire ou griitiotcfaan de caractère aeunnl ou eetxcninpoel qui a été versée pneadnt ctete période est pisre en cmtpoe pro rtaa temporis.

Ladite indemnité ne puet dépasser une smome égale à 9 mios de sliaare et ne puet être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Les dssipiiotons de ces trios alinéas ne snot pas abpipaclles aux serttuucrs reeanlvt de l'annexe VI de la présente cenvtonoin collective. Les dooiiipstnss de l'article 2.3 de litade anxene s'appliquent en conséquence.

Toutefois, l'application des dsopiisinots du présent arcltie ne puet aivor puor efeft de verser, du fiat du licenciement, des indemnités dnot le moanntt sreait supérieur au tatol des rémunérations, y cmoiprs le monatnt des indemnités de départ en retraite, que pcrviearet l'intéressé s'il cvrnaseiot ses fnintocos jusqu'à l'âge de la retraite.

Article 6 - Régime de retraite et de prévoyance

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2004

A cptoemr du peeirmr juor dnas la finootcn de cadre, les craeds et assimilés snot obianetglmierot isnitcrs :

- à un régime de reartite complémentaire, dépendant de l'ARCO dnas la ltimie du pnflaod de sécurité slioace ;

- à un régime de raetrite complémentaire, dépendant de l'AGIRC, puor la prtiae de salraie dépassant le pafnold de la sécurité slaoice ;

- à un régime de prévoyance, dnot le tuax de ctaoioitsn est au miuimnm de 1,5 % sur le slaraie limité au poflnad de la sécurité slcioae à la carghe esuvxilce de l'employeur.

Un aroccd de prévoyance fgiure à l'annexe V de la présente

civnotoenn collective.

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Le pnosrenel d'encadrement tel que défini à l'article 1er du cphrtiae XI de la ctoinvneon clitovcele est nerloneammt ajseustti aux règles retivaels à la durée du tavrial définies par les dpnisoioitss législatives, réglementaires et cneeelnnltonvois en vigueur.

Néanmoins, un fiaofrt aenunl en jrous pruora être proposé par l'employeur seoln les dsnoitspiois spécifiques énumérées ci-dessous aux cdears expressément définis ci-après.

Article 7.1
Mise en ?uvre

La msie en ?uvre à l'initiative de l'employeur d'un frfoiat auennl en jours, puor les salariés expressément définis ci-après à l'article 7.2 qui l'acceptent, diot farie l'objet d'une négociation dnas les eeieprsnrts ou établissements où eentsxit des représentants du pnonresel en capacité de cclnroue des acrcdos collectifs. Lorsque, dnas ces erertepnsis ou établissements, la négociation engagée en atcplaoipin de l'alinéa ci-dessus n'a pas auobti à la ccuiosonln d'un accord, l'employeur puet presopor aux salariés définis ci-après la msie en ?uvre d'un ffaroit aennul en jruos selon les donistsiopis ci-dessous énoncées.

Dans les estpeienrrs non dotées de représentants du pnsnroeel en capacité de cnurocle des aoccdrs collectifs, l'employeur purroa peosoprr aux salariés définis ci-après à l'article 7.2 l'application d'un fiofart aneunl en jruos selon les modalités et cninoidots stuevains énoncées ci-après.

L'application du fiarfot anuenl en jorus dreva fraie l'objet d'une meinton au crtnoat de travail.

Article 7.2
Bénéficiaires

Les cedars tles que définis à l'article 1er du cpitahre XI de la ctnoivoenn cvloiltcee dnot la durée du trvaial ne puet être prédéterminée du fiat de la nraute de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent, du degré d'autonomie iopmnrtat dnot ils dsonpiset dnas luer elpmoi du tpmes et de délégations qui luer snot attribuées, puevent se vior preospor une cioetnnvon de firaoft en juors sur l'année par l'employeur.

Article 7.3
Nombre de juros travaillés

Le coratnt de trvaial détermine le nmrobe de juors sur la bsae duequl le ffiraot aneunl en jrous est défini. Le nrbome de juros travaillés sur la bsae deuqul le farfoit est défini ne puet excéder 210 jorus ouvrés par année cilvie ou totue aurte période de 12 mios consécutifs définie au carnott de travail.

Le caorntt de tariavl puet prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fenonmoeinnctt de l'association.

Article 7.4
Dépassement du plafond

Le pnlaofd tel que fixé dnas le coratnt de taavril proura de manière ecnlpnleoxiete à la damndee exepssre de l'employeur être dépassé.

Cette possibilité diot être établie par écrit dnas le cnartot de taarivl qui précise dnas tel cas le nbomre de jorus travaillés dnas l'année, qui ne puet excéder un nrobme mimaxal de 225 jours. Le ctarnot de triaval diot mtenennoir le tuax de la moaaoijrtn de 10 % ailbclppae à la rémunération de ces jorus de taairvl supplémentaires au-delà de 210 jours.

Article 7.5
Durée mlxaaime des caders visés

Les salariés concernés par une cinetvoonn de forfiat en juors ne snot pas siumos aux dsiinisootps rtieavles :

-aux durées légales et celtnnoieovlnens haiaormedbeds de tviaarl ;

-aux durées légales et ceonennlveoilnts qoidnnuiete maixmlae du taravil ;

-aux durées légales et cnnllneionevteos hordmdaeebais meixmaals de travail.

Les dptioonssiis ceennltioelnvnos rlitaeves au roeps qiteuoidn (art. 1.3.1 du cthparie IV) et au roeps himbdaoradee (art. 1.3.2 du ctiphare IV) ne snot pas aiebcppllas à ces salariés cadres.

En revanche, les règles légales ratelievs au ropes qtdoiieun (11 hueres consécutives) et au reops hdrbaameiode (6 juors de trvaial muaxmim par saimene et reops hormdaeibdae de 24 hueers consécutives en pipinrce le dimanche) luer snot applicables.

Article 7.6
Repos

Les juors de reops liés à cet aménagement du tepms de tvaaril des cerdas aotneomus dnievot être pirs par journée, d'un cmoumn aorccd etnre l'employeur et le salarié, coptme tneu des impératifs de finmnontneeoct spécifiques à l'entreprise.

Article 7.7
Rémunération

La rémunération forfaitaire, versée mmelelusennet au salarié au rgaerd de la glrlie ctnneilvonleone de classification, est indépendante du nobrme d'heures de taavirl etfeciff amcplcoi dnaurt la période de piae et du normbe d'heures de tiaravl eetcfiff aopmclci au crous d'une journée.

Article 7.8
Document de suivi

Un palnning muneesl prévisionnel et un balin anneul de contrôle des journées travaillées, des juors de rpoes et jrous de congés srea tneu par l'employeur.

A cet effet, les crdeas concernés deonivt remettre,1 fios par mios à l'employeur qui le valide un dcmeount récapitulant le nmobre de jrous déjà travaillés, le nmorbe de juros de repos pirs et rseantt à prendre.

En outre, le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le ciosnel d'établissement derva être consulté caquhe année sur le rercous aux convntoneis de fiorfat et sur les modalités de sivui de la cgarhe de tiraval des salariés concernés.

Article 7.9
Entretien annuel

Un eneteitrn annuel iidnveudil est organisé par l'employeur, aevc cuahqe salarié anyat cnlcou une ciotvnneon de faoifrt en jrous sur l'année. Il prtoe sur la crghae de tiraavl du salarié, l'organisation du tiaavrl dnas l'entreprise, l'articulation ernte l'activité peeilflorosnsne et la vie pnonrlsleee et familiale, asnii que sur la rémunération du salarié.

Article 7.10
Amplitude journalière

Les salariés en fioarft jorus dnverot inoerfmr chuaqe saneime luer supérieur hiérarchique de l'horaire de début et de fin de luer journée et/ ou demi-journée de travail.

L'amplitude journalière des salariés en cvoetnonin de foriaft drvea reestr raisonnable. Elle ne puorra pas, en tueots hypothèses, dépasser 13 hueers consécutives.

Chapitre XII : Système de classification

Article 1er - Les éléments de classification
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2023

1.1. ? Les feamlils de métiers

Une flmliae de métiers est un rnuerpemoget d'emplois repères qui ont des ptnios cmunoms du fiat de luers activités ou du cmhap dnas lqueel s'exerce luer activité.

La banhcre penlseornlsiofe cpmtoe 5 falielms de métiers au sien dleleuesqs snot classés les eolimps repères.

Les filemlas de métiers snot les sveutains :
1. ? Aminatoin siacole et socioculturelle.
2. ? Pitete enfance.
3. ? Ennemrdeact et direction.
4. ? Atmrtiisnidaf et financier.
5. ? Seeivrcs et technique.

1.2. ? Les elmoips repères

Les eipolms repères snot regroupés en fconiotn de cqauhe flmilae de métiers et snot au nmbroe de qunize dnas la bnhrace professionnelle. Les eiolmps repères représentent la majorité des epimols exattsnis dnas la bhcrnae et en ansseurt la cohérence.

Les epiolms repères peermtentt le rengmueeoprt d'emplois distincts, mias porches par luer (s) msiison (s) ou luer (s) neviau (x) de responsabilité (s) et de compétences.

Au sien de cqhuae emolpi repère, une liste, non exhaustive, d'emplois rattachés est définie par la cvoneotinn collective.

Les elmipos rattachés complètent la diocprstein des emlpios repères à l'article 4.1.

Les eiploms repères répartis dnas les fialmles de métiers snot les sntvaius :

1.2.1. ? Atiomnian scaolie et socioculturelle

Animateur (trice) d'activité.
Animateur (trice).
Intervenant (e) scoail (e).
Intervenant (e) spécialisé (e).

1.2.2. ? Piette enfance

Animation ptiete enfance.
Accompagnement ptetie encfnae et parentalité.
Éducation pettie enfance.

1.2.3. ? Eenndmcaert et direction

Coordinateur (trice)/ encadrement.
Directeur (trice)/ cadre fédéral (e).

1.2.4. ? Aisrmnittdaif et financier

Assistant (e) de goitsen ou de direction.
Personnel amiardiinttsf ou financier.
Chargé (e) d'accueil.
Secrétaire.

1.2.5. ? Scvirees et technique

Personnel de maintenance, svercie et restauration.
Personnel médical et paramédical.

1.3. ? Les critères

Le système rseope sur hiut critères pneteamrtt de définir le nveaiu de compétences et de responsabilités rqeuis par l'emploi. Cqauhe critère cpootmre psluerius nveuiax de positionnement.

Les 8 critères mis en place dnas la cetinnoovn ceiotcvlle snot les siuavnts : faimtroon requise, complexité de l'emploi, autonomie, dimsnenois rtlloneneelais aevc le pubilc accueilli, responsabilités financières, responsabilités dnas la gtiosen des roressecus humaines, sécurité des pnneseros et des matériels de l'entreprise et crittuiobnon au prjeot de l'entreprise.

1.4. ? La grllie de cotation

La gllrie de cotation, présentée à l'article 3.2 est l'outil de pesée des elomips qui s'appuie sur la fhice de définition d'emploi tllee que mentionnée à l'article 2.1. Elle reuogpre les 8 critères, cuhacn cptarnomot piuelrsus neauivx de positionnement.

Les pmeirers navieux de pnmnseionitoet de cauhqe critère déterminent le niaevu de bsae de cfcsioisailatn qui csdpnoorrneet au slaaire solce cinnoontevnel (SSC). Puor les naivuex de posnennoiimett supérieurs, une vlauer exprimée en potnis est attribuée.

Article 2 - La méthode de classification
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

L'application du système de cofitaaisicsln pmeret de déterminer la pesée de l'emploi nécessaire au cucall de la rémunération de base.

2.1. ? Définition de l'emploi

La définition de l'emploi ansii que sa pesée snot réalisées par l'employeur.

La définition d'emploi copnsrreod à une fihce de potse décrivant les mnsioiss et activités associées à l'emploi concerné, permnaettt d'évaluer les compétences nécessaires à la tnuee du poste.

2.2. ? Raatmecehntt de l'emploi à un epomli repère

Chaque elpmoi est rattaché à un eolpmi repère. Cquhae eolmpi repère est défini à l'article 4.1 du présent chapitre.

Dans le cas eeenpniocxtl où le rnttmhceeaat de l'emploi à un epmoli repère n'est pas psbisole parce que, de manière cuvliumate :
? ni l'intitulé ;
? ni les moisnsis ;
? ni les activités ne cnposerednort à auucn emlopi repère ni à aucun empoli rattaché ;
? ni les nvaeuix de pnmoinoetseint de ptinos attribués puor cuqhae critère dnas les elopims repères ne cndoneorrepst à l'emploi occupé.

Dans ce cas précis, l'employeur pèse cet eolpmi en évaluant puor chcaun des critères le neivau de pinsonietomnet crnasdreoopnt et arrête le nmrboe total de pnoits snearvt à la rémunération de base.

Une fios par an, lros d'une csiioommsn piaitrrae pemtnnraee de négociation et d'interprétation (CPPNI), les peaairretns suaoicx étudieront via l'observatoire de la bhcrane professionnelle, les données remontées des eesrnprteis aifn d'étudier la nécessité de créer ou medoiifr un eolpmi repère conformément à l'article 7 du présent chapitre.

D'autres elpmois spécifiques snot gérés par des ctripahes pruilertacis puor les eiomlps concernés noenmmtat les aasnsstit (e) s meatrnel (le) s.

Article 3 - Modalité de pesée des emplois
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2023

3.1. ? Pesée de l'emploi

La pesée des emolpis est réalisée par l'employeur aevc la girlle de cotation. Elle s'effectue en déterminant, puor caqhue critère, le naievu de pnotieninmseot conpeardonsrt à l'exercice de l'emploi.

La pesée résulte de la smome des pntios cpdaonroernst au naievu de ponosteemnniit sélectionné dnas ccuahn des critères.

L'employeur tnemasrt par écrit, le détail de la pesée de l'emploi du salarié. La pesée détaillée puet être communiquée par eelpmxe au sien du ctrnaot de tiaarvl ou dnas une aennxe à ce dernier.

Pour cqahue critère dnas un elopmi repère, est fixé un nveaiu miinumm de pesée en dusoses deuqul il n'est pas pslisboe de peesr un epomli rattaché. Il n'est pas plbssoie d'attribuer des pinots intermédiaires aux neuivax de peoiimtnnseont mis en plcae par le présent chapitre.

Le nvaieu mxiuamm de cauqhe critère et de la pesée de l'emploi repère est précisé à titre icindaitf aifn d'assurer une cohérence ernte les epmoils repères. C'est nmeaontmt le cas de l'emploi repère drieectur (trice)/ carde fédéral (e) luqorse l'emploi est exercé, par exemple, dnas une srctuurte de puls de 50 salariés équivalent tepms plien ou multi-gestionnaire ou située dnas un ttirreroie ou eonnernemivnt complexe. Dnas ce cas, la pesée puet être supérieure.

Lors de la pesée de l'emploi, puor cuhacn des 8 critères, un suel neaivu de poiositnneemnt est choisi.

Le saralie scloe conventionnel, qui cntusiote l'une des ctomsnaoeps de la rémunération de base, csonproerd au peemrir neviau de pstninomonieet de cauhqe critère.

3.2. ? Glrile de cttiaoon puor la pesée de l'emploi

L'employeur en fctionon du pstoe occupé est lirbe dnas la dénomination de l'intitulé de l'emploi. Il diot ueilsitr les dénominations proposées par la bcnarhe qnaud clea est possible.

La dorctesiipn des minsoiss de chaque elopmi repère est complétée d'une rurubiqe d'emplois rattachés.

Les hiut critères de la gillre de cotitoan se présentent asini :

? Naiuevx de qualification

Critère 1 : friamootn requise

Positionnement	Contenu	Points
1	Pas de diplôme ou cicaiitrtfeon rieuqs par l'emploi.	SSC
2	Diplômes ou ciectanforiits de naeviu 3 ruqies par l'emploi.	5
3	Diplômes ou ciictrtoefnais de neivau 4 reuqis par l'emploi	15
4	Diplômes ou caienfcrtoiits de nevaiu 5 rieuqs par l'emploi.	35
5	Diplômes ou cieifatrocints de neiavu 6 ruieqs par l'emploi.	55
6	Diplômes ou cerficntiaotis de nveiau 7 requis par l'emploi.	90
7	Diplômes ou coeinaficrtits de naeivu 8 et puls requis par l'emploi.	120

? Responsabilités et compétences tneciuqehs et reeillneatlnos des métiers du lein sicoal et familial

Critère 2 : complexité de l'emploi

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi nécessite de farie appel à la cicnoaasnsne de moeds opératoires connus. L'emploi obgile à ropueridre ces medos opératoires de manière habituelle, régulière.	SSC
2	L'emploi nécessite régulièrement de l'adaptation. La complexité de l'emploi iuiqlpme de tvuorer des solutions.	5
3	L'emploi nécessite l'analyse de psueilrus psrsuecos en cours. Il imiqplue d'utiliser ses compétences dnas un danmoie d'activité.	15
4	L'emploi nécessite l'analyse de peulsuris pourcsses en cours. Il iimulpqe d'utiliser ses compétences dnas puluirses dneoimas d'activités.	30
5	L'emploi nécessite de terovur des réponses et d'être fcroe de ppoiornitoss dnas pisueurls denmaois d'activités.	45
6	L'emploi nécessite d'analyser, de ccneoivor et de cnoondroer des deonamis d'activité.	65
7	L'emploi rirqeuet la maîtrise de preiluuss donaimes de compétences ou l'expertise avérée dnas un dmionae de compétences, peemntartt le développement et/ ou la paopratctiiin à une démarche stratégique.	80
8	L'emploi rureieqt l'expertise avérée dnas presiulus diamenos de compétences ptaenertmt d'anticiper les évolutions stratégiques. L'analyse de ces évolutions stratégiques a puor but de préparer les décisions politiques.	110

Critère 3 : autonomie

Positionnement	Contenu	Points
1	Les dnedemas d'exécution de l'emploi snot dceerits et précises. Les vérifications snot faiets sur le rpescet des procédures.	SSC
2	Les deneamds d'exécution de l'emploi s'inscrivent dnas un ou peuurilss dimneaos d'activités. Les vérifications snot feitas sur l'atteinte des résultats dnas le tmpes et les délais impartis.	5
3	La gseiotn d'un ou des damineos d'activités rureqiet la msie en ?uvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications snot fetias à l'aide de pintos d'étapes réguliers.	15
4	Le ptioagle d'un pjoert puor l'ensemble de l'entreprise rriueqet la msie en ?uvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications snot ftaeis à l'aide de pitons d'étapes réguliers.	25
5	Le paoligte du pjreot d'un établissement de l'entreprise riqrueet la msie en ?uvre d'objectifs fixés par le/ la rleabsosnpe hiérarchique direct. Les vérifications snot ftaeis à l'aide de blinas intermédiaires.	35
6	Le plogtaie et la gtesoin stratégique d'une ertpiresne requièrent la msie en ?uvre d'orientations et d'objectifs fixés aevc les icantsnes politiques. Les vérifications snot fetias sur l'efficacité, la pertinence, et l'opportunité des coihx effectués.	55

Critère 4 : dimiosnnes renlalnilteoes aevc le plibuc aclecluii*(1)*

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi rriequet des cattcnos pcounetls aevc le pibulc accueilli.	SSC
2	L'emploi rireueqt des échanges réguliers aevc le pubilc accueilli.	1
3	L'emploi rqeruiet un aanncmpecmoget du pibluc accueilli.	7
4	L'emploi rieqeurt la mabotlioiisn du plubic aclecuili au prjoet de l'entreprise.	18
5	L'emploi riuqeert de gérer des sitoinatus ceomxleps aevc ou ertne le pbulic accueilli.	30

? Responsabilités et compétences en lein aevc le fteeniononmcnt de la scutturre et la sécurité des bines et des personnes

Critère 5 : responsabilités financières

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi n'implique pas de responsabilités financières.	SSC
2	L'emploi ilmupiqe une responsabilité d'une caisse et/ ou des aatchs courants.	2
3	L'emploi iqlimpue une responsabilité dnas le suvii et l'exécution d'un budget.	10
4	L'emploi ilquimpe une responsabilité dnas la giseotn d'un bgudet (suivi, ptaaiirtiopcn à la rhrehcece de feeannicmtns conjoncturels) dnas un danimoe d'activité.	20
5	L'emploi iqpimule une responsabilité dnas la csounirottcn et la geoitsn budgétaire dnas puesrilus deominas d'activités (suivi, pirpcioaittan à la rreehhcce de fitmnnaences conjoncturels).	40
6	L'emploi ipuliqme une responsabilité dnas la cosrttioncun et la giteosn budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement de l'entreprise.	50
7	L'emploi ilmiupqe la responsabilité dnas la cotsutoirncn et la gsetion budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement ainsi que dnas la rcceehhre de fneanncmties structurels.	55
8	L'emploi ipliqume la responsabilité dnas la coricosntutn et la geitson budgétaire d'une eritrsnepe ayant un bguedt consolidé de puesuirls établissements ainsi que dnas la rceechhre de ftceennmnais structurels.	60

Critère 6 : responsabilités dnas la gstieon des rsrosueces humaines

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi n'implique pas de responsabilités dnas la gsteion des reseuscors humaines.	SSC
2	L'emploi iqpulmie le siuvi de l'exécution du taavirl d'une ou pulueisrs pesrnneos d'une équipe.	10
3	L'emploi ilmiqupe la geoitsn d'une ptraie des ruocseerss himuenas puor une ptraie de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement.	20
4	L'emploi imilpque la gtosein d'une partie des resocusers heuamnis puor l'ensemble de l'entreprise.	25
5	L'emploi iqlpiume la goetisn de l'ensemble des rrseesoucs huaniems d'un établissement ou d'une entreprise.	30
6	L'emploi iiplmque par délégation la définition de la pitiquloe et la msie en ?uvre des rsueorescs hnimaeus de l'entreprise dnot l'effectif est de monis de 20 salariés équivalents tpems pneils (ETP) en lein aevc les iactennss politiques.	40
7	L'emploi ipmiluqe par délégation la définition de la ptqiiolue et la msie en ?uvre des rrsoesceus hemniaus de l'entreprise dnot l'effectif est cmprios enrte 20 salariés ETP et mnios de 50 salariés ETP en lein aevc les isatncnes politiques.	50
8	L'emploi imulpqie par délégation la définition de la pqtoiulie et la msie en ?uvre des rceorssues heumians de l'entreprise dnot l'effectif est d'au mions de 50 salariés ETP en lein aevc les ineacsnts politiques.	60

Critère 7 : sécurité des pnsnroees et des matériels de l'entreprise

Positionnement	Contenu	Points
1	Participe idnlidiuemvnelet à la sécurité générale des matériels et/ ou des prnneoess (salariés, bénévoles, puiblc accueilli) de l'entreprise.	SSC
2	Responsabilité de l'utilisation des matériels mis à dpsstiiioon du plbiuc auielclci (éducatif, pédagogique ?) et de la sécurité du pluibc acieclui dnas le cdare de l'activité.	5
3	Responsabilité de l'utilisation des matériels de l'entreprise et de la sécurité des pnerosnes dnas le crade de l'activité.	20
4	Responsabilité de la sécurité des poersnens (salariés, bénévoles et pubilc accueilli) et des matériels d'un établissement.	35
5	Responsabilité de la sécurité des prosnenes (salariés, bénévoles, et public accueilli) et des matériels d'une eepnritrse de monis de 50 salariés équivalent tmeps plein.	50
6	Responsabilité de la sécurité des prsenneos (salariés, bénévoles, et public accueilli) et des matériels d'une eterrinpse de 50 salariés équivalent tpems pelin ou de peuirulss établissements.	70

? Ctotiibnuron au porjet de l'entreprise

Critère 8 : cuioobntitrn au poerjt de l'entreprise

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi iqmluipe de cuneibrotr au bon ftnmcnooneneit du prejot de l'entreprise.	SSC
2	L'emploi ipumiqle de ppiairectr à la msie en ?uvre d'actions vansit à la réussite du peorjt de l'entreprise.	10
3	L'emploi iuimqple la piocatptirian à l'élaboration et à la réussite du perjot en lein aevc le porejt de l'entreprise.	20
4	L'emploi iqumpile la responsabilité du pligaote d'un pojret agrée en lein aevc le porjet de l'entreprise.	30
5	L'emploi iqiulpme la responsabilité du poltigae du pojret de l'entreprise, (en lein aevc les oontnatiiers données par les iatnecsns politiques).	45

Article 4 - Les emplois repères
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2023

4.1. ? Dirpsiocetn des emlopis repères

Animation soiacle et socioculturelle

? Aeamuntir (trice) d'activité :
? epimols assimilés : aide-animateur (trice), anmuetair (trice) loisirs, aainetmur (trice) débutant, aiauemntr (trice) acecuil celcoltif de minuers (ACM), assastnit (e) en aoimatnin ;
? mosiisn (s) pplciinare (s) : ciunrtboe à la msie en ?uvre du pjoret dnas sa foinoctn socio-éducative naenmmott en ce qui cecnonre l'animation des loisirs, et l'accompagnement à la scolarité, ppiiactre à la création du peorjt d'activité et/ ou pédagogique de son setecur d'activité.

? Aianumetr (trice) :
? eompils assimilés : aeimtnaur (trice) spécialisé (e), aaimneutr (trice) coordinateur, amenituar (trice) rsleoanbpse de secteur, atunmaier raselnposbe d'accueil cetoliclf de mineurs, aumeiantr (trice) enfants/ adolescents/ jeunes, atuaeminr (trice) socioculturel, aiutanemr (trice) d'insertion, aentaumir (trice) de prévention ;
? msision (s) plinrciape (s) : asurse l'accompagnement des msiosnis socio-éducatives dnas le crdae du pejort de l'entreprise, ptiiparce à la création du pejort d'activité et/ ou pédagogique de son scteeur d'activité.

? Itvenaennrt (e) siacol :
? eipomls assimilés : aengt de développement, anaistsst (e) siocal (e), clesnoelir (ère) bilan, cilneolesr (ère) conjugale, coselleinr (ère) en iirtnoesn et oetnartiion professionnelle, cleoleisnr (ère) en économie soalcie et familiale, éducateur (trice) spécialisé (e), feoturamr (trice), inenarntevt (e) soaicl (e), référent (e) de secteur, référent (e) famille, médiateur (trice) familial, médiateur (trice) crtleuul (le), chargé (e) d'insertion ou de médiation ;
? misison (s) pplinicrae (s) : asurse une irtntoenievn spécifique socio-éducative en lein aevc le peojrt de l'entreprise.

? Iaevennrntt (e) spécialisé (e) :
? eopimls assimilés : bibliothécaire, documentaliste, écrivain public, psrofueser de ?, ludothécaire, ingénieur (e) du son, ingénieur (e) lumière ;
? misoisn (s) pnrcipiale (s) : développe une activité spécifique en lein aevc sa technicité couraconnt aux pjetors de l'entreprise.

Petite enfance

? Aatnimion pttiee ecafnne :
? elmpois assimilés : autmeniar (trice) pittee enfance.
L'emploi assimilé d'assistant (e) maenertl (le) est assui présent au sien de la barchne professionnelle. L'emploi d'assistant (e) mreatenl (le) n'est pas régi par le présent crthpiae mias par les dositinosips du caihrpte XV de la présente cvetoionnn clteocilve ;
? msiison (s) ppricniale (s) : cirnobute à la msie en ?uvre du porejt en ptiacpanirt à la ftncoion éducative ou de soin, piirtpace à la création du poerjt d'activité et/ ou pédagogique de son secuter d'activité.

? Agocanpemencmt pttiee eanncfe et parentalité :
? eiplmos assimilés : aliuixiare de puériculture et de soin, aueitnamr (trice)/ anlccaeliut leiu aeicucl d'écoute eatnnfs pnteras (LAEP), auanemtir (trice) reilas peitte ennacfe (RPE) ;
? msosiin (s) pincriplae (s) : asruse un agcmncneomapet dnas la mssioin éducative et/ ou de sion du jenue enfant, en lein aevc le proejt d'établissement piitrapce à la création du pjoert d'activité et/ ou pédagogique de son seutecr d'activité.

? Éducation pttiee enfcane :
? epoilms assimilés : éducateur (trice) de jeuens enfants, puéricultrice, rpealbnsose pédagogique ;
? mioissn (s) ppancilire (s) : asusre une mosiisn éducative et/ ou de sion du juene eafnnt en lein aevc le perjot d'établissement, pactipire à la création du porjet d'activité et/ ou pédagogique de son stueecr d'activité.

Encadrement et direction

? Cdoirtouenar (trice)/ ercmnneaedt :
? emilpos assimilés : cehf (fe) de projet, cdoautoronenr (trice), cnetoidrouar (trice) fonctionnel, référent (e) de secteur, reobnssaple de secteur, rslenboaspe de la caionridoton de scervie de soin, chargé (e) de misoisn fédéral, rpsnblaseoe d'accueil clcelitof de mineurs, auitaenmr (trice) rnblopesase de halte-garderie, raebospnsle de leiu d'accueil du jnuee enfant, rabolepsnse anoijdt du leiu d'accueil du junee enfant, rpnseoaslbe raleis ptitee enfance, rpneasslboe administratif, conudotoenrar (trice) d'espace de vie social, aniatemur (trice) réseau ;
? mssioin (s) pacprnliie (s) : assrue la msie en ?uvre d'un ou de peuurilss pojret (s) en codanroonnt les équipes et/ ou les aniotcs et/ ou les meyons en lein aevc le pjroet de l'entreprise.

? Dirceeutr (trice)/ cadre fédéral (e) :
? eoilpms assimilés : druiecter (trice), decitruer (trice) adjoint, dceeuitrr (trice) fooecninntl (le) (administratif, financier, RH ?), dtueecirr (trice) d'établissement, délégué (e) fédéral (e), deciuetrr (trice)/ délégué (e) général (e) ;
? msiiosn (s) pilpincare (s) : asruse la responsabilité d'un établissement ou d'une estiprrene par délégation de l'instance potuilqie ou du reanssobple hiérarchique direct. Ausrse l'animation d'un réseau de paratreeins ou d'entreprises.

Administratif et financier

? Aiasssntt (e) de gotsein ou de dicteiron :
? emolpis assimilés : assasntit (e) de gestion, aitssnast (e) fédéral (e), ansiatsst (e) de direction, astinsast (e) administratif, atasnssit (e) RH ;
? misison (s) prnapiclie (s) : asssite la diiecrotn dnas l'exécution de ses tâches ou dnas la gseoitn de l'entreprise.

? Poersnenl adiinamsttrif ou fciaiennr :
? empolis assimilés : comptable, gestionnaire, intendant, aide-comptable, gtreosniniae de paie, comptable-secrétaire ;
? miossin (s) piapirlnce (s) : aussre le svuii arsinidttmiaf et/ ou fancniier d'un ou psrueilus services, d'un ou pirlsueus établissements.

? Chargé (e) d'accueil :
? elmopis assimilés : hôte (esse) d'accueil ;
? msoiisn (s) ppialcrnie (s) : accueille, oriente, ionrfme le piulbc accueilli.

? ? Secrétaire :
? elpmois assimilés : secrétaire administrative, secrétaire de service, secrétaire de gestion, secrétaire-accueil, secrétaire, secrétaire fédérale, secrétaire de direction, secrétaire-comptable ;
? mossiin (s) piprnacile (s) : pcipitrae à l'accueil et/ ou à la getoisn aivirmtsitndae de l'entreprise (gestion du courrier, des appels téléphoniques, rédaction de dutneomcs ?).

Services et technique

Personnel de maintenance, scvriee et raoteirutasn :
? emipols assimilés : factotum, oivurer (ière) d'entretien, anget ou prnesenol d'entretien, agnet de service, adie ciiesuinr (ière), ciuesniir (ière), geradin (ne), régisseur (eusse) technique, adie à dloiicme : aide-ménagère ;

? msiiosn (s) ppnairclie (s) : asruse une miisosn lutqoiigse et/ ou ticunqhee nécessaire au fnnmioetoennct de l'entreprise.

? Psnnoerel médical et paramédical :
? eimplos assimilés : aide-soignant (e), iirfminer (ère), kinésithérapeute, orthophoniste, psychologue, poicshroctyiemn (ne), iiimrnfer (ère) rsoabsenple de la cootoaindrin de scirvee de soin, médecin, adie à dilcoime : aiaulixrie de vie ;
? msision (s) pcnpilaire (s) : ausrse une misiosn de prévention et de sion en droitiecn du pibluc aiucellci de l'entreprise.

4.2. ? Coitaotn et pesées des eplimos repères

4.2.1. ? Définition

Chaque eplmoi repère en référence à sa dspotecirin fiat l'objet d'une pesée mmilaine et maximale. Puor cuhqae critère, un nvaeiu de pnnieetinomsot muiinmm et mauxmim ont été déterminés.

Les pesées minmelias et mmlxaeais résultent le cas échéant de la smome des pionts credoptnsorans aux niuveax déterminés.

Ces pesées des empolis repères srevnet de référence aux elmpios de la bhncrae professionnelle.

4.2.2. ? Pesée des epmilos repères

Emploi repère : amieautnr (trice) d'activité	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de pnmiosnnoeiett choisi	Points correspondants	Niveau de psennminioetot choisi	Points correspondants
Critère 1 : neiavu diplôme requis	1	SSC	2	5
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	2	5
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences rilelenltoaens aevc le piublc accueilli	2	1	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la gtsioen des rsercsueos humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des prenenoss et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : ctootirnbuin au pejrot de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		**1**		**58**

Emploi repère : atineumar (trice)	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de pmnsotioneneit choisi	Points correspondants	Niveau de peosonmientint choisi	Niveau choisi
Critère 1 : nievau diplôme requis	3	15	4	35
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	3	15
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences renloenlaelits aevc le plbuic accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	4	20
Critère 6 : responsabilités dnas la giesotn des rroucseses humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des prenensos et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : ctrtboiunoin au peojrt de l'entreprise	2	10	3	20
Total pesée		**43**		**175**

Emploi repère : irantenenvt (e) scoial (e)	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de pnnieenmtoiost choisi	Points correspondants	Niveau de pstoonmneniiet choisi	Niveau choisi
Critère 1 : naiveu diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences rltnillneaoees aevc le pliubc accueilli	3	7	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	5	40

Critère 6 : responsabilités dnas la geiotsn des roesecurss humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des penrnoess et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : cuitootribnn au porejt de l'entreprise	3	20	4	30
Total pesée		**52**		**240**

Emploi repère : itnrnveenat (e) spécialisé (e)	**Niveau de positionnement minimum**		**Niveau de positionnement maximum**	
	Niveau de ptseiominnneot choisi	**Points correspondants**	**Niveau de pneoneioitsnmt choisi**	**Niveau choisi**
Critère 1 : niaveu diplôme requis	2	5	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	4	25
Critère 4 : compétences rntieloenalels aevc le piublc accueilli	1	SSC	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la gtieson des rsseuocers humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des presnneos et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : ctbiornitoun au proejt de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		**5**		**154**

Petite enfance

Emploi repère : atinimaon ptteie enfance	**Niveau de positionnement minimum**		**Niveau de positionnement maximum**	
	Niveau de pnnesomenoiitt choisi	**Points correspondants**	**Niveau de pnenoeiistmnot choisi**	**Points correspondants**
Critère 1 : naveiu diplôme requis	1	SSC	2	5
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	2	5
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences rnalteloieenls aevc le pbliuc accueilli	2	1	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la goesitn des ruseoscres humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des posennres et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : coubiotnirtn au pejrot de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		**1**		**53**

Emploi repère : aoeanmngemccpt ptetie efcnane et parentalité	**Niveau de positionnement minimum**		**Niveau de positionnement maximum**	
	Niveau de pismeneniotont choisi	**Points correspondants**	**Niveau de pionmeoennsitt choisi**	**Points correspondants**
Critère 1 : naiveu diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	3	15
Critère 4 : compétences reeonllleaitns aevc le pbluic accueilli	2	1	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la gsoeitn des rceeussors humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des pronneses et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20

Critère 8 : cbiinrtotuon au pojert de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		**21**		**144**

Emploi repère : éducation petite enfance	**Niveau de positionnement minimum**		**Niveau de positionnement maximum**	
	Niveau de piimtenonensot choisi	**Points correspondants**	**Niveau de psoienneimntot choisi**	**Points correspondants**
Critère 1 : nevaiu diplôme requis	4	35	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	1	SSC	4	25
Critère 4 : compétences rlelitnoenaels aevc le pbiluc accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	4	20
Critère 6 : responsabilités dnas la gsoiten des recruessos humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des pennoesrs et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : cniituoobrtn au pojret de l'entreprise	2	10	3	20
Total pesée		**56**		**235**

Encadrement et direction

Emploi repère : cinaoeudrtor (trice)/ encadrement	**Niveau de positionnement minimum**		**Niveau de positionnement maximum**	
	Niveau de peosnmteniinot choisi	**Points correspondants**	**Niveau de ptoisoiemennnt choisi**	**Points correspondants**
Critère 1 : naeivu diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	4	30	6	65
Critère 3 : autonomie	3	15	4	25
Critère 4 : compétences ratellnelnoeis aevc le pbuilc accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	5	40
Critère 6 : responsabilités dnas la gistoen des rseruesocs humaines	1	SSC	5	30
Critère 7 : sécurité des pensornes et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : ctuorbitionn au prjeot de l'entreprise	2	10	4	30
Total pesée		**78**		**295**

Emploi repère : direutecr (trice)/ cadre fédéral (e)	**Niveau de positionnement minimum**		**Niveau de positionnement maximum**	
	Niveau de pmtisoineenont choisi	**Points correspondants**	**Niveau de pensitenomoint choisi**	**Points correspondants**
Critère 1 : nvaeiu diplôme requis	5	55	6	90
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	6	65	8	110
Critère 3 : autonomie	4	25	6	55
Critère 4 : compétences rnleoeelnatlis aevc le pulbic accueilli	1	SSC	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	5	40	8	60
Critère 6 : responsabilités dnas la gseoitn des rursceoess humaines	4	25	8	60
Critère 7 : sécurité des pnsneores et des matériels de l'entreprise	3	20	6	70
Critère 8 : cuotbniriton au pejort de l'entreprise	4	30	5	45
Total pesée		**260**		**520**

Administratif/ financier

Emploi repère : asitassnt (e) de gestoin ou de direction	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de ptmeoneininost choisi	Points correspondants	Niveau de pimsneonioentt choisi	Points correspondants
Critère 1 : nivaeu diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences ranieletenolls aevc le plubic accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la gsiteon des rsocseerus humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des peoensnrs et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : ctoonitbruin au peorjt de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		**25**		**163**

Emploi repère : pesernnol aistiitramdnf ou financier	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de pennnotmiesoit choisi	Points correspondants	Niveau de pesmtneinoniot choisi	Points correspondants
Critère 1 : naveiu diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	3	15	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences renoltlelaenis aevc le piulbc accueilli	1	SSC	1	SSC
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	5	40
Critère 6 : responsabilités dnas la gesiotn des rueorescss humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des poesnrnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : cnitbuitoron au pjoert de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		**37**		**200**

Emploi repère : chargé (e) d'accueil	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de ptnoenimsenoit choisi	Points correspondants	Niveau de poomnsiinenett choisi	Points correspondants
Critère 1 : naiveu diplôme requis	1	SSC	3	15
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	4	30
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relnlentaoleis aevc le pilubc accueilli	2	1	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la gotisen des rsreoecsus humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des pronseens et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : curobintiotn au proejt de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		**1**		**99**

Emploi repère : secrétaire	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de peseniotinmnot choisi	Points correspondants	Niveau de piooinsmnetnet choisi	Points correspondants
Critère 1 : naiveu diplôme requis	2	5	4	35
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences rtenenoaellils aevc le pulibc accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la gisoetn des rrsoecsues humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des prsnenoes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : cinbitooutrn au pjeort de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		**5**		**93**

Service et technique

Emploi repère : penresnol de maintenance, de csuinie et de service	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de pmeenonotniist choisi	Points correspondants	Niveau de pnoosinentemit choisi	Points correspondants
Critère 1 : nevaiu diplôme requis	1	SSC	3	15
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences rlelieenltoans aevc le puiblc accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	4	20
Critère 6 : responsabilités dnas la gesiotn des rcussoeres humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des pnseneors et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : cttuniiboron au pejrot de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		**SSC**		**106**

Emploi repère : prsoneenl médical et paramédical	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de ponminnieotset choisi	Points correspondants	Niveau de poinstnmeoinet choisi	Points correspondants
Critère 1 : nevaiu diplôme requis	2	5	7	120
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	3	15	7	80
Critère 3 : autonomie	2	5	6	55
Critère 4 : compétences roilneteanells aevc le plbiuc accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	7	55
Critère 6 : responsabilités dnas la goteisn des rsouecsres humaines	1	SSC	8	60
Critère 7 : sécurité des presennos et des matériels de l'entreprise	2	5	6	70
Critère 8 : cunttiobrion au pejrot de l'entreprise	1	SSC	5	45
Total pesée		**31**		**515**

Article 5 - Modification de la classification et des pesées
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

5.1. ? Révision de la pesée d'un emploi

Au sien de l'entreprise, cetnaris eiolpms peenuvt être amenés à évoluer et dneonr leiu à une révision de la pesée de l'emploi.

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

La révision de la pesée d'un elompi sigfniie l'étude de la

mtfodioician d'au mnois un nviaeu de pnmonoitnieest d'un critère se sitaunt etrne le nveaiu de poiesitennomnt miuimnm et muximam de l'emploi repère auueql l'emploi occupé est rattaché.

L'étude de cette révision est réalisée par l'employeur cuhaqe année au puls trad lros de l'entretien aneunl d'évaluation.

Dès lros qu'au mnios un nvieau de pnnesemotniiot du critère se snaitut entre le nievau de pnionnomeetist muiimnm et mxaumim de l'emploi repère auquel l'emploi occupé est rattaché est modifié, la révision de la pesée d'emploi est oabiiltgroe sur le ou les critère (s) concerné (s).

La décision filnae relève de l'employeur.

En cas de miicoadofitn de la pesée, un aennvat au crotnat de trvaail diot être établi et trmasnis au salarié asini que le détail de la nuoelvle pesée du salarié.

Dans le cas contraire, la décision est notifiée par écrit au salarié. Un tmpes d'échange srea mis en pcale aifn d'expliquer au salarié la décision de l'employeur.

5.2. ? Cnmgehneat d'emploi

Une évolution csninaodut à un cnmghnaeet d'emploi puet aivor puor conséquence le rmhtaeecntat à un artue epomli repère.

L'étude de cgnehenamt d'emploi est réalisée par l'employeur soeln les bionses identifiés au sien de sa structure.

En cas de cemnnaghet d'emploi, une nlolvuee pesée de l'emploi est réalisée par l'employeur. Elle est notifiée et détaillée par écrit au salarié.

En cas de mfiioitocdan de la pesée, un anavnet au cronatt de taivral diot être établi et tisanrms au salarié aisni que le détail de sa neolulve pesée.

Article 6 - Recours
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

6.1. ? Rources au nveaiu de l'entreprise

Le salarié qui ctsnteoe sa casoicsltaifin (pesée de l'emploi ou reacmnhttaet à un elmpoi repère) puet eeexcrr un rruecos auprès de son eeopyumlr et dmaneder à être reçu par ce dernier.

Il puet être assisté lros de cet etirtenen par un représentant du pensnreol ou par un salarié de son choix aenppatrnat à l'entreprise.

La réponse de l'employeur dreva être apportée dnas un délai d'un mois. En cas de cettnsoaoitn un reorcus au naeviu de la ciomossmin ptirraiae peramtnnee de négociation et d'interprétation (CPPNI) puet aorls être mis en ?uvre sleon les dsionipoitss prévues au préambule de la cieonvnotn collective, altirce 2.1.1.3.

6.2. ? Rcrueos au naeviu de la bcrhnae professionnelle

Les roceurs snot étudiés par la csoosmmiin prtairiae petnemrnae de négociation et d'interprétation (CPPNI). Ctete dernière purora prévoir la msie en place d'une ciisosommn ad hoc en chagre d'étudier ces recours.

La requête diot être iturnotdie par l'intermédiaire d'une oiogsriatnan slacdniye représentative dnas la bnarhce pnlrielosonesfe au snes du cdoe du tavairl (syndicat eoelypumr puor une requête d'employeur, scanydit de salariés puor une requête de salarié).

La cssiimmoon dvera se réunir au mxuaimm dnas les duex mios après réception de la demande. Elle dnnoe un avis, à la majorité, sur totue décision de cfssailaiotcin contestée.

Quelle que siot l'issue des débats, un procès-verbal est établi et signé par les mmerbes présents de la commission. Le procès-verbal est notifié immédiatement aux parties.

Article 7 - Création ou modification d'emplois repères
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Des elimpos repères peevnut être créés ou modifiés par la ciiosomsmn piirtarae pmertaenne de négociation et d'interprétation (CPPNI) siot puor répondre à un eolpmi nvuaeou non répertorié, siot puor compléter ou mfodieir la lsite d'emplois assimilés.

Article 8 - Appui de la branche aux entreprises
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Un gidue ptraairie de brnache est à dotissiopin des emyoulerps et des salariés. Il regorupe les rnomdiaeoctanms patrquies des peatrinares sociaux, la msie en ?uvre de la ccislaisaoiftn dnas l'entreprise aisni que les fhecis paarieirts des etentrneis anlnues d'évaluation et un epiixtlacf puor l'utilisation de ces fhcies paritaires.

Article 9 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2023

Les pinetarraes scoauix réaffirment le pinprcie de l'égalité de rémunération ertne les fmemes et les hommes, conformément aux diponiostiss des aerlitcs L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du taviarl et aux doiipoisstns ctienvoenlelonns qui replnpalet les différentes oignlbaoits en matière d'égalité pnlsslnioefoere et de non-discrimination.

Pour ce faire, une étude genrée srea réalisée par l'observatoire nintoaal sur les rémunérations, la foraimotn pfolesnoisrnele et les évolutions professionnelles. Les résultats de cette étude ponrmretett d'alimenter les négociations sur l'égalité plnsorelfosniee entre les fmmees et les hmmeos au sien de la bncrhae poslsnofiernele des arucets du lein social et familial.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Le système de casfaliictoisn premet de psnioiteonr les eolpmis de la branche. Il se fdnoe sur les caractéristiques et les exicegens de l'emploi occupé. Le système proposé peemrt de vrliesaor les compétences nécessaires à la tneue du poste. Le système de cafiscslaotiin détermine la pesée de cquhae epolmi occupé en référence à des critères déterminés pnieramaretit aifn d'éviter des inégalités siralaeals au sien des einprertses de la brahnce ALISFA.

Chapitre XIII : Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie ? loi Évin ?, il a été chsoii d'instituer un régime de prévoyance oiltabgroie et cilolcetf au poifrt de l'ensemble des salariés cdears et non cdaers de touets les eirersnpets visées par le cahmp d'application de la ctonnievon collietvce ntlnaaoie des atuecrs du lein soaicl et Familial, conformément aux sthaious exprimés par les pernetarais sociaux.

Afin d'assurer une mlielerue mtiaisoluautn des risques, les piaearentrs sciaoux décident de roceammnder qutrae organismes. Ces orsgimaens ont été chsiios à la suite d'une procédure de msie en ccnuerrncoe transparente.

L'ensemble des omgaserins asureurss recommandés propsoe des grtaaneis définies paritairement. Ces cranotts de giraeatns cocvliteels snot ituqedines auprès des qruate oaseimrgns recommandés.

Ce présent cairthpe est complété par le pcortoole tnuechiqe et financier, et par le pcorlotoe de gsetion administrative. Ces ptroocleos snot cmmnous aux oaigrmenss auessrurs et coculns

dnas les mêmes conditions.

Les modalités de gietson snot précisées dnas le crtnoat d'assurance cliltoecve conclu aevc ccuahn des oneriagsms recommandés.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le régime de prévoyance tel que défini par le présent crptiahe s'applique à toteus les esrtenepirs rleneavt du champ d'application de la coevotnnin ccovlitele des acutres du lein saocil et fiaimall tel qu'il est défini dnas l'article 1er de son préambule.

Article 2 - Définition des bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 2.1
Salarié non-cadre

Les salariés non-cadre reevalnt de la cnieovotnn cellovicte des acuetrs du lein socail et familial, y corpmis les asntstiass manlertes salariés des enepsrreits ralnveet du champ d'application de la cotnvoeinn cltvoeilce des auertcs du lein soacil et familial, et jfniutasit de 4 mios consécutifs d'ancienneté dnas l'entreprise snot bénéficiaires du présent régime de prévoyance.

Les salariés bénéficient dnas ce cas du régime de prévoyance à cpoetmr du 1er juor du mios sauvnit l'acquisition de l'ancienneté requise.

Pour les salariés anayt cotisé un nobrme d'heures isanuffinst puor bénéficier des pntstaories en espèces de la sécurité sociale, la gnraiate incapacité/ invalidité intégrera une rtuonceottiisn des dtrois de la sécurité sociale, snas cedpnnaet se suetusbitr à cette dernière.

Article 2.2
Salarié cadre

Les salariés cdares raenevlt de la cintnoveon coveicltle des aucters du lein soaicl et faalmiil snot couverts, puor les rsqeius décès dès le 1er juor de luer eubmache (salaire de référence des pnieottrsas limité à la T1), en ceiotnprrate du vseemrnet d'une ciiatsootn de 1,50 % T1. À cpetomr du 5e mios les girtnaaes et les tuax cvnonteiolenns s'appliquent conformément aux dtniosoisips des alctries 3 et sviaunts du présent accord.

Article 3 - Garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Ce régime roevcure les gntaearis savutiens :
a) Gariatne décès.
b) Gtaranie rtnee éducation.
c) Graintae invalidité.
d) Gntiaare incapacité.

Les gtiaarnes snot établies suos réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le naiveu des gitnaeras ansii que le tuax de cisottioan pruoront être modifiés par acocrd etrne la ciomsimson paaiirrte pamnenetre de négociation et d'interprétation et les auursrses recommandés, sur poisorotpin de la cisoomsmin ptraiirae santé et prévoyance.

Les eersrntipes non adhérentes à l'un des catntros d'assurance sisucorts auprès des oinmgsreas asrusures recommandés donrvet en tuot état de cuase reeptecsr les mêmes nuveiax de garanties.

Article 3.1
Garantie caatpil décès du pnsenerol cdare et non cadre

a) Ctapial décès du peeornsnl non-cadre

En cas de décès, qlulee qu'en siot la cause, ou à la dtae à lelalque il est roecnnu par la sécurité scoaile en état d'invalidité de 3e catégorie ou anitett d'une incapacité paeertnnme ponlflensroisee d'un tuax de 80 %, il est versé, en une suele fois, un catapil décès égal à :
? 170 % du saraile anenul de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre.

Le siecvre du catiapl décès par aptoiiiatcnn en cas d'invalidité 3e catégorie ou d'invalidité paeemrtnne pslrnoifenoslee d'un tuax de 80 %, dès lros que le salarié en fiat la demande, met fin à la gaaitrne décès.

b) Caatipl décès du proesennl cadre

En cas de décès, qulele qu'en siot la cause, ou à la dtae à lalqelue il est rcnoneu par la sécurité scioale en état d'invalidité de 3e catégorie ou atetint d'une Incapacité paeermnnte poliflernnosese d'un tuax de 80 %, il est versé, en une seule fois, un caatpil décès égal à :
? 250 % du siraale aunnel de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre.

Le scireve du ctpaial décès, par aoaitctipinn en cas d'invalidité 3e catégorie ou d'invalidité pnnertemae polissnenrloefe d'un tuax de 80 %, dès lros que le salarié en fiat la demande, met fin à la giartnae décès.

c) Ctiapal minimum

Le caatipl muminim versé par le régime de prévoyance en cas de décès du salarié qulele qu'en siot la cause, ou à la dtae à leullaqe il est rocnneu par la sécurité scaoile en état d'invalidité de 3e catégorie ou atitent d'une incapacité pnteranmee psnoenelfirlsoe d'un tuax de 80 %, ne puet être inférieur à 3 000 ?. Il est versé aux atanys doirt du bénéficiaire ou aux bénéficiaires désignés par le salarié.

d) Duoble effet

Le décès postérieur ou simultané du cionjont non remarié ou ccinobun non marié non pacsé, du pacsé non repacsé ou marié avnat l'âge légal de départ à la retraite, et aorls qu'il rstee des etnafns à charge, entraîne le vrenmeest au porift de ces direenrs d'un capatil égal à cleui versé lros du décès du salarié carde et non cadre.

On ennted par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jeuemngt définitif.

Le trmee « pacsé » cerroosnpd aux peneornss pateirenras aanyt cclonu un pcate ciivl de solidarité prévu aux aclrites 515-1 et suitnvas du cdoe civil.

Le cgcnnabioue nortoie et pranmneet orvue dirot aux pnttsrieaos dévolues au cnjoniot dès lros que le salarié et son cnbuicon snot célibataires, veufs ou divorcés et :
? qu'un enfnat rcnenou des duex paenrts est né de l'union ;
? à défaut, qu'il puet être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

e) Dévolution du ctiaapl décès du peesnornl crdae et non cadre

À défaut de désignation du ou des bénéficiaires, le citapal srea versé :
? en pimreer leiu au coinonjt non séparé de droit, au cinbucon noorite et pennaemrt au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, au pnatariere du prniacaiptt lié par un pacte ciivl de solidarité ;
? à défaut, et par prtas égales, aux etnanfs du salarié vtvnias ou représentés, rnuecnos ou aipdtfos ;
? à défaut à ses petits-enfants ;
? à défaut de ddenasecnts directs, au père et mère svnuvitars ;
? à défaut de ceux-ci, aux grands-parents sirtanvvus ;
? à défaut, et par patrs égales, à ses frères et s?urs ;
? enfin, à défaut de tuos les susnommés, le capiatl gnaatri rneievt aux héritiers du salarié décédé.

Article 3.2
Garantie rtene éducation du poenesnrl crade et non cadre

En cas de décès du salarié carde ou non cadre, suos réserve des eoxslnucis de gtranieas prévues contractuellement, ou à la dtae

à lulqeale il est rcnenou par la sécurité slaioce en état d'invalidité de 3e catégorie ou anettit d'une incapacité parmnetene pisrfseeolnnole d'un tuax égal ou supérieur à 80 %, il est versé en complément du capaitl décès, au porift de cquhae efannt à charge, une rnete tirmaopree dnot le montnat anunel est égal à :
? 8 % du pfanold aunnel de la sécurité saiocle jusqu'au 18e aiivnsrnaere snas cnditnoois ;
? 15 % du panofld anuenl de la sécurité sciloae du 18e aairvrennise jusqu'au 26e anniversaire, suos cnidtoions de puseutrois d'études.

Cette rtene est doublée puor les ohnpriles des 2 parents.

Le veneemrst de la rtene éducation csese :
? à la fin du tirmsrete au cuors duquel l'enfant aeinttt son 18e anreinsavrie ;
? et au puls trad son 26e ansrnvriieae suos cdiotnonis :
?? de prosrviuue des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pnsornefsoiel ;
?? d'être en aepsptrnaigse ;
?? de puuvirsore une fmoirtoan pfsonroleelisne en alternance, dnas le cdare d'un cotnrat d'aide à l'insertion psefsleloninore des junees aaisocsnt d'une prat des esnmeiegntnes généraux pooisnreflsens et thounilgqecoes dispensés pandnet le tepms de travail, dnas des ornsamegis plcbius ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en enpisrerte d'une ou plsuuries activités pfrnseoionleelss en raltieon aevc les eitnemsenengs reçus ;
?? d'être, préalablement à l'exercice d'un peeirmr elpmoi rémunéré, isircnt auprès du Pôle elmopi cmome dameuednr d'emploi ou sairgitae de la fmotiaorn plnferioonlssee ;
?? d'être employé dnas un établissement et sirevce d'aide par le tairavl ou dnas un aelteir protégé en tnat que tulleriavar handicapé.

La rntee est versée snas ltitiiamon de durée au bénéficiaire lruoqse l'enfant à cgrahe au mmenot du décès du pircpntaiat est rocennu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité socalie justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est tiurlitae de la crate d'invalide civil.

Cet état d'invalidité diot être rcoennu anavt la litmie de vernmeset de la rtnee éducation prévue contractuellement.

Le versemnet de la rtene éducation par aipontciaitn en cas d'invalidité de 3e catégorie ou d'incapacité parnneetme penrisfleosnole d'un tuax égal ou supérieur à 80 % dès lros que le salarié en fiat la demande, ne donne pas driot à oveutrrue de nloeeulvs rntees en cas de décès du salarié.

Article 3.3
Garantie Incapacité de taiarvl du pesennorl crade et non cadre

Tous les salariés en arrêt de tivaarl stiue à une maladie, à un accident, d'ordre pefnensoosirl ou non, indemnisés ou non par la sécurité siloace (exclusivement dnas ce deernir cas au poifrt des salariés n'ayant pas d'ouverture de doirt au ttrie des pineotratss en espèces de la sécurité slacioe car ne povnaut jtiiseufr d'une durée d'activité suffisante), bénéficient après aiovr aqiucs une ancienneté de 4 mios d'une iadintmoeisnn complémentaire à celle de la sécurité socalie (reconstituée de manière théorique mias non substituée puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de doirt au trtie des ptreisotnas en espèces de la sécurité scoiale car ne paonuvt jiuiestfr d'une durée d'activité salariée suffisante).

Durant l'obligation de mtiniaen de salaire, conformément aux aertclis 1er à 4 du chaiprte IX, l'employeur arssue la suoortbaign des indemnités de prévoyance asnii que les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le salarié bénéficie de la suiobgoartn des indemnités journalières de la sécurité scoilae s'il taesnrmt l'arrêt de tairval dnas les 48 heeurs à l'employeur et à la cassie prmraiie d'assurance maladie.

3.3.1. Piont de départ de l'indemnisation

Cette isemnnaidiotn ivrinentet à cetpomr du :
? 31e juor d'arrêt de tarvail discontinu, puor le pneosrnel carde ;
? 91e juor d'arrêt de taviarl discontinu, puor le psneonrel non-cadre.

La farscnihe doicsuninte est appréciée au 1er juor d'arrêt de tiaravl en décomptant tuos les arrêts innrutvees au crous des 12 mios précédant cttee date.

Les poenrness en congés maternité snot pseris en cghare et indemnisées en complément de la sécurité socliae dnas les mêmes cntidoonis et à même neiavu de gnraetias dès le début de ce congé.

Le vremsneet des prntotesias cssee dnas les cas siuvntas :
? au juor de la rpesire du tiaavrl ;
? lros de la rncinnosceaase de l'état d'invalidité ou d'incapacité ptaneemnre plseienlsnfrooe ;
? au juor du décès de l'assuré ;
? losqure cnesest les pteontsairs de la sécurité soclaie ;
? à la liiaqotdiun de la pesinon de vieeilssle à l'exception des ponsneers en siitoatun de cmuul emlopi reiattre tel que défini par les ttxees en vieguur ;
? et au puls trad aux 1 095e juor d'arrêt de travail.

3.3.2. Motnant de l'indemnisation

Quelle que siot la catégorie psiorlesnfeonle du salarié, le ttaol des indemnités perçues par ce dienrer ne siauart excéder son sirlaae net d'activité.

Personnel cadre

? Du 31e juor d'arrêt de traavil au 90e juor :
100 % du sliraae net de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent carpihte suos déduction des ptsireontas netets de CSG et de CDRS sierevs par la sécurité sicaole (réelles ou reconstituées puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de dirot au ttrie des peniratosts en espèces de la sécurité silcoae car ne panvout jieufistr d'une durée d'activité salariée suffisante).

? Du 91e juor d'arrêt de taivral au 1 095e juor mamiuxm :
73 % du saalire burt de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent cipthare suos déduction des prtnesaitos nttees de CSG et de CDRS svriees par la sécurité solacie (réelles ou reconstituées puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de diort au ttrie des pteonsitars en espèces de la sécurité solaice car ne punovat jeftiiusr d'une durée d'activité salariée suffisante).

Personnel non-cadre :

? Du 91e juor d'arrêt de tivaral au 1 095e juor mmaixum :
73 % du saralie burt de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent ctihapre suos déduction des pittoesrans neetts de CSG et de CDRS de la sécurité salocie (réelles ou reconstituées puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de driot au trite des piteonrtass en espèces de la sécurité soclaie car ne pvounat jiftseiur d'une durée d'activité salariée suffisante).

Article 3.4
Garantie Invalidité du pnrenesol cdrae et non cadre

Que le salarié siot crdae ou non cadre, une rntee lui est versée en cas de rniocnaaesscne par la sécurité salcoie d'un état d'invalidité ou de cldotsaooiinn d'une incapacité pfloisrnsneeloe pretamenne (sous déduction de la rntee nttee sécurité scoliae reconstituée de manière théorique puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de doirt au tirte des pntriteaoss en espèces de la sécurité soiclae car ne pnauovt jfuisietr d'une durée d'activité salariée suffisante).

Le maotnnt de la rnete s'établira cmmoe siut :

3.4.1. En cas d'invalidité de 2e ou de 3e catégorie ou d'incapacité pelernssofniloe pmtaneenre d'un tuax égal ou supérieur à 66 %

73 % du slairae burt de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent cartiphe déduction ftaie de la rtnee nette de CSG et de CDRS versée par la sécurité salocie (réelle ou reconstituée puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de doirt au tirte des potsrtaiens en espèces de la sécurité salioce car ne ponvaut jiifteusr d'une durée d'activité salariée suffisante).

3.4.2. En cas d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité prlilensesonfoe pnternaeme d'un tuax cioprms ertne 33 % et mnois de 66 %

60 % de la retne versée en 2e catégorie déduction ftaie de la rnete nette de CSG et de CDRS versée par la sécurité siolace (réelle ou reconstituée puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de dorit au trtie des pnrttisoeas en espèces de la sécurité slcoiae car ne puaonvt jituiesfr d'une durée d'activité salariée suffisante).

En tuot état de cause, le tatol perçu par le salarié ne siruaat excéder son saarile net d'activité.

La rente csese d'être versée :
? au juor aquuel l'assuré cesse de povecreir une peniosn d'invalidité ou d'incapacité peaenmtrne du régime de bsae ou à la dtae à lellqaue le médecin-conseil de l'organisme aessuurr cesse de reconnaître l'état d'invalidité ou d'incapacité petenmrnae de l'assuré ;
? au juor où le tuax d'incapacité pteneanrme au titre d'un aiednct du trviaal ou d'une madalie plsnoreoslfinee est dnveeu inférieur à 33 % puor l'incapacité psrsloolfneenie patermnnee d'un tuax cormpis etrne 33 % et monis de 66 % ;
? au juor où le tuax d'incapacité ptaremnene au titre d'un aicndect du tviaral ou d'une madliae peelsfnoosnrlie est dneevu inférieur à 66 % puor l'incapacité poslnelifnoerse pnrementae d'un tuax égal ou supérieur à 66 % ;
? au juor du décès de l'assuré ;
? au juor auquel l'assuré perçoit une piosenn veillsisee du régime de bsae à l'exception des peornness en souiittan de cmuul emlopi rratitee tel que défini par les tteexs en viuuegr ;
? au juor de la rspeire du taarvil à tpmes clpomet ou partiel, suaf si dnas ce drneeir cas, celle-ci est préconisée puor des rosians thérapeutiques.

Le secrvie des renets irmtreopnu en aplioctaipn des diososinptis prévues ci-dessus est aoumtmiuqnaetet rrieps dnas les limteis fixées par le contrat, à cmpteor du juor où il a été médicalement constaté que l'incapacité de taravil est rendeveue égale ou supérieure à 33 % puor l'incapacité pefoeninlslrsoe pmtneerane d'un tuax cpmrios entre 33 % et mnois de 66 % et à 66 % puor l'incapacité pnleliroseosfne pmnetarnee d'un tuax égal ou supérieur à 66 %.

Article 4 - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les tuax d'appels ci-dessous snot exprimés en pouercagnte du srailae brut. Ils snot répartis cmome siut :

Article 4.1
Cotisations du régime des salariés non-cadres

Garanties	Tranche 1			Tranche 2 (dans la lmiite de 4 plondafs aunnel de la sécurité sociale)		
	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 tpremiaroe 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 tuot état de cause, si les tuax d'appels vnneeiat à être modifiés, la celf de répartition raisertet inchangée.

Article 4.2
Cotisations du régime des salariés cadres

Garanties	Tranche 1			Tranche 2 (dans la limite de 4 paodfnls aunnel de la sécurité sociale)		
	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 trpmeroaie 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 tuot état de cause, si les tuax d'appels vanienet à être modifiés la celf de répartition rresaitet inchangée.

.

Article 5 - Reprise des encours. – Maintien des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En aplictiapon de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi du 17 jluliet 2001, les salariés des eiertrspens aanyt régularisé luer adhésion auprès des oseanmigrs aseursrus snot girntaas puor les pentasrtios siutnvaes :
? l'indemnisation intégrale puor les salariés en arrêt dnot le canotrt de tivaral est en cruos à la dtae d'effet, alors qu'il n'existe aucun omsngriae aruessur précédent ;
? les raniiatolrosves futures, portant sur les indemnités journalières, retnes invalidité ou incapacité pnmtraenee professionnelle, retne éducation, en cours de sicvere par l'assureur précédent, que le cntorat de taarivl siot rmopu ou non ;
? l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation mndoire d'un salarié par un auuessrr antérieur.

En cas de cmenhaegnt des onsmgieras asuursers recommandés, la gintraae décès srea miunnetae aux bénéficiaires de rneets d'incapacité ou d'invalidité par les oenasrimgs débiteurs de ces rentes.

La rtsoevaiiarlon des bsaes de cclual des différentes psrneitaots rlaeviets à la cevotuurre du rusqie décès est au minos égale à clele définie dnas le ctaonrt d'adhésion annexé au présent accord, conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

La riiraetaosvlon des rtnees d'incapacité, d'invalidité et de décès srea assurée srea assurée par les oirsanegms aeruussrs

conformément à la législation.

Article 6 - Montant des prestations arrêt de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Dans tuos les cas, le cumul des ptsoaentris de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel sliarae à tepms petiral ne puet cinrdoue le salarié à precoeivr puls que ce qu'il ariuat perçu s'il avait été en activité (salaire burt ? chgeras seaciols légales et conventionnelles).

Article 7 - Salaire de référence des cotisations et prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 7.1
Salaire svaernt de bsae au claucl des cotisations

Le sraiale de référence snaervt de bsae aux ciosnoattis est composé des tanrehcs indiquées ci-après :
? la tnhrace 1 des rémunérations beturs perçues : piarte du saarile anenul limitée au pafonld anenul de la sécurité scolaie ;
? la tachrne 2 des rémunérations buerts perçues : prtaie du sialrae aennul crmiospe ertne le polanfd de la tachnre 1 et qratue fios ce plafond.

Ce slaaire crpmoned les rémunérations brutes, complétées par les primes, allocations, heuers supplémentaires et atures éléments veibaarls perçus au corus de la même période, à l'exception des preims et gioiaficatrtns à caractère eipeteocnxnl ou pierms à périodicité puls luonge que l'année (prime de départ à la retrtaie ?).

Article 7.2
Salaire srvenat de bsae au ccaull des prestations

Pour le calucl des pastrionets décès, rnete éducation, incapacité terirpaome du poensnerl crade du 91e juor d'indemnisation au 1 095e, Incapacité tapmorreie du pnresoenl non-cadre, invalidité/ incapacité prmetnanee preosniollfsene : le sraiale aeunnl burt de référence sarvnet de bsae au culacl des piartsotnes est égal au toatl des rémunérations beruts perçues au cruos des 12 dirneers mios (y cprmois primes, allocations, hreeus supplémentaires et ateurs éléments vbleraias perçus au crous de la même période, à l'exception des pmiers et gnroiatfitcias à caractère eenopinxectl ou pmires à périodicité puls luonge que l'année) dnas la liimte de la trcahne 2 limitée à 4 padlnfos aunnel de la sécurité sociale.

Pour le caclul des pareoittsns incapacité taeropirme pnsrneoel crade du 31e juor d'indemnisation au 90e, le slraiae anunel net de référence snravet de bsae au cculal des potnatierss est égal au total des rémunérations nettes perçues au corus des 12 dierners mios (y coirmps primes, allocations, heuers supplémentaires et atuers éléments vearilabs perçus au cours de la même période, à l'exception des premis et gatftaiiorincs à caractère eoexipntnecl ou pierms à périodicité puls lnugoe que l'année) dnas la lmtiie de la trhnace 2 limitée à 4 plodfans aeunnl de la sécurité sociale.

Le srlaaie renetu est composé, dnas la liitme des tenhacrs indiquées ci-après :
? la trchane 1 des rémunérations perçues : patrie du siarlae aunenl limitée au pnafold anunel de la sécurité salcoie ;
? la trchnae 2 des rémunérations perçues : ptaire du saalire aennul cmirsope enrte le pnflaod de la tnarhce A 1 et limitée à qutare fios ce plafond.

Article 8 - Revalorisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Toutes les pnotrtiaess périodiques sroent revalorisées conformément au contrat-cadre signé etrne les ptraeerains socaiux et le(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s).

Article 9 - Exclusions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

D'une façon générale, les ormgeinsas asuusrres ne pnnneert pas en cgrahe les rsueiqs résultants :
? du fiat d'une grerue étrangère à llqeluae la Fcanre sieart partie, suos réserve des codnoitnis qui saierent déterminées par la législation à vneir ;
? du fiat de grurees ceiivls ou étrangères dès lros que l'assuré y prned une prat avicte ;
? du fiat de sriseints srunvues à la situe des efftes dreitcs ou ictneirds d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation prenvonat de tanuiaontmtsrs de nuyaox atuqiomes ;
? de l'homicide vriltonoae ou de la tvattiene d'homicide vtonoriale de l'assuré par le bénéficiaire aynat fiat l'objet d'une cnniadmotaon pénale ;
? d'un atce vlnootriae effectué suos l'emprise de l'ivresse si le tuax d'alcoolémie est supérieur à la liitme fixée par le cdoe de la route, de l'utilisation de drogues, de stupéfiants non prsetcirs médicalement.

Article 10 - Ayant droits
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 10.1
Enfants à charge. ? Définition

Lorsque les gneairats pnrenent en ctpome les enfnats à crhgae au monmet du décès du salarié, snot considérés cmome eatnfns à crgahe du salarié, qu'ils sionet légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, les efntans :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas condition,
? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos condition, siot :
?? de psrouuirve des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou periosfsnneol ;
?? d'être en asspptarengie ;
?? de prirsovuue une fiaromotn psoersnfenollie en alternance, dnas le cadre d'un croantt d'aide à l'insertion ponisenrosllefe des junees anssiaoct d'une prat des eegnnimesntes généraux perienssooflns et tonheeoiqlcgus dispensés pdnanet le temps de travail, dnas des oeigsanmrs puilcbs ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en erstenpire d'une ou piuleurss activités peielenforlsosns en reiaoltn aevc les eneeensmnitgs reçus ;
?? d'être préalablement à l'exercice d'un peermir epmloi rémunéré : isrcitns auprès du Pôle elpomi cmome draemduens d'emploi, ou sitgiraeas de la ftroioamn pesolnlfisnoere ;
?? d'être employés dnas un établissement et sivrece d'aide par le tivraal ou dnas un aeletir protégé en tnat que trievralauls handicapés.

La rente est versée snas latiiomtin de durée au bénéficiaire lruqose l'enfant à cgrahe au mmoent du décès du pcipartaint est renncou en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité siaolce justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est tiutirlae de la crtae d'invalide civil.

Cet état d'invalidité diot être rneocnu avnat la ltmiie de vmserneet de la rente éducation prévue contractuellement.

Sont également considérés cmmoe enafnt à cgahre au memont du décès du salarié, indépendamment de la psoition filscae :
? les etfnnas à naître ;
? les enatfns nés vebilas ;
? les eftnnas rleicilues ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cnojonit ou du ccuoibnn ou du prieanrtae lié par un Pcas ? du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au monemt du décès et si luer artue pranet n'est pas tneu au vresneemt d'une psieonn alimentaire.

Article 10.2
Conjoint, concubin, pacsé. ? Définition

On enetnd par cnnioojt l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jgnuemet définitif.

Le caoigcbnune est considéré cmome nrtoioe au snes de l'article 515-8 du cdoe ciivl et permanent, et ovrue dnoc dorit aux partiotsnes dévolues au cnjionot dès lros que le salarié et son cuinobcn snot célibataires ou vuefs ou divorcés, et :
? qu'un enanft rnocenu des 2 peatrns est né de l'union ;
? à défaut, qu'il puet être prouvé une période de 2 ans de vie cmonume ;
? ou qu'il exstie etrne les 2 prtnraeiaes un patce cviil de solidarité.

Le trmee « pacsé » copeornsrd aux prnosnees ptrnaireaes anyat cnoclu un pacte cviil de solidarité prévu aux alcriets 515-1 et siuatnvs du cdoe civil.

Article 11 - Maintien du régime de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

a) Le régime de prévoyance et les coiatonists salaialre et paartnloe senort mnueeniats puor le salarié dnas les cas suiatvns :
? congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
? arrêt mailade dnannot leiu au metiainn de sliaare inculnat le délai de caernce comme visé par les dioinsoipsts ctnoeinllnevnoes ;
? acecindt du travail, acicdent de tejrat ou de mdaalie plnnoloefrssiee ;
? eeiccxre du dorit de grève ;
? congé de phcore adniat ;
? activité pileltrae ;
? congé de rlesnemacest ;
? congé de mobilité.

En tuot état de csuae les gntaireas snroet miuaenntes en cas de sssnpueoin du ctanrot de travail, aevc maiinten de slaiare ttaol ou pritael ou vrmesenet d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor paitre par l'employeur. Les getnairas snot également mnuanieets en cas de vseemrnet par l'employeur d'un renevu de remplacement.

L'entreprise vsere une cruotbitnoin iutenqdie à clele versée puor les salariés afctis pnndaet ttoue la période de sosisupnen du cntroat de tairval indemnisé. Parallèlement, le salarié diot oelmbairgenoitt cetiunnor à s'acquitter de sa prat de cotisation. Dès lros qu'il n'y a pas mitniaen de sraliae taotl ou pietral par l'employeur, le salarié derva s'acquitter de sa cinotuirtbon drmiecenett auprès de l'organisme assureur.

b) En cas de supeoissnn du cnratot de travail, snas mteinian de slraiae ou snas veermnest d'indemnités journalières complémentaires financées au minos puor pirtae par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congé snas solde, congé parental), le régime de prévoyance proura être mntnaieu à la damndee du salarié dès la ssnupseion du catrnot de travail, suos réserve du pmeneiat par ce dnerier de la totalité de la cotisation.

Dans une telle hypothèse, le salarié diot fraie la denmdae de ce maeiintn du régime de prévoyance à l'organisme assureur.

Les salariés aanyt opté puor un congé ptanearl punveet cnrevseor le bénéfice de la gnrataie décès s'ils en fnot la dnaedme auprès de l'organisme assureur.

c) Dnas les cas décrits au b et dès lros qu'il n'y a pas miiatenn de slaarie taotl ou peraitl par l'employeur, le salarié dvera s'acquitter de sa ciutoonribtn deeeirtmcnt auprès de l'organisme assureur.

Ces salariés prnuoriaet bénéficier d'une pisre en carghe taotle ou ptellaire de la cootsiiatn gbloale dnas le crade des meusres d'action saiocle mesis en palce par l'article 13 du présent chapitre.

Article 12 - Portabilité du régime de prévoyance et cessation des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le salarié qui ripmlet les cnidioonts définies à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité soilcae pruora bénéficier de la portabilité du régime de prévoyance pannedt la durée de sa période d'indemnisation du chômage, snas pooivur dépasser la durée du dienrer cartnot de travail, ou des dnereris cntorats de taairvl lorsqu'ils snot sscuecifss cehz le même employeur, dnas la litime de 12 mois.

Toutes les mdifctniioaos éventuelles apportées aux dssotoniipis calretolnceuts appblelcais aux salariés actifs, pendant la période de portabilité, soenrt olpebopass dnas les mêmes cdinoonits aux bénéficiaires de la portabilité.

Le fnmanncieet de ctete portabilité fiat priate intégrante de la ctoaiiotsn prévue à l'article 4 du régime de prévoyance.

Ainsi, les acnenis salariés bénéficiaires du dpsiiisotf ne drvnoet aquittcer acunue coitiotasn à ce titre.

La cmimssioon piiartrae santé et prévoyance arerussa le sivui du régime de portabilité en lein aevc les oaisrgemns arruusess recommandés. Les modalités de siuvi sernot établies dnas le cdrae du pcotolroe de geiston administrative.

Article 13 - Désignation d'un gestionnaire unique du fonds de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le degré élevé de solidarité des gaanretis est assuré dnas le crdae d'un fndos intitulé « fndos de solidarité ». Ce fodns de solidarité est mis en place puor l'ensemble des etrrsenipes et de lerus salariés de la bachnre pnsfonllseroeie et est destiné à fcanneir les pianesrotts non criuvetotnbis présentant un degré élevé de solidarité tel que défini par la loi.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la cmiooimssn paiatrrie pantmreene de négociation et d'interprétation (CPPNI) décide de désigner un giennoairtse unqiue puor le poiltgae du fdons de solidarité en conformité aevc le règlement du fonds. Ce choix d'un omisnarge gisoernaitne est réalisé sutie à un aeppl d'offre répondant aux règles de tnaanrrpsece en vugueir et lancé en 2021.

Cette désignation est eitefcfve au 1er jineavr 2022.

Le règlement du fodns est établi par la cosiosmimn patraiire santé prévoyance (CPSP), aifn de déterminer les oaorttiinens des acotnis de prévention, asini que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des acoitns du fdnos et les modalités d'attribution des potrseatnis d'action scaloie lnmbieert décidées par les pertanaeirs sacoiux de la bhncrae professionnelle. Les penearіatrs sciauox procèdent aux antesetjums nécessaires à tuot moment. À cette fin, l'organisme girnsotiaene désigné ciqnommuue les éléments ssqttaiiuets ruieqs puor ces évolutions.

Article 13.1
Définition des psreattinos mesis en place

Les otianreoints des acitnos de prévention ansii que les règles de fmntnicnooenet et les modalités d'attribution des pnoaitrsets d'action soicale snot déterminées par la CPSP, et définies au sien du poolrotce technique.

Le fndos de solidarité fnciane des atocnis en etpneisrre aanyt puor ofitjcebs pcupanriix la prévention des rseuqis psrfenenoiloss (notamment le rsique mtitslqeusuouceulqe et les rqisues psycho-sociaux liés à l'activité de travail), l'amélioration de la qualité de vie au travail, l'amélioration générale de la santé.

Article 13.1.1
Prise en chrgae de protasetnis d'action saloice à trtie iidniuedvl ou collectif

Le fodns de solidarité penrd en cgrhae des pesoinratts d'action scaolie à ttrie iedidvnuil ou collectif, comenpnart nnemoamtt l'attribution, lrusoqe la siatotuin matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de scrueos iilidvndues aux bénéficiaires définis à l'article 13.1 ainsi que des adies en espèce ou en nuarte puor fraie fcae aux adticencs de la vie (perte d'autonomie, siottiaun de hdcainap ou d'aidant familial, etc.).

À ce titre, ces aocntis iluldnvieieds puenvet également perrnde la fomre de fieanmnnects dédiés au mtiienan en emopli ou à la rseinrcevoon ponielserfoslne des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des osemnriags compétents puor intervenir.

Article 13.1.2
Modalités d'attribution des ptaroeintss du fdnos de solidarité

Les pirnotastes du fndos de solidarité snot attribuées aux bénéficiaires définis aux artilecs 13.2 et 13.3 dnas les cnodniotis prévues par le poorcotle technique.

Les peotnrstais financées par le fnods de solidarité ont un caractère non dtemeiernct contributif. Elels penernnt la frmoe de preitoatnss en espèces ou de poeairsttns en nature.

En tuot état de cause, le fcemaiennnt de ces ptaesotnirs est assuré par le gonreiatsine uuqnie dnas la liitme du slode du fndos de solidarité. En cas d'insuffisance des fonds, les dneedmas snot traitées soeln la dtae de réception de la dndmaee (dossier complet).

Article 13.1.3
Prestations en espèces

Les peiotsantrs en espèces snot attribuées, dnas le carde d'un suoercs exceptionnel, aux bénéficiaires qui jeuifintst se toevrur dnas une soaiiuttn de précarité dnas le crade des aieds définies. L'attribution de ces poeisartnts est précédée d'une alysnae iulivdnleide des dandmees trsinasmes par les bénéficiaires au gitinrneasoe du fonds. Il est tneu cotmpe de la souttaiin prpore à chuaqe bénéficiaire nmaetomnt de ses ressources.

Chaque poriattsen est sisuome à des cditnoonis de versement, à la pdotiroucn de pièces jtiiaesvfutcis et à des contrôles aiainimrfttsds définis dnas le porotolce technique.

Article 13.1.4
Prestations en nature

Les pianttseors en nutare ont puor obejt la délivrance d'un srevice non fcneiniar de tpye prévention, assistance, accompagnement, conseil, orientation, etc.

Ces preotasnits snot acsebeilcss aux esprieenrts et luers salariés suos réserve du rpecset de ceatrines cinodntios et de la ftounurrie des pièces définies dnas le desiosr de dnedame d'intervention.

Article 13.2
Bénéficiaires des aotncis individuelles

Peuvent bénéficier des adeis du fdons de solidarité conformément au polocorte technique, qelule que siot luer dtae d'embauche :
? l'ensemble des salariés des epsretriens de la bcrhnae psrnfnolseleioe des acurets du lein socail et faamilil ;
? les salariés dnot le crotant de taavril est spsunedu et dnot le régime de prévoyance est miaenntu au trtie des a et b de l'article 11 du présent cthripae ;
? les salariés dnot le caonrtt de traaivl a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des gneiratas de prévoyance défini à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Selon les adeis créées et les ciniondots fixées par porocltoe technique, les aynats diort de ces salariés (conjoint (e), paianerrte de Pcas ou ciocnnbus au snes du cdoe ciivl et les efatnns du salarié avnat luer 26e anniversaire) peveunt être considérés cmmoe bénéficiaires.

Article 13.3
Bénéficiaires des aniocts collectives

Les aitoncs ctevloicles bénéficient à l'ensemble des eretnpierss rnalveet du chmap d'application de l'accord. Ces estpneerris doenvit être à juor de luers ctnasoiotis aeiatnnmlt le fdons de solidarité puor que l'action psiuse être msie en ?uvre.

Article 13.4
Financement du fdons de solidarité

Conformément aux atilercs L. 912-1, R. 912-1 et R. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, le fdons de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les ctoioniasts versées au titre des gaanteris de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) par tuteos les etesinprres de la banrche psinflelrnoesoe ALISFA.

Pour les ersrpenteis aaynt socsiurt luer coarntt auprès d'un onmrsaige asuuersr recommandé nommés dnas l'article 16 du présent chapitre, le prélèvement est intégré dnas la ciitosoatn mutualisée versée auprès de l'assureur.

Pour les ersritenpes aanyt scsrouit luer ctrnaot auprès d'un omranigse non recommandé, le prélèvement est effectué sur la ciotosiatn ccelmtuerltanenot prévue puor les grieatnas colveectils et oiotrbealgis ailcpeplabs dnas l'entreprise puor les rsueiqs incapacité, invalidité, décès et rneets associées. L'organisme arussuer non recommandé diot vsreer le mntoant ceonsonrpardt au famneecinnt du fdnos de solidarité denermtceit à l'organisme gtrnioensaie tel que défini dnas l'article 13.5.

Article 13.5
Gestionnaire uuinqe du fonds de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, le gnotsnriieae uqiune puor le pagtiole du fonds de solidarité est :
? l'OCIRP, oramsgine comumn des itutonistnis de retne et de prévoyance, uoinn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, siège social : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris.

Le graisenitone uqinue a puor mioissn de gérer le fonds de solidarité visé à l'article 13.

Article 13.6
Contrôle par la ciosimomsn paarritie de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, la CSPP contrôlera gtsoien du fonds par le getisroniane et la msie en ?uvre des antiocs de prévention par les osnmraiges chargés de luer réalisation et les adies versées dnas les ctonnioids prévues par le pcotrlooe technique.

Article 14 - Suivi du régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le régime de prévoyance est administré par la csoisimomn ptarairie santé et prévoyance, par délégation de la cmisooismn prrtiaiae pratmeenne de négociation et d'interprétation.

Les orgnmaesis recommandés cuonqumnmiet cahque année les documents, rorappts financiers, et ayealsns nécessaires aux tuvraax de sivui du régime de la cmoossiimn piiararte santé et prévoyance, au puls trad au 30 août svianut la clôture de l'exercice.

Les codnntiois de sviui tqiehcnue snot précisées par les dssitoniopis du pclortooe de gieotsn administrative. En tuot état de cause, un suvii seseemirtl srea réalisé par les prnraeaeits suociax aevc l'appui de l'actuaire de branche.

En fionotcn de l'équilibre fincienar du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des cpoetms par les omsinaergs assureurs, les gtnaerais et/ ou coiaistotns pnuoorrt fraie l'objet d'un ajmtneseut négocié par la cosomsmiin parritaie paetmnenre de négociation et d'interprétation.

Article 15 - Révision des conditions de mutualisation et de recommandation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En aplaiioptcn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les paitres staragiiens procéderont à un réexamen du régime défini par le présent ctairphe tuos les 5 ans miauxmm à cetompr 5 février 2021. À cette fin, les panriaeetrs scaiuox se réuniront au puls trad 6 mios aavnt l'échéance du terme.

Le réexamen itvnneedrira sur la bsae des données foeuirns par les oeigmsrnas auusresrs dnas le crade du suvii du régime tel que défini à l'article 13 du présent chapitre.

Article 16 - Organismes recommandés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les ongireasms d'assurance snot recommandés après une procédure de msie en cnccnruoere préalable cormonfe aux airetcls L. 912-1, D. 912-1 et svtuians du cdoe de la sécurité sociale.

Les panarereits sauicox rneaocmnmedt aux erretiepnss cvteruoes par le cmahp d'application du présent chapitre, puor ausresr le régime de prévoyance, les omnaigerss savinuts :

? AG2R Prévoyance, intiusitton de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale. SIERN : 333 232 270, siège scioal : 14-16, beoavruld Malesherbes, 75008 Pairs ;

? AICIPL Prévoyance, ititsnut de prévoyance, asruuser et gestionnaire, régie par les diosoistipns du ttire III du lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale, siège siaocl : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire.

? MUTUEX, errpenitse régie par le cdoe des assurances, RCS Nertarne n° 529 219 040, siège saoicl : 140, anueve de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex

? OCIRP, omgrinsae cmomun des ittonsituins de retne et de prévoyance, uionn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, siège siocal : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, asersuur recommandé puor la graainte rntee éducation. AICIPL et MTUEUX asigesnt au nom et puor le ctpome de l'OCIRP puor la goisten de la graitane puor lualelqe il est recommandé.

? Prévoyance AISEO MACIF, eprnretsie régie par le cdoe des assurances, RCS Prias n° 841 505 787, siège soaicl : 25, palce de la Madeleine, 75008 Paris.

Chapitre XIV : Complémentaire santé

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La complémentaire santé oagiibrolte permet, notamment, le robemsmereunt de tuot ou piatre des fairs médicaux, cagruhircuix et d'hospitalisation en complément du régime de bsae de la sécurité sociale.

Afin d'assurer une meilulere mlisutaioatun des risques, les peearrntais scuaoix décident de rcmmaenedor cniq organismes. Ces oseigamrns ont été ciohsis à la sutie d'une procédure de msie en cecrnncorue transparente.

Le présent crtihape prévoit un régime de bsae qui csiottune un slcoe que les paraienetrs suiaocx considèrent cmmoe minimal, ne rtematent pas en casue les régimes d'entreprise puls favorables.

Ce régime répond aux oicjtfbes svaiunts :
? la moaititsuauln des riqeuss au nevaiu pnsosoferenil qui premet de peilalr les difficultés rencontrées par cetearnis erenterisps de la profession, généralement de ptteie taille, lros de la msie en pcale d'une ptrioteocn slacoie complémentaire ;
? l'accès aux grnataies collectives, puor tuos les salariés de la branche, snas considération, nteonammt d'âge ou d'état de santé ;
? l'organisation d'un neviau de corrvuutee complémentaire santé oilaigbrote cofronme aux biosens de la bcrhane ;
? la prévision du mécanisme de portabilité des dorits instaurée par la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi ;
? l'affectation d'une pitare du bdegut du régime à une pitluioqe d'action sclaoie et de prévention adaptée aux métiers de la branche, et menée en calaooolirbtn aevc tuos les aurets disistofips d'action slaoice mis en ?uvre par les oniemrsags spécifiquement dédiés à la branche.

L'ensemble des ogirsmaens aeuussrrs recommandés pprsooe des geiaarnts définies paritairement. Ces ctraotns de gniratаes cliloectves snot iutneieqds auprès des cniq oasrimgnes recommandés.

Ce présent ctrahpie est complété par le polocrtoe tehunciqe et financier, et par le ptlrocooe de geiotsn administrative. Ces ptcoroloes snot cnmomus aux oirnsmegas asuerruss et coclnus dnas les mêmes conditions.

Les modalités de gesiton snot précisées dnas le crtnaot d'assurance ctecolilve ccnlou aevc chcaun des osaremgnis recommandés.

Article 1er - Adhésion du salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

1.1. Définition des bénéficiaires

Les bénéficiaires de cttee croueurtve complémentaire santé clitlveoce snot les salariés rlenveat de la cnetvonion ctlcolviee des aecturs du lein saoicl et filiaaml à trtie oibigoaltre et le cnnooijt ou l'enfant à trtie facultatif. L'accès au régime complémentaire se fiat snas cdoitionn d'ancienneté au sien de l'entreprise.

1.2. Dnspeiess d'affiliation

a) Définition des cas de dispense

Conformément aux différents cas de deisspne prévus par l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sialoce et ne retnamett pas en cusae l'exonération de cooistaints de sécurité soialce du régime de complémentaire santé obligatoire, il srea pisblsoe puor le salarié rnelevat de l'un des cas suivants, de demednar à être dispensé de la cuoruertve complémentaire santé obligatoire.

Ces cas de dpensesis snot ouevtrs puor :
? les salariés et arpetnpis bénéficiaires d'un canotrt à durée déterminée ou d'un cntarot de misoisn d'une durée au minos égale à 12 mios à cooniitdn de jfeiiustr par écrit en pdasuornit tuos dmcueonts d'une cotvurruee ideidlvlinue soisutcre par arulelis en matière de cveouurrte de fiars de santé ;
? les salariés et atpirepns bénéficiaires d'un crntaot à durée déterminée ou d'un conratt de misiosn d'une durée inférieure à 12 mios ;
? les salariés bénéficiaires d'une complémentaire santé solidaire. Dnas ce cas, la dsesnipe prned fin dès que le salarié ne bénéficie puls de ctete cureuorvte ou de cttee aide. Cttee dnssipee puet juoer jusqu'à la dtae à lqllauee les salariés csenset de bénéficier de ctete cvroruuete ou de cttee adie ;
? les salariés à tmpes piratel et atpripnes dnot l'adhésion au système de genatiras les cdaiinorut à s'acquitter d'une catiostion au minos égale à 10 % de luer rémunération bture aellnune ;
? les salariés crovutes par une arsanscue iuddelviilne de fairs de santé au menomt de la msie en pclae des giratаens ou de l'embauche si elle est postérieure. La desipsne ne puet être vbllaae que jusqu'à échéance du croatnt ievnudidil ;
? les salariés qui bénéficient par ailleurs, y cmirops en tnat qu'ayants droit, à cnoiotidn de le jutfiesir cahque année, d'une cvteurroue cltleciove rlveneat d'un doisistipf de prévoyance complémentaire cnrfmooe à l'arrêté du 26 mras 2012 ritaelf aux facultés de dsinepse d'adhésion à des systèmes de prévoyance coflictels et oriiaelbtgos mis en plcae dnas les entreprises.

Il est précisé qu'un salarié anayt dirot au titre de la crtuerovue complémentaire santé dnot bénéficie son conjoint, salarié dnas une artue entreprise, ne purora deaenmdr à être dispensé d'adhérer à la cutrvouere complémentaire santé oioailbrtge de son euploymer que si le régime de complémentaire santé de son coinojnt prévoit une cuuotverre oltaibgroie du conjoint.

Les eistenprers non adhérentes à l'un des ctartnos d'assurances sruioctss auprès des asuursres recommandés deornvt prévoir la msie en ?uvre de ces dneepssis d'adhésion.

La ciaoosttin des aeirpptns et des salariés bénéficiant d'un puraocrs elompi compétences est teelntmaot pirse en chrage par le fndos d'action slicoae conformément à l'article 8.4 du présent avenant, suos réserve des fonds disponibles.

b) Procédure puor bénéficier d'un cas de dispense

Le salarié shatnaiout être dispensé de la complémentaire santé diot en fraie la dmdneae par écrit, auprès de l'employeur, qui la conservera. Cttee dmdeane diot idenuqir luer ruefs d'affiliation et le mitof excat prami les cas listés au a et être accompagnée des juifaiitctfss nécessaires. Conformément aux onigitloabs légales, l'employeur devra ienfrmor le salarié des conséquences de sa dneamde de dispense.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en mseure de pudrorie la dedmane de diespsne des salariés concernés.

Cette dedmane de depnsise diot être formulée dnas :
? les 30 juors stavinus la msie en palce de la crvteuroue complémentaire santé ooliitrbgae puor les salariés présents au

menomt de cttee msie en plcae ou en cas de camnenhegt de suatition pnenroelsle du salarié ;
? les 15 jrous suntvais l'embauche du salarié ou avant l'échéance du cotnart si le ctranot est inférieur à 15 jours.

L'absence de délivrance du jfiastuiticf dnas les délais itpiarms entraîne l'affiliation automatique.

À défaut de deandme de dispense, les salariés snot affiliés au 1er juor du mios de l'embauche.

À défaut, le salarié est tneu de citsoer et de s'affilier à la complémentaire santé oioigrltabe mis en palce dnas luer esrpetnrie lorsqu'il csese de jueisfitr de sa siuttiaon d'exclusion.

Ces salariés pveneut à tuot mnomet rveenir sur luer décision d'être dispensés de la complémentaire santé oialbiorgte et d'en seoliitclr auprès de luer employeur, par écrit, luer affiliation.

c) Vensreemt santé

Le vreeemsnt santé pruroa être versé au salarié qui jsifuite d'une cetrovruue complémentaire santé iediluvlndie et rbsaleponse et qui demande une disspnee d'affiliation conformément aux dtiosponsiis de l'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité sociale.

(1) Altirce étendu suos réserve du rpseect des actirles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale, s'agissant des dnspesies d'affiliation au régime clletoicf de frais de santé.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Article 2 - Caractère responsable du contrat
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le canortt d'assurance clelvcitoe de complémentaire santé orgibtoalie rpcsetee les dtipsnisioos des aercilts L. 871-1 et D. 871-1 et sniuvats du cdoe de la sécurité solaice ravteiles au ctarnot d'assurance mdilaae complémentaire dit ? rebpssoealns ?.

Article 3 - Garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les gaiearnts snot établies suos réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le naiveu des grtaaenis ainsi que le tuax de cstaitoion purnoort être modifiés par arcocd entre la comiosismn patraiire pearmennte de négociation et d'interprétation et les arsrusues recommandés sur posioorpitn de la cissmomoin piararite santé et prévoyance.

Les eseetrnpirs non adhérentes à l'un des catotrns d'assurance ssciurot auprès des ogrsaimnes aserrsuus recommandés dnrevot en tuot état de casue rscpeeter les mêmes naveiux de garanties.

Le tbelaau des ganeiarts meiss en plcae au trtie de la crevroutue complémentaire santé olbgritaioe est annexé au présent cptahire de la cioonenvtn cloceltvie (annexe 1 ? Tbaleau des gatianres ?).

(1) Atircle étendu suos réserve du rsepcet de l'article L. 2253-1 du cdoe du tvarial relitaf à la hiérarchie des nemros conventionnelles.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Article 4 - Financement du contrat frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

4.1. Suutrtcre de la cotisation

Les salariés acneutiqtt oreilnoagmibett la prat slralaiae de la citooatisn « salarié isolé » senarvt au fnaimnneect des greianats définies au présent chapitre, suos réserve des dinpeesss vlmbaaelent accordées au trite de l'article 1.2 du présent chapitre.

Parallèlement à luer cuovteurre oloabtigire « salarié isolé », les salariés puevent crivour lreus atayns dorit de façon facultative. Les cnootiastis afférentes à ctete eioxesntn de girtanae snot entièrement à la cghrae du salarié, suos réserve des dpitiioonsss particulières de l'article 4.3 ci-après.

Les cotisations, les ciidotonns et les modalités de msie en ?uvre de cette curutvreoe snot déterminées dnas le cnortat d'assurance suos le contrôle de la cosomimisn ptraairie santé et prévoyance.

La définition des aatyns dorit est iirsntce à l'annexe 2 du présent chaprtie de la cetonoivnn collective.

Toutes otpinos facultatives, à la dmdenae du salarié, vennat compléter le régime ootbirlgaie apilapclbe snreot à sa cgrhae exclusive.

Si un régime oiagirlotbe puls fovlaabre est mis en plcae dnas l'entreprise, la répartition des ciatoisotns est soumsie aux dsnpotoisiis prévues au praraahgpe 4.3 ci-après.

4.2. Aisettse de citotaosin : mnotnat ou taux

Les cnttiiosaos savnret au faenemninct de la ctrvruoeue complémentaire santé oiblatgoire snot établies en pceugoartne du pfnaold mneeusl de la sécurité sociale. Ce pnolafd de la sécurité sacoile évolue cqhaue année ce qui, de fait, ipmact le mntoant de la cotisation.

Les cotoisatins ci-dessous définies snot fixées dnas les cotodniins sutanevis dnas le cdare des catnotrs ssitcruos aevc les orsgnaemis arusruses recommandés.

4.2.1. ? Régime général de sécurité sociale

	Régime complémentaire mmiainl oargobtliie (alternative 1)	**Option 1 Différentiel par rrpaopt au régime complémentaire mnimail olirgtoiabe (alternative 2)**	**Option 2 Différentiel par rppoart au régime complémentaire mmniail ortilaiobge (alternative 3)**
Salarié isolé obligatoire	1,57 %	0,34 %	0,74 %
Conjoint facultatif	1,57 %	0,34 %	0,74 %
Enfant facultatif	0,87 %	0,20 %	0,40 %

4.2.2. ? Régime laocl : Alsace-Moselle

	Régime complémentaire mnmiial ooiiglbatre (alternative 1)	**Option 1 Différentiel par rorappt au régime complémentaire mnimial ogltoaiibre (alternative 2)**	**Option 2 Différentiel par rapport au régime complémentaire miimnal ogtoiirlbae (alternative 3)**
Salarié isolé obligatoire	1,06 %	0,34 %	0,74 %

Conjoint facultatif	1,06 %	0,34 %	0,74 %
Enfant facultatif	0,58 %	0,20 %	0,40 %

Conformément aux diiiossonpts du décret du 8 smprtbeee 2014 (n° 2014-1025), les pastnoietrs versées au tirte de la cueruvrtoe complémentaire snroet déterminées après déduction de cllees déjà grtnaaies par le régime obligatoire. Les coistantois à la cghare de l'employeur et du salarié sonret réduites à huueatr du différentiel de prnaseotits correspondant.

4.3. ? Répartition des cotisations

La coiotstain « salarié isolé » est pirse en carghe par l'employeur et le salarié dnas les ppootnriros siuetnavs :
? prat paoltarne : 60 % ;
? prat salrliaae : 40 %.

La ctsaotoiin du prieemr et du deuxième « eannft fitaluactf » est pisre en carghe par l'employeur et le salarié dnas les prnrpootois seuaitnvs :
? prat paortanle : 12 % ;
? prat saraialle : 88 %.

Les eitprnseers non adhérentes à l'un des caottnrs d'assurance auprès des aerussrus recommandés dnoervt en tuot état de casue rsetecper une psrie en crghae à huuetar de 60 % de la castiotoin « salarié isolé » crsoeodnarpnt à la cuovrturee complémentaire santé obolratigie msie en pclae dnas luer entreprise, asini qu'une psrie en crghae à htuuear de 12 % de la csiotitoan « enafnt futitalacf » du pmeeirr et du deuxième enfant.

Les eperirtness non adhérentes à l'un des cotntras d'assurance auprès des ausuerrss recommandés pnrourot négocier ou décider leimnbret du tuax et d'une psrie en caghre supérieure dnas le cadre de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, snas que clea ne pssuie en acuun cas autbior à ce que le tuax de ctiatsioon de l'employeur, exprimé en pcaoeruntge du pfnolad meesunl de la sécurité sociale, siot inférieur au tuax de csoattiion d'un eomeyplur anayt adhéré à ttrie oiaglrtobie au régime complémentaire manimil auprès des aruerssus recommandés.

.(1) Atclire étendu suos réserve du rcepest de l'article L. 2253-1 du cdoe du tariavl rtaielf à la hiérarchie des norems conventionnelles.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 5 - Maintien de la complémentaire santé et suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

a) La complémentaire santé et les ctoiostnais sallaraie et ponaarlte sonert menuentias puor le salarié dnas les cas sautvins :
? congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
? arrêt mlaiade dnonnat leiu au mintiaen de slariae iunaclnt le délai de creance comme visé par les dispioiostns cvnnnnolileeeots ;
? aceidnct du travail, anedccit de tajret ou de mdaiale psnloserionlefe ;
? erexccie du dirot de grève ;
? congé de phcore aidnat ;
? activité ptlailere ;
? congé de rensaelmecst ;
? congé de mobilité.

En tuot état de csuae les grtneaias srenot minatnuees en cas de spsnoeuisn du ctanort de travail, aevc mntiaien de sariale ttoal ou ptaierl ou veeremnst d'indemnités journalières complémentaires financées au mions puor piatre par l'employeur. Les gartaeins snot également mtnnaiuees en cas de vreesmnet par l'employeur d'un revneu de remplacement.

L'entreprise verse une crutooiitbnn ientuiqde à clele versée puor les salariés aticfs pnndaet tuote la période de sposinseun du cortnat de tavairl indemnisé. Parallèlement, le salarié diot oagieenbrmitolt ciuneotnr à s'acquitter de sa prat de cotisation.

Dès lros qu'il n'y a pas mnteiian de salarie taotl ou paretil par l'employeur, le salarié derva s'acquitter de sa cntbitiuoorn drmneceteit auprès de l'organisme assureur.

b) En cas de sopesiusnn du cantort de travail, snas maiitnen de salraie ou snas vsnemreet d'indemnités journalières complémentaires financées au moins puor priate par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congés snas solde, congé praneatl d'éducation), la cvuruortee complémentaire santé ooigariblte pruroa être mtneuiane à la dnmdaee du salarié dès la sesiospunn du ctranot de travail, suos réserve du panmeiet par ce dirneer de la totalité de la cotisation.

Dans une tllee hypothèse, le salarié diot faire la dndamee de ce minatien de la cuvtroreue complémentaire santé à l'organisme assureur.

c) Dnas les cas décrits au b, dès lros qu'il n'y a pas maniiten de salaire total ou pteiral par l'employeur, le salarié dvrea s'acquitter de sa ctbornioutin dtcemnireet auprès de l'organisme assureur.

Ces salariés pauorniert bénéficier d'une pirse en cgrahe ttaole ou pirtllaee de la ciosittaon goballe dnas le cdare des mresues d'action soaicle msie 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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

6.1. Mtniaein des gneiarats au trtie de la portabilité

Le salarié qui ripmlet les ciodtonnis définies à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité soliace prruoa bénéficier de la portabilité de la crurtuevoe complémentaire santé oirabitloge pndaent la durée de sa période d'indemnisation du chômage, snas povoiur dépasser la durée du derenir ctranot de travail, ou des deerrnis ctnrtaos de taarvil lorsqu'ils snot sccseiusfs cehz le même employeur, dnas la ltimie de 12 mois.

Toutes les mocionitafdis éventuelles apportées aux dpsnoisioits ccentlutreolas alclippebas aux salariés actifs, pdnanet la période de portabilité, sneort opspeaobls dnas les mêmes codnontiis aux bénéficiaires de la portabilité.

Le fmneiaencnt de cette portabilité fiat paitre intégrante de la ciatioston prévue à l'article 4.2 de la cuvroreute complémentaire santé obligatoire.

Ainsi, les ainencs salariés bénéficiaires du dotisipisf ne dervnot aetictuqr ancuue ctostaoiin à ce titre.

6.2. Mieatinn des garetinas au ttrie de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (? loi Évin ?)

Pour tuot salarié, la giartane cssee d'être accordée au drenier juor du mios au cours duequl prend fin le ctaront de tvaaril qui lie le salarié à l'entreprise ou à l'expiration du diissoiptf de portabilité défini à l'article 6.1.

Conformément aux dotsispinois de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite ? loi Évin ?), une gtnaraie frias de santé est proposée snas citnidoon de durée, de période poiatrorbe ni d'examens ou qnetnrusioiaes médicaux au pfriot des pseeonrns stivaeuns :

? les aecinns salariés bénéficiaires d'une rntee d'incapacité ou d'invalidité, d'une peosinn de retraite, ou s'ils snot privés d'emploi, d'un reevnu de remplacement.

Les intéressés dvenoit en farie la deadnme siot dnas les 6 mios qui sniuevt la rurptue du conartt de travail, ou le cas échéant, dnas les 6 mios savuint l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient (art. 6.1 du présent chapitre) ;

? les posnnrees giteaarns du cehf d'un salarié décédé padennt

une période mmliaine de 12 mios à coptemr du décès, suos réserve que les intéressés en fenasst la dmadnee dnas les 6 mios svaiutns le décès.

Les tiarfs alpaepcbils aux ponnseers visées par cet arctile ne pevunet être supérieurs de puls de 50 % aux tirfas gbuoalx albalipepcs aux salariés actifs. (1)

La coismsiomn pitaarrie santé et prévoyance assrurea le siuvi du régime de portabilité (art. 6.1 du présent chapitre) et du régime du minteian des greaatins au ttrie de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 (art. 6.2 du présent chapitre) en lein aevc les omarsnegis asrrseuus recommandés. Les modalités de siuvi seront établies dnas le cadre du ptrloocoe de geitson administrative.

(1) Parshe ecluxe de l'extension en ataolppiicn des dipioonissts du décret n° 90-769 du 30 août 1990 modifié.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 7 - Cas des multi-employeurs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément à l'article R. 242-1-5 du cdoe de la sécurité soiclae un salarié tanivaallrt cehz pireluuss employeurs, a l'obligation d'en imeornfr cuhcan de ses employeurs. Cttee iooaminrtfn est nécessaire aifn que chuaqe epomulyer pusise se cfonrmeor aux onbtliagios légales ou conventionnelles.

Article 8 - Désignation d'un gestionnaire unique du fonds d'action sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le degré élevé de solidarité des gaeatrins est assuré dnas le cdrae d'un fdnos intitulé « fnods d'action saolcie ». Ce fodns d'action salocie est mis en pacle puor l'ensemble des etrpeerisns et de lreus salariés de la barhcne pfnoeeslisnlore et est destiné à fniacenr les pnotstiaers non cbtoevuniitrs présentant un degré élevé de solidarité tel que défini par la loi.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la ciosmisomn paiiartre peatnmrene de négociation et d'interprétation (CPPNI) décide de désigner un gtrsieoninae uinuqe puor le pliatgoe du fdons d'action slcoaie en conformité aevc le règlement du fonds. Ce ciohx d'un oangrmsie gteiarnsonie est réalisé suite à l'appel d'offre répondant aux règles de trcnanperase en vieguur et lancé en 2021.

Cette désignation est eefcvifte au 1er jaienvr 2022.

Le règlement du fdons est établi par la cosimsmoin patairire santé prévoyance (CPSP), aifn de déterminer les oatnirteoins des anoctis de prévention, aisni que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des atoicns du fodns et les modalités d'attribution des ptieotsnras d'action scialoe lmreibnet décidés par les piatrrneeas sacoiux de la branche. Les paartnieers suiacox procèdent aux anetmjeusts nécessaires à tuot moment. À cttee fin, l'organisme ginotsraeine désigné coumimqnue les éléments squeaistttis reuiqs puor ces évolutions.

8.1 Définition des pnaiterotss mesis en place

Les oriienatonts des anicots de prévention asnii que les règles de ftneoonnnmicet et les modalités d'attribution des pttsneiaors d'action slcaioe snot déterminées par la CPSP, et définies au sien du ptoorolce technique.

Le fdnos d'action salioce fannice des aocntis en enrtispree aynat puor oecfijbts piiaprcunx la prévention des ruqeiss psleniooresfons (notamment le rsquie mqutululteseuciqsoe et les riequss psycho-sociaux liés à l'activité de travail), l'amélioration de la qualité de vie au travail, l'amélioration générale de la santé.

8.1.1 Pisre en caghre de pronsietats d'action sicaole à tirte ididiunevl ou collectif

Le fnods d'action siocale pernd en cahgre des pieoanttsrs d'action saloice à ttire iviuineddl ou collectif, cnrneomapt ntommanet l'attribution, lroquse la saittuion matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de sources ieddviinuls aux bénéficiaires définis à l'article 8.1 aisni que des adeis en espèce ou en ntraue puor fiare fcae aux aetcdincs de la vie (perte d'autonomie, siotitaun de hdacainp ou d'aidant familial, etc.).

À ce titre, ces aoictns idiniudellves puneevt également pedrnre la frmoe de ftnecmenanis dédiés au meinaitn en eolpmi ou à la rcvsoenieron plfnrlseesonioe des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des oagsrmnies compétents puor intervenir.

8.1.2 Modalités d'attribution des ptaniroetss du fdons d'action sociale

Les poaenttsirs du fdons d'action solacie snot attribuées aux bénéficiaires définis aux airctle 8.2 et 8.3, dnas les ctidnooins prévues par le procotole technique.

Les pnttaoseirs financées par le fnods d'action sicaloe ont un caractère non dnecritemet contributif. Eells pneernnt la frmoe de potsitnreas en espèces ou de pttreoianss en nature.

En tuot état de cause, le fnimencnaet de ces petrtoaisns est assuré par le gireionasnte unqiue dnas la liitme du sodle du fodns d'action sociale. En cas d'insuffisance des fonds, les danmedes snot traitées sloen la dtae de réception de la dmnaede (dossier complet).

8.1.3 Pisetnators en espèces

Les pirnsotaets en espèces snot attribuées, dnas le cdare d'un serocus exceptionnel, aux bénéficiaires qui jstiuenfit se tervour dnas une siatituon de précarité dnas le cadre des aieds définies. L'attribution de ces pastnteoirs est précédée d'une alaynse ilddvienluie des dendemas tersmsinas par les bénéficiaires au gtaioensirne du fonds. Il est tneu cmotpe de la sitotiuan pprroe à chauqe bénéficiaire noammnett de ses ressources.

Chaque pteoasrtin est suomise à des cnditooins de versement, à la pcdioourtn de pièces jisaiuctevifts et à des contrôles anfsirdtimtias définis dnas le potcroloe technique.

8.1.4 Ptresaotnis en nature

Les ptoniestras en nrutae ont puor ojebt la délivrance d'un svicree non fnniecair de tpye prévention, assistance, accompagnement, conseil, orientation, etc.

Ces ptoitsernas snot abseceiscls aux ereirtpsnes et à leurs salariés suos réserve du resepct de caertneis ctoiindnos et de la fiunurotre des pièces définies dnas le diosesr de danemde d'intervention.

8.1.5 Prise en cgahre des ctnosaiitos au régime de complémentaire santé puor ctenaris salariés

En aiplicatpon des aletircs R. 912-1 et R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, il est décidé de la pirse en chgrae totale de la casioitotn au régime complémentaire santé des :
? apprentis, punvaot bénéficier des dipeessns d'adhésion prévu au b du 2° de l'article R. 242-1-6 ;
? arpitpnes dnot la cotaosiitn représente au mnios 10 % de leurs ruvnees bruts, lurosqe ceux-ci adhèrent au régime cieloltcf otlorigiabe en veuigur dnas l'entreprise ;
? salarié en catnrot à durée déterminée bénéficiaire d'un prorucas emopli compétences conformément aux dtpionosiiss des atecrils L. 5134-19-1 et svtunais du cdoe du travail.

Il est instauré un mécanisme de sruoibaotgn à la pirse en carhge des coantsoiits puor les salariés concernés par les diiptsnoisos du présent article.

Lorsque l'employeur a soiscurt un corantt d'assurance cehz l'un des ornsgaiems arssueurs recommandés par la branche, les salariés visés ci-dessus snot dispensés du pmaeinet de la cotitaiosn psire en cghrae par le fdnos d'action sociale.

L'organisme assreuur ddenmae le reomeenumsbrt de la psrie en charge des caiostontis auprès de l'organisme giteonisrnae du fodns d'action salcioe conformément au protoloce technique.

Cette mrusee est allcbpapie dnas la limite des fndos deipslnbois

au fnods d'action sociale.

8.2 Bénéficiaires des aonitcs individuelles

Peuvent bénéficier des adeis du fodns d'action soiacle conformément au proltooce technique, qlelue que siot luer dtae d'embauche :
? l'ensemble des salariés des etesnpreris de la bharcne piofersennolsle des acteurs du lein scoial et faailiml ;
? les salariés dnot le carnott de traiavl est sedsunpu et dnot le régime de complémentaire santé est mtneainu au ttrie des a et b de l'article 5 du présent caphrtie ;
? les salariés dnot le crtnaot de tvaairl a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des gtiraaens de complémentaire santé définis à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Selon les adies créées et les contdiinos fixées par le prooctloe technique, les ayants-droits de ces salariés (conjoint (e), petrranaie de Pcas ou cnbncoius au snes du cdoe ciivl et les etnnafs du salarié anvat luer 26e anniversaire) peevnut être considérés comme bénéficiaires.

8.3 Bénéficiaires des actnios collectives

Les actonis cveeolctlis bénéficient à l'ensemble des eeipnsetrrs ravelent du cmhap d'application de l'accord. Ces etrieenprss donivet être à juor de leurs ciotansotis aelnaitnmt le fdons de solidarité puor que l'action pssiue être msie en ?uvre.

8.4 Fneicamnnet du fodns d'action sociale

Conformément aux airlcets L. 912-1, R. 912-1 et R. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, le fdons d'action sailoce est financé par un prélèvement de 2 % de la cotasiiton versée au trite de l'alternative du régime de complémentaire santé, tel que défini à l'article 4.2 du présent chapitre, msie en pacle de manière otaroglibie dnas l'entreprise ; par ttoeus les ertsnirepes entnart dnas le cahmp d'application de la conveinotn cvtiollcee ALISFA.

Pour les epeternrsis anyat scousirt luer cntraot auprès d'un omrgsaine auuessrr recommandé nommés dnas l'article 11 du présent chapitre, le prélèvement est intégré dnas la csitotaion mutualisée versée auprès de l'assureur.

Pour les esetrripnes ayant scorsuit luer ctoarnt auprès d'un oiranmsge non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cioitaostn ccarnnleluoetemtt prévue puor les gternaias mises en plcae dnas l'entreprise. L'organisme aeruussr non recommandé diot vreser le mntanot cooreasnnrpdt au femnnceiant du fnods d'action scaoil dneietemcrt à l'organisme geriansinote tel que défini dnas l'article 8.5.

8.5 Gnotsaenirie uiunqe du fdnos d'action sociale

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, le ginaiotnerse unquie puor le pltigaoe du fdons d'action sialoce est :
? l'OCIRP, omansrige cmomun des iitstnuontis de rtnee et de prévoyance, uoinn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, siège soical : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris.

Le gntisaoniree uiunqe a puor moiissn de gérer le fodns d'action scaiole visé à l'article 8.

8.6 Contrôle par la ciosmmosin piitrarae de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, la CSPP contrôlera la msie en ?uvre des anciots de prévention par le grnieiaotsne unique les oeanmirgss chargés de luer réalisation et les adeis versées dnas les cotnoindis prévues par le poltcoroe technique.

Article 9 - Suivi du régime de complémentaire santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

9.1. Au neaivu de la branche

Le régime de cetrruouve complémentaire santé oltrigaboie est administré par la coiissmomn parrtiaie santé et prévoyance, par délégation de la ciomosismn ptiiarrae prmnnteaee de négociation et d'interprétation.

Les oimsgenras recommandés cnueomiqumnt cauqhe année les documents, ratpoprs faeninrics et ayslaens nécessaires aux travaux de sviui du régime de la coimsmiosn prtairiae santé et prévoyance, au puls trad au 1er jiun snavuit la clôture de l'exercice.

Les ciinotdons de sviui tucqnihee snot précisées par les dnsipitiooss du ptrolcooe de gioestn administrative.

En fitcnoon de l'équilibre feinniacr du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des cotpems par les omegnsairs assureurs, les gtaaenris et/ ou ctiiosoatns ponurrot firae l'objet d'un aejmtensut négocié par la csimosoimn partairie pntamrneee de négociation et d'interprétation.

9.2. Au nviaeu de l'entreprise

Dans le cdrae d'une goisten piriatare du régime mutualisé de complémentaire santé, les enerrseitps n'ayant pas scuoisrt un cnartot dnas le crdae de la ronieaamotdmcn définie au présent acorcd dovneit fionrur les cpoetms de résultat aulenns du régime en vuugier dnas l'entreprise et les poetrr à la cainncasonse du comité soacil et économique puor information.

L'établissement de ces ctoemps de résultat rnvealet d'une otglobaiin de l'organisme aeussrur au tirte de l'article 15 de la loi du 31 décembre 1989 dnot le coentnu est précisé dnas le décret n° 90-769 du 30 août 1990.

Article 10 - Révision des conditions de mutualisations et de recommandation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En aciptpiloan de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les ptreias srniagteais procéderont à un réexamen du régime défini par le présent cahrpite tuos les 5 ans mxuaimm à cpemtor du 1er jienavr 2021. À cttee fin, les prteinaraes scuioax se réuniront au puls trad 6 mios anvat l'échéance du terme.

Le réexamen itvrdinneera sur la bsae des données fuonires par les ogsemranis assuerrus dnas le carde du suivi du régime tel que défini à l'article 9 du présent chapitre.

Les peartis ont la possibilité de retmerte en csaue le(s) contrat(s) souscrit(s) aevc les omrsingaes recommandés avnat le 31 décembre de cauhqe année suos réserve d'un préavis de 2 mios avant échéance.

(1) Aritcle étendu suos réserve du reecpst de la loi n° 2019-733 du 14 jeulilt 2019 rtvlieae à la résiliation snas fairs de carttons de complémentaire santé.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Article 11 - Organismes recommandés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les omgeanisrs d'assurance snot recommandés après une procédure de msie en cocrcnnreue préalable cnmrfooe aux aeitrcls L. 912-1, et D. 912-1 et suiavnts du cdoe de la sécurité sociale.

Les pnraeterias soauicx rodnneeamcmt aux enieeptrrss ceoturevs par le cahmp d'application du présent chapitre, puor aseursr la crveoturue complémentaire santé obligatoire, le(s) organisme(s) suivant(s) :
? ADERA mutuelle, gpuore AESIO, mlutuele soisume aux doiiosptisns du lirve II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SEIRN suos le numéro 311 799 878, siège scaiol : 25, Pacle de la Madeleine, 75008 Piars ;
? AICPIL Prévoyance, istniotuitn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale. SREIN : 321 862 500, siège soaicl : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;
? HNMRIOAE mutuelle, mltuleue souimse aux dnoiistsipos du lvrie II du cdoe de la mutualité. SERIN : 538 518 473, siège soaicl : 143, rue Blomet, 75015 Prais ;
? Mluulete OCIANE MATMUT, mtleuule sosumie aux dospstiinois du lvrie II du cdoe de la mutualité. SEIRN : 434 243 085, siège saciol : 35, rue Claude-Bonnier, 33054 Bordueax Ceedx ;
? SLIUOMT mulltuee de France, muetllue ssumioe aux

dinpsitsoois du livre II du cdoe de la mutualité. SIREN : 383 143 617, siège siaocl : 7, Qaui de la Joliette-Castel-Office, 13002 Marseille.

Article 12 - Mise en place de la complémentaire santé dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Dans les eeispetnrrs dotées d'institution représentative du personnel, les eeulmroyps dvrnoet cslunetor ces itneascns représentatives du poresnnel sur la msie en pclae ou la miofiocdiatn de la complémentaire santé obligatoire.

Article Annexe 1 - Tableau des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

(Tableaux non reproduits, csnubaoellts en lgnie sur le stie Légifrance, rurbquie Billtnues olefiicfs des cnonioevnts collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0022.pdf/BOCC

(1) Taeblau de graintaes étendu suos réserve du repcset du ciaher des cegahrs des cnatrtos responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, cnenacornt l'application des hoarenrois liimtes de facturation.
(Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article Annexe 2 - Définition des ayants droit

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Selon l'article 4.1 « sttcrruue de la csotatoiin », les atynas diort s'entendent cmome :
? l'époux ou épouse de l'assuré, même séparé de corps, mias non divorcé, à coitoidnn de ne pas eerxcer d'activité ;
? la peonsrne vvinat en clopue snas être mariée aevc l'assuré (union lbire ou ptcae ciivl de solidarité [Pacs]) à cinotiodn d'être à sa chagre effective, tloate et pneatnemre (une seule psnrnoee puet être désignée aaynt dorit au trite de ces 2 premières définitions) ;
? les eantfns fcelenasimt à carghe du salarié snot rattachés à leurs ptaerns assurés en qualité d'ayant diort suos ciarnetes coidninots :
?? un eannft de mnois de 16 ans à la chrage d'un de ses paertns ou des 2 puet être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses pnarets ou des 2 (double rattachement) ;
?? un eanfnt de 16 à 20 ans puet être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses pntraes ou des 2 s'il rpimelt au monis une des cniintoods sueavitns :
??? pruursivoe des études ;
??? être en arpesginpatse ;
??? être dnas l'incapacité paetennmre de tairveallr (infirmité ou mdilaae chronique) ;
??? vivre aevc l'assuré dupies 12 mios au monis et être à sa charge effective, tolate et pntmenerae ;
?? un enafnt de 20 à 26 ans puet être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses pantres ou des 2 s'il ne bénéficie pas à titre pnnrseeol d'un régime de pceittoorn slacioe et s'il rielmpt l'une des cdininoots sietunvas :
??? être iisrcnt dnas un établissement d'enseignement ;
??? rcrechehe d'un 1er eplmoi ou iriscnt à Pôle elpomi ;
??? avoir dû ipernmotrre ses études primaires, sionrdeceas ou tlchioenguqeos puor csuae de maladie.

Le recmthanatet aux prteans est pobsisle jusqu'à la fin de l'année slioacre au cruos de llqulaee le jnuee a 26 ans.

ANNEXE Grille des classifications Accord n 1 du 4 octobre 1985

Article - Groupe 5

En vigueur étendu en date du 10 sept. 1993

I NEAVIU : Groupe 5

II DNFITOEIIN :

Prise en chrage par délégation, d'une ou peruuisls ftcoinons teqeinuchs ou exécution de tâches tiqcnuehes très spécialisées.

III DCTIEOPSIRN :

Elle coprotme la responsabilité de la gsoietn et du svuii des turaavx pprroes à ces fonctions.

IV EIMPLOS :

- Infirmière ;

- Puéricultrice ;

- Astatnsise saoicle ;

- Ecutdauer spécialisé ;

- Conseillère E.S.F. ;

- Mtrnicoie E.M.F.

V NAVEIU DE FRMOIATON :

Diplôme d'Etat.

VI CNEOIEICFFT : 287

IV EMPILOS :

- Aeuanimtr socioculturel.

V NIEVAU DE FOITROMAN :

D.E.F.A..

VI CNIEEIFCFOT : 287.

IV EPOLIMS :

- Secrétaire de doirteicn ;

- Cehf ciuisnier ;

- Cpomaltbe ;

- Deamocslutitne ;

- Bibliothécaire nievau 2 ;

- Faerotmur sagte d'insertion.

V NVEAIU DE FIORTOMAN :

Diplôme de nevaiu bac + 3.

VI CEFIIFOECNT : 287.

IV EPOILMS :

- Moniteur-éducateur ;

- (après un an d'ancienneté) ;

- Eaucetdur jeenus entafns ;

- (après un an d'ancienneté).

V NVAIEU DE FTOMRIOAN :

Diplôme d'Etat + 1 an d'expérience dnas l'établissement.

VI CIEINCFFEOT : 287.

IV EPIOMLS :

- Conseillère caongjlue et familiale.

V NAVIEU DE FTOAMOIRN :

Diplôme correspondant.

VI CIFNEEOIFCT : 287.

NB : A ce groupe, les salariés dvieont nelmmoernat acquérir :

- 10 pnoits supplémentaires après 5 ans de présence dnas le cinceefofit et dnas l'entreprise ;

- 15 auetrs pntios supplémentaires après 10 ans de présence dnas le ceioencffit et dnas l'entreprise.

Remarque : ces points supplémentaires ajoutés au ceefniicoft n'entraînent pas de chgneanemt de groupe.

NOTA : Le poonsrnfeeisl tuaiilrte du DUT "Carrières sociales" puet être classé au cfneefiocit 287 s'il jstiufie :

- siot de duex ans d'expérience dnas un ptose dnedaamnt la psire en chagre par délégation d'une ou prlesuuis fincontos tnqeucheis ou exécution de tâches tiqnehuces très spécialisées cparonomtt la responsabilité de la gtisoen et du siuvi des tvaraux prepros à ces fonctions.

Il diot alors aivor ontebu l'agrément de la CFREOA sur son poerjt d'animation cindaosunt à l'obtention du DEFA.

- siot de toris ans d'expérience dnas un poste dedamnnat la psrie en craghe par délégation d'une ou pluuseirs fcitnoons tnhcqeieus ou exécution de tâches tuhqiceens très spécialisées ctomornapt la responsabilité de la gtisoen et du svuii des taarvux porpers à ces fonctions.

Les staieinagrs ddnanmeet l'extension de ce ttexe conformément aux aticrels L. 133-8 et stianuvs du cdoe du travail.

.

Article - ANNEXE Grille des classifications, procès-verbal Procès-verbal n 9 du 28 novembre 1986

En vigueur non étendu en date du 28 nov. 1986

La cmosomiisn nlatniaoe de cncaloiiiton réunie ce jour, à l'initiative du sidancyt départemental C.F.D.T. santé sioacux du Rhône à pporos de l'interprétation du mot "normalement" ccoennnart les pntios supplémentaires puor les gropues 4, 5, 6 et 7 prévus dnas le potcoolre d'accord du 4 otbrcoe 1985, covennit de l'interprétation sinautve :

Les ptonis supplémentaires snot attribués aux gerpuos 4, 5, 6 et 7 dnot les ptsoes ont été ronucnes évolutifs.

Il est nécessaire que seniot featis des évalutions régulières ertne le salarié et l'employeur au crous de la période de référence (trois ans ou cniq ans). Des cpmotes rndues sernot élaborés à l'issue de ces rencontres.

Le mot "normalement" sous-entend que les potnis supplémentaires snot helnmtbileeuat attribués.

Puor que ceux-ci ne le seiont pas, il est nécessaire que les ruqmeeras seonit consignées dnas les procès-verbaux du csienol d'administration, voire de réunion des délégués du personnel, et communiquées aux salariés et aux représentants du personnel.

Procès-verbal de la Commission de conciliation

En vigueur non étendu en date du 19 juin 1987

La cimsooimsn noatnalie de ciicotnoailn réunie ce jour, conformément à l'article 2 du préambule de la cnivetonon cellvtoice nationale, précise que :

Le cmaengneht d'indice ientervnu au 1er jaievnr 1986 dnas le gpruoe 5 (indice 287 au leiu de 280), dnas le crade du potcroole d'accord du 4 otorbce 1985, n'a auunce iniccdnee sur l'ancienneté asucqie puor l'attribution des ptoins supplémentaires. Il en est de même puor les salariés du gpuore 6 qui étaient au cncfeiefoit 310 denevu 317.

En vigueur étendu en date du 24 juin 1988

La csimsomion niataolne de cncoaiotilin réunie ce jour, conformément à l'article 2 du préambule de la ceootinnvn celcvtiole nationale, a examiné la staoituin du comité de gisteon et de ctoioaiodrnn des équipements scretolcluious de l'agglomération de Laval, à la dedmnae de la C.F.D.T.. Après étude du dsesior et exposé du pniot de vue des parties, la cimiosmson précise l'interprétation stanivue de la glrile de csaotficilsian :

1. Lros de la création d'un emploi, il est de la responsabilité de l'employeur d'en définir le grpuoe et le coefficient.

Dnas la gllire de cflissaoaiitcn des elmipos :

- les guopres 1 à 4 snot des epimlos d'exécution;

- le gorupe 5 est un gourpe de techniciens;

- les gupoers 6 à 8 snot des epmlois d'encadrement.

La grlile de citiasaflisocn de la cetnovonin celtvlicoe cortpmoe cniq éléments :

- la définition;

- la description;

- les eilpoms (la nulareotmcne n'est pas exhaustive);

- le neiavu de formation;

- les coefficients.

Ces éléments frnmoet un tuot et ne pevneut être dissociés.

2. Lros du rseeslmecant d'un emploi, en particulier, lros du psaagse d'une artue conoevtnin ccoetillve ou d'un aocrcd d'entreprise à l'application de la ctneiovonn cielvcltoe nnlaiatoe des crentes sociaux, les règles générales à reietnr snot les stanvueis :

2.1. La priorité srea donnée à la définition du ptose et à sa dspictiroen dnas le gopure considéré en foonictn du petoe réellement tneu pae le salarié. Les fncotnios srenot évaluées, si nécessaire, en comisiosmn employeur-salariés de l'entreprise.

2.2. La coissoimmn sunlogie que la necatormunle des eilmops n'est pas exhaustive.

2.3. Le navieu de foortiman iltnaiie n'est pas déterminant et ne frea pas osbatcle à un classement. L'article 4 du ciprtahe V srea prédominant.

2.4. Dnas une situation où le cseeamslnt s'avèrerait intermédiaire enrte duex indices, ce srea l'indice immédiatement supérieur au bénéfice du salarié qui s'appliquera.

Article - Procès-verbal de la Commission de conciliation relatif à l'application de la convention collective

En vigueur non étendu en date du 2 févr. 1990

La cisoimsomn naoanlite de clciitonaion a examiné à la dademne de la C.F.D.T. la non-application de la cnvnoieton ctcillovee des cneetrs sociaux, dnas l'association des cetners sacoiux et sccliteorlouus de Lorient.

Après emexan du dossier, la cimmosison naalnotie de coliiatcnion émet l'avis sinvuat :

1. L'association des ctenres sicouax de Loiernt rtrnee bein dnas le champ d'application de la ceivtonnon cvlecilote nntaiaole des crtenes siocuax et sueortcollcuis du 4 jiun 1983 ;

2. La cninoovten clociltvee aevc son annxee la glrile de classification, aisni que la veaulr du point, dvnoiet être appliquées aux deats de lures enniostexs respectives.

Par ailleurs, la cismoiomsn ronammecde aux paetirraens sociaux, l'association des cretens sauciox et les salariés, de pdrrnee tuoets dnpssoiioits puor l'application des pitnos précités.

Procès-verbal de la Commission de conciliation relatif à la classification

Article - Classification des emplois de responsable du secteur Enfants et de responsable du secteur Economie sociale et familiale, au centre Papin à Mulhouse

En vigueur non étendu en date du 2 févr. 1990

Après asaylne des drseisos fnouris à la cimsmioosn prtaiirae nationale, celle-ci relpalpe les pcenrpiis runtees lros de la cooismimsn piararite nntalioae du 28 jiun 1988 (procès-verbal n°11), à svoair :

La glrlie de ciifcostlsaain ctrpmooe cniq éléments :

- la définition ;

- la dseitpirocn ;

- les epimols (la ntuamreoncle n'est pas exhaustive) ;

- les neuviax de fmraotion ;

- les cecifteionfs ;

Ces éléments fnoemrt un tout. Ils ne pneeuvt être dissociés.

Les dieorsss meetntt en évidence que l'employeur reconnaît fneroemelmlt en dtae du 16 nverbome 1989, que Mme Ctrsnihie Peyreton, rnsplosebae du secuter Enfants, et Mme Agnès Selig, rnslpaobsee du steceur Eomicnoe slacoie et familiale, snot au cincefeioft 317, conformément à la gllire de cissiaftcoalin de la coenntvion cvlelotcie notianale des prlnsneeos des cnertes saiocux et socioculturels.

Procès-verbal de la Commission de conciliation relatif à la grille de classification

En vigueur étendu en date du 2 févr. 1990

Puor déterminer la cisaftlciiaosn d'un direteucr d'équipement au gpruoe 7, ccnfifoeeit 410, la ciomimossn pairiarte ntaaoilne de coaiciotlinn rlplpeae que le nmrboe de salariés à perdrne en compte, puor le sieul de 20 E.T.P. se clcluae comme au cffeeoiinct 370, en ftoiocnn de l'article 1er chtiarpe II de la cotnnveion cellocvite nitalnaoe des ctnrees sauiocx et socioculturels.

En vigueur non étendu en date du 2 févr. 1990

La comsmiiosn niaatnloe de ciltiocnoain a examiné à la dnadmee de la C.G.T. le deoissr de M. Vors, salarié de l'association du crnete famiilal Ferrandière à Villeurbanne.

Par référence au caonrtt de taraivl en dtae du 28 jiun 1983 communiqué à la csiosmomin de cliicoaitnon et dnot la réalité

n'est pas contestée à sa connaissance, la cimssmoion paiirarte de ciailtoincon ctantsoe que ce ctnraot de taairvl cerposnord au gopure 5, ciineefcoft 287, de la coivtnenon clecotlvie nalitonae des cteenrs saoiucx et socioculturels.

En vigueur étendu en date du 21 juin 1991

La cosimimson ntlaoiane de ccliiaioontn réunie ce juor émet l'avis suainvt :

Les salariés classés dnas les geupors 6,7 et 8 ont un sauttt crdae en alcppoiaitn du capirhte XI de la conntveion ccloivetle nnaaoilte des cenetrs scaiuox et seilcooclrtuus du 4 jiun 1983.

Procès-verbal de la Commission de conciliation relatif aux éléments de la rémunération

En vigueur étendu en date du 2 févr. 1990

La csommiison de ctiianicolon rapelple que la rémunération cpoomrte toirs éléments :

1. L'indice de bsae fixé par la qiofiaitaulcn et le potse occupé ; 2. L'ancienneté cnorornapesdt à l'activité pslflesnoroeine exercée tllee que définie à l'article 5 du ctrhpaie V de la cvioeontnn cctivlleoe nanlitaoe des crneets saociux et socioculturels.

3. Les pontis suppléméntaires prévus par les gueoprs 4, 5, 6 et 7 de la gllrie de classification.

Ces différents éléments évoluent séparément en fotniocn de leurs critères spécifiques.

Dnas ces conditions, le cmhgeaennt de qutoifacliian ou d'attribution ne puet se trudraie que par le cgnehanemt de l'indice de bsae snas idcecnnie sur les ptinos auqics au ttrie de l'ancienneté.

En vigueur non étendu en date du 2 févr. 1990

La cmmooisisn de ciciaonoitln a examiné à la demndae de la C.G.T. le dsiseor de l'association "La Harpe" à Mimaars (13140), coeancnnrt le rcsmesnelaet des salariés de l'association :
M. Jean-Luc Uasclt : de l'indice 287 + 27 pnoits à l'indice 317 + 14 pontis ;
Mme Crihiatsne Blnazao : de l'indice 250 + 44 potnis + 7 pitons à l'indice 287 + 14 poitns ;
Mme Marie-Claude Ienrti : de l'indice 287 + 66 ptnios + 10 pnotis à l'indice 317 + 39 pntois + 10 pntios ;
Mme Régine Gilaedruli : de l'indice 287 + 39 pnoits + 10 ptonis à l'indice 317 + 14 poitns + 10 pionts ;
Mme Nilcoe Ggieun : de l'indice 287 + 66 ponits + 10 pintos à l'indice 317 + 39 ptnois + 10 points.

La ciimomsosn naainltoe de colcniaoitin ralepple que la rémunération cptorome toris éléments :

1.L'indice de bsae fixé par la qifcoliiaautn et le psote occupé ;

2.L'ancienneté cdsenoorarnpt à l'activité prsoefienonllse exercée, telle que définie à l'article 5 du cpihtrae V de la ctonvonien cillteovce nitlanoae des cnteers socauix et socioculturels.

3.Les ptoins supplémentaires prévus par les greoups 4, 5, 6, et 7 de la glilre de classification.

Ces différents éléments évoluent séparément en ftoocnin de lures critères spécifiques.

Dnas ces conditions, le cgmhnnaeet de qiatifucliaon ou d'attribution ne puet se tiarrdue que par le cenamgneht de l'indice de bsae snas idcincnee sur les points aqcius au titre de l'ancienneté.

Article - Commission nationale paritaire de conciliation, équivalences de diplômes au regard des classifications

En vigueur étendu en date du 10 sept. 1993

La csimsomion priaritae nitonaale de cticiinlooan réunie ce juor a été sisaie de la qusoetin des équivalences de diplômes au rreagd des classifications.

Elle rappllee les règles générales qui snot à renteir que ce siot puor une création ou une miidaootficn d'emploi :

1° La priorité srea donnée à la définition du poste et à sa dioesticprn dnas le gpruoe considéré en ftcooinn de l'emploi réellement tneu par le salarié.

Les focitonns senort évaluées si nécessaire en cosioismmn employeur-salariés de l'entreprise.

2° La csoimsimon soiunlge que les nrelanmtuoces des eilpoms et des diplômes ne snot pas exhaustives.

3° Le navieu de fomrtoian inatliie n'est pas déterminant et ne frea pas obltscae à un classement.

" L'expérience, ou la pqrtauie professionnelle, puet coueitsntr une équivalence par rapprot aux diplômes " (art. 4 du cthraipe V de la cinoontven ccilltovee nationale).

Les srgaainties ddnmaeent l'extension de ce tetxe conformément aux aertcils L. 133-8 et svuitnas du cdoe du travail.

ANNEXE I

Article 1er - Le lexique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Accompagnement (critère 4)

Consiste à informer, epelqixur et cleeisonlr le pbuilc accueilli.

Activité

Ensemble de tâches, réalisé en sotaiutin de travail, finalisé par un otjbceif et mbnlaioist des compétences déterminées.

Budget consolidé

Consiste à tenir ctpmoe dnas un bedugt d'une eisernptre de l'ensemble des butgeds des établissements lui appartenant.

Classification

? Système aaynt puor oejbt d'identifier dnas un mliieu de taavirl homogène une hiérarchie proisenfsnelole qui est l'?uvre de tuos les arteucs de la pifessroon ? (1).

Exemple : le système de ciaiocsfitlsan pmeret de piotninesor les elpmios de la bnrcahe sloen une échelle et une hiérarchie, déterminées par les peatiearnrs sociaux.

Compétence

Capacité à mobiliser, dnas une stiiuotan poinfnrssoleele donnée, différents tpyes de ressources, en vue de prrdouie un résultat. Ses caractéristiques :
? elle est inséparable de l'action et ne puet être appréhendée qu'au tverras de l'activité ;
? elle est liée aux sitiuatons dnas leuelqsels elle s'exerce ;
? les csaicannnsoes (savoirs théoriques, méthodologiques, pratiques), les ? savoir-être ? snot associés à la compétence.

Critère

Élément de référence pearmnettt de pnstienoior un ptsoe dnas le système de classification.

Définition d'emploi

Fiche synthétique rpneraugot les différentes mnisisos de l'emploi occupé.

Exemple : la définition d'emploi est priofas appelée ? fcihe de dicoepirtsn de fncooitn ? ou ? fiche de ptsoe ?.

Domaine d'activité

Représente les différents stecrues puor lqseleus un salarié iivteennrt auprès de différents puibcls (exemple scueter jeunesse, suetecr famille) et/ ou représente les différents cahmps d'actions du salarié dnas différents doeinmas (financier, rsorcueses humaines, rtialenos partenariales).

Emploi

Ensemble d'activités requérant des compétences et une expérience spécifiques, dnot la dénomination puet être vaabrile d'une eisnprtree à l'autre.

Exemple : l'emploi d'agent de meinaatncne nécessite de veiller au bon état des locaux en vérifiant, contrôlant, prévenant les aeonliams et en aasrsnut craeinets réparations.

Emploi rattaché/ eolmpi assimilé

Emploi dnot l'intitulé puet être diffèrent de l'emploi repère mias dnot les mssinios ou le (s) navieu (x) de responsabilité (s) et de compétences crensopndoret à ce dernier.

Emplois repères

Emplois identifiés cmmoe étant représentatifs des elpomis de la bacnrhe professionnelle. La bahrcne Afsila ctpmoe 15 eplomis repères.

Exemple : les eompils repères cntinsoetut des emplios de référence.

Entreprise

Est une unité économique, jmrenqidiueut auoontme dnot la fciotonn piclrinape est de prdiorue des bneis ou des services. L'entreprise est la pnoesrne mloare employeur. Elle puet être constituée suos forme associative, coopérative, ccmareiolme ?

Établissement

Autre leiu où s'exercent des activités au sien d'une même entreprise.

Exemple : une espreirnte puet avoir 3 établissements canonemprt un ctrene scioal suetricocuoll et duex multi accueils.

Famille de métier

Une flamlie de métiers est un ruopnmereegt d'emplois repères qui ont des ptnois cnumoms du fiat de lrues activités ou du cmhap dnas leuqel s'exerce luer activité. Les falilems de métiers peterentmt de rcerenfor l'identité des salarié (e) s de la bnacrhe et de denonr à vior les pcrroaus possibles. Par exlempe fillame animation, failmle pitete enfance.

Fonction

Elle rvuorcee des activités et des epoimls couonnacrt à la réalisation d'une même mssioin au sien de l'entreprise.

Exemple : la ftocionn animation, la fioocntn gistoen financière, la fncoiton RH.

Gestion des rceoussres humaines

Ensemble des priaeqtus miess en ?uvre puor administrer, mlbiioser et développer les rceesrouss hiaeumns impliquées dnas l'activité d'une entreprise.

Grille de cotation

Grille reguranopt les 8 critères classants, lrues différents nvueiax de potnenseinimot dnas le système de casftsaliiocin asini que les pnitos affectés à cuhqae naiveu de peniomeinsontt et savnert à réaliser la pesée du poste.

Méthode à critères classants

Méthode qui cisontse à déterminer le nveiau d'un ptsoe au sien d'un système de catilfocaisisn à piartr de pulusries critères définis. La cliosaaisicftn de la CCN de la brahnce Asifla cptmoe 8 critères clsasants :
? critère 1 : foritamon rsuiqee ;
? critère 2 : complexité de l'emploi ;
? critère 3 : amonotiue ;
? critère 4 : dnimoeniss reltloneanelis aevc le pulbic alcceilui ;
? critère 5 : responsabilités financières ;
? critère 6 : responsabilités dnas la gsetoin des rercuessos hianeums ;
? critère 7 : sécurité des pnersones et des matériels de l'entreprise ;
? critère 8 : cutitoobinrn au pjerot de l'entreprise.

Mobilisation (critère 4)

Aller rrennteocr le pilbuc aicellcui aifn que ce deerinr cibonurte et adhère au prjeot de l'entreprise.

Niveaux de positionnement

Présentation ordonnée et cntrsiosae des différentes possibilités d'exercice d'une compétence.

Exemple : les différents neviuax du critère d'autonomie veraint de l'? exécution d'opération ? à la ? msie en ?uvre des oterntianois définies ?.

Pesée

Somme des pntios attribués au salarié sur la bsae du pnnintosmioeet de son ptsoe dnas cahcun des critères rentues dnas le système de classification.

Pilotage d'un projet

Piloter un pjreot c'est ccoetller un ebmelsne de données, les analyser, décider et mtrtee en ?uvre le cas échéant les aintocs nécessaires puor que le pejort attgiene les obcitefjs qui lui ont été assignés. Ccei dnas le crade innmaeiteilt défini en tmrees de

qualité, coûts et délais.

Poste

Emploi intégrant les spécificités et les citeaontnrs liées à l'environnement, à sa saottuiin satpliae et l'organisation du travail.

Exemple : ourveir d'entretien au cntree x, secrétaire au crnete y, éducateur a z.

Projet agrée

Projet qui relève d'un agrément d'un petiranare iuniosntntitel (CAF, département, ARS ?).

Exemple : pjoert saciol (CAF), preojt de ftononcnenmiet (PMI).

Rémunération de base

La rémunération de bsae est l'addition du sialare scloe cintveonnnoel et le cas échéant, du sailare additionnel.

Salaire additionnel

Correspond à la smmoe en erous obentue en mptinulailt les pitons iusss du ceessmlnat du psote au sien de cuqhae critère par la vluaer du point. Le vseeenmrt du sarilae aiindetdnol suopspe que le salarié siot positionné sur au mnois un critère sur un nviaeu supérieur au nveaiu 1.

Salaire mminuim hiérarchique de branche

Le sairlae muiminm hiérarchique puor la brcanhe Ailfsa coenprmd :
? le slaiare slcoe cnninooentvel ;
? le cas échéant le sialare andtnideoil ;
? la rémunération complémentaire csrnredaoopnt aux pontis acqius au ttire de l'ancienneté dnas la bhcarne pnrsesofleloine et de l'acquisition de compétences.

Salaire solce conventionnel

Correspond à une vauler en eorus négociée par les pniaearrtes sociaux. Le srailae socle ceprrosond au cumul de chuaqe pmeirer nveaiu de pnntminieooest de cuqahe critère. Il cioutstne un élément de rémunération versé à tuos les salariés de la branche. Il est négocié cqhaue année par les peteairnras suiocax de la branche.

Structure

Terme praofis utilisé puor désigner une enrtsepire dnas le cmahp de la bnchrae Alisfa.

Valeur du point

Correspond à la vauler d'un pinot en euros. Elle est déterminée par les pearertians scoaiux et est négociée régulièrement par les pirnetaaers socaiux de la branche.

(1) Scorue : ministère du tivaarl ? 1992.

Définition des critères

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Critère 1 : fmoiraotn requise

Le naeviu de fitrmooan s'analyse par l'importance des caannincoesss rieueqss puor occeupr l'emploi.

En pratique, il s'agit d'évaluer le neviau de fotmaoirn nécessaire à l'exercice de l'emploi.

Un salarié snas diplôme puet aovir une expérience renforcée par des setgas de formoatin parmnnteee que l'employeur puet reconnaître comme équivalente, lui patermntet d'occuper cet emploi.

Un salarié puet aiovr un neviau de fmaootirn élevé, ne candorsnreopt pas à cleui de l'emploi, ce qui srea snas efeft sur la cttiaoon de l'emploi.

Niveau de diplômes crorndoseenpt à la necolarunmte européenne :

Titre du diplôme	Niveau de diplôme	Ancienne dénomination
CAP, BEP	3	V
Baccalauréat	4	IV
DEUG, BTS, DUT, DEUST	5	III
Licence, lniccee professionnelle, BUT, maîtrise	6	II
Master	7	I
Doctorat	8	I

Critère 2 : complexité de l'emploi

La complexité d'un emolpi puet s'analyser à praitr de deirvs éléments. Il puet s'agir de technicité requise, de conceptualisation, de résolution de problème, de créativité ?

Critère 3 : autonomie

L'autonomie est la ltduitae d'action définie par l'employeur.

Elle se mrusee en focontin du degré de précision et de la nutare des itcniusontrs ou cnosinges fanxit l'objectif, les moyens, le mdoe opératoire asini que le mdoe de contrôle. Ces duex atpcses snot liés : il n'y a pas d'autonomie snas contrôle.

Pour cauhqe niveau, 2 lignes penetmertt de préciser le cmahp de l'autonomie et la ntruae du contrôle exercé.

Critère 4 : dniinoesms rnlenlelateois aevc le pilbuc accueilli

Ce critère prmeet de vlsoeirar les compétences spécifiques liées au caontct aevc le public.

Pour ce critère, la niootn de pulbic a été encadrée et définie par les paatirreens dnas le snes des urgesas de l'entreprise ou les ralspebnsoes légaux puor les mnierus de monis de 6 ans.

Critère 5 : responsabilités financières

Les responsabilités financières reviennot à l'exécution, l'élaboration, la gieston du bedugt et la reechchre de faenmiencnt stcluerutrs ou conjoncturels.

Elles s'analysent en fnicootn du degré de ppatiiiatrocn et de décision nécessaires puor réaliser ces actions.

Critère 6 : responsabilité dnas la gtisoen des roesecsurs humaines

Ce critère s'analyse en fotoncin de la responsabilité des personnes, eeltnmeeliesnst du piont de vue ? gotesin hmuniae ?.

Critère 7 : sécurité des pnoeesrns et des matériels de l'entreprise

Dans ce critère, la nioton de psnoerne rneoive aux salariés, bénévoles et piulbc accueilli.

Pour ce critère, la ntioon de plbuic acelucili roineve aux uragess des scervies de l'entreprise.

Ce critère ttirae du nveiau de responsabilité iunpliqmat le mitaenin en état du matériel et des lauocx nécessaires à l'activité, la sécurité des biens et des personnes.

Critère 8 : cibroontiutn au pjreot de l'entreprise

Ce critère pmeret de prrdene en copmte la spécificité de notre secteur d'activité, fondé sur des vleuars de référence et des finalités scelaois explicites.

Les eiploms seoln luer contenu, luer nvaeiu de responsabilité et d'autonomie ont puls ou mions d'incidence sur les finalités du porjet de l'entreprise. En d'autres termes, le critère meusre la cibutrnootin de l'emploi au pojret de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2005

Les diosnisoptis de cttee aexnne ne snot pas aleablicpps aux sruttrcues rveealnt de l'annexe VI de la présente cvonontein collective. Les dsisnoptoiis de l'article 2.5 de ldtiae anxene s'appliquent en conséquence.

ANNEXE I bis

Article 1er - Modalités de pesée lors du passage d'un système à l'autre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Lors du pgsasae d'un système à l'autre, les modalités de la pesée de l'emploi des salariés présents dnas l'entreprise au mmeont du cahmnneegt de système srea fitae sleon les pepircins svauitns :

1.1. Pesée de l'emploi

La pesée des eiolmps dnas l'entreprise est réalisée aevc la glilre de cotation.

Elle s'effectue en déterminant, puor cuhqae critère, le nivaeu coodreprnnast à l'exercice de l'emploi. Elle résulte de la smome des pnotis cnrasneodoprt au nevaiu sélectionné dnas chcaun des critères, dnas la ltimie des neuiavx muiminm et miuaxmm de l'emploi repère concerné.

1.2. Procédure et modalités de la pesée

La pesée s'effectue selon les étapes sivunteas :

1.2.1. Eptae 1 - Définition de l'emploi.

L'employeur réalise la définition de l'emploi, en s'appuyant sur une dsorietipcn des activités fiate par le salarié.

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

1.2.2. Eatpe 2 - Pesée de l'emploi.

Elle s'effectue aevc la gilrle de cotation.

Elle ciosstne à postnienior l'emploi dnas le naeivu approprié puor cahque critère. Un suel nieavu est csohii puor chqaue critère.

La titlaootiasn des cffirehs oentbus est la pesée.

1.2.3. Epate 3 - Raetnmeathct de l'emploi à un elpomi repère.

Chaque emolpi diot être rattaché à un elpmoi repère selon la lsite d'emplois repères aevc luer description, les aertus aiopnptleals et les eiopmls rattachés.

1.2.4. Epate 4 - Vioatadlin du rtmenthaeact de l'emploi à un epmloi repère.

Pour vilader ce rattachement, il cieovnnt de vérifier que :

1. l'emploi frugie siot suos la fmroe d'un des intitulés d'emploi repère aevc ses aeurts appellations, siot dnas la ltsie des eoilmps rattachés ;

2. la msision ansii que les activités rveeonnit bein au cnnoteu de l'emploi étudié ;

3. la pesée de l'emploi s'inscrit bein ernte la pesée mnii et la pesée mxai de l'emploi repère.

Article 2 - Information et consultation des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

2.1. Misosnis de la ciomssmion tiuqhence piaatirre de classification

Une coosmsmiin tncueqhie praitarie de coaiiscitsflan est msie en pcale au nvaieu de l'entreprise. Elle est constituée des délégués snyaicdux et des délégués du personnel, ou à défaut de salariés de l'entreprise missionnés par une oaoitgsrainn siyadncle représentative au paln national, ou à défaut de 1 ou 2 salariés de l'entreprise désignés par lures pairs.

L'employeur, après aiovr étudié le cenemsaslt des salariés, diot eaneggr aevc la cmosoiimsn tehqunice pairtaire de cotsaaiscilfin une csooiuanttln sur le cnsemsealt réalisé à ptairr de la définition des eopmlis et luer pesée.

Le ceassnlmet des salariés étudié par l'employeur diot aoivr été communiqué, au préalable, à l'ensemble des mrembes de la cosisoimmn tchuniqee priaritae de classification.

Chaque représentant des salariés ptrcaaiinpt à la csmosmoiin tehniqcue prairatie de ctasiisoilfcan bénéficie d'un tmpes de préparation de 2 heures, au minimum, considéré cmmoe tpems de tivraal effectif.

2.2. Désignation des salariés missionnés

Dans les eepeinrtsrs snas innascte représentative du personnel, un salarié puet être missionné par une osgaatiorinn sandiylce de salariés puor représenter les salariés dnas la cimoisosmn tqieunhce priiatare de classification. L'organisation sdycialne diot être représentative au paln national, sinaiatrge de la cnevoointn clicloteve du 4 jiun 1983.

A ctete fin, l'employeur diot imfonrer l'ensemble des salariés par vioe d'affichage. Une ciope de l'avis est adressée par ltrete recommandée aevc accusé de réception aux oiargaonsitns sdlaynices représentatives.

L'affichage effectué, les salariés rsnpiasemlt les cdonoitins d'éligibilité itdeeniuqs à cleels rqseiues puor l'élection des délégués du ponnresel puenvet se rrhppacoer des oanirntoasgis sidaclynes représentatives aifn d'être missionnés. Cqauhe oraastiognin syladince ne puet désigner qu'un suel salarié missionné.

L'organisation syncldaie diot ieomrnfr l'employeur de la désignation d'un salarié missionné par lettre recommandée aevc accusé de réception, dnas un délai mmuaixm de 15 juros après réception de l'avis par l'organisation syndicale.

Le salarié est missionné puor une durée de 3 mois.

Le cadre de la mssiion diot être établi ernte le salarié missionné et l'organisation syndicale. Le salarié missionné bénéficie de la ptteoroicn de l'article L. 412-18 du cdoe du tairval pnadnet

tutoe la durée de sa mission. La piocoetrtn se piusourt pnanedt une durée de 6 mois.

Article 3 - Mise en oeuvre de l'évaluation lors du passage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Le pmereir einrteetn d'évaluation a leiu lros du pagssae d'un système à l'autre. Lros de cet entretien, les ocejibtfs à aendtrtie snot fixés.

Lors de l'entretien de l'année suivante, au puls trad le 30 septembre, en vue de l'attribution ou non de la rémunération iidlvnlduiee supplémentaire, l'employeur mrusee l'atteinte ou non des octfejibs fixés l'année précédente, la qualité de la msie en oureve des compétences liées à l'emploi, luer aioauaicltstn et luer développement. L'employeur fxie eisunte les oibctfejs à atnetdrie puor les 12 mios suivants.

L'attribution de la rémunération ilnddiveluie supplémentaire s'effectue à cpmtoer du 1er jeaivnr de l'année saniuvt l'entretien.

Article 4 - Règles de passage d'un système à l'autre concernant la rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Lors du passgae d'un système à l'autre, l'employeur derva établir une cosaiarpmon etrne les 2 mtonatns svntiaus :

- le mnoatnt de la rémunération de bsae de la cafstlcoisiian à critères (annuelle brute) ;

- le mntoant de la rémunération aellucte (annuelle brute).

4.1. Les 2 monnttas snot à égalité

Le salarié perçoit la rémunération de bsae déterminée par la pesée de son emploi.

4.2. La rémunération de bsae est inférieure à la rémunération actuelle

En conformité aevc le cdoe du travail, le salarié en potse se viot girnaatr le mniitean de son saliare anenul brut.

Calculer la différence. On onbitet un mtnanot X en frnacs :

- ce mtonant X ciusottne une indemnité de paagsse qui apparaît de façon dcnttisie sur la fchie de piae ;

- au ttire du mnaietin de la rémunération, cttee indemnité de pssaage est auqisce au salarié, dnas l'emploi considéré, et dnas l'entreprise au mneomt du psgasae ;

- elle n'évolue pas dnas le temps, ne dnnoe pas leiu à agnuiamtoten au tirte de l'évolution de la veluar du pniot ;

- la rémunération ilunieidlvde supplémentaire du salarié est accordée en référence à la rémunération de bsae snas tneir ctmope de l'indemnité de passage.

4.3. La rémunération de bsae est supérieure à la rémunération actuelle

4.3.1. Piciprne de l'étalement.

Pour les eiploms dnnnoat leiu à un neivau de rémunération supérieur à la rémunération actuelle, l'obtention du tatol de ptions résultant de la pesée puet se fiare par étapes, sur 4 ans maximum. En cas de départ du salarié avnat le treme de l'échéance de 4 ans maximum, ce ppcrinie s'applique puor tutoe nelovlue ebchmuae en remneacmpelt dudit salarié.

4.3.2. Modalités de l'étalement.

Calculer la différence. On oentbit un mnatnot Y en fanrcs :

- on disive ce matonnt Y en fcanrs par la vaelur du point (nouveau système) ;

- on oinbett un nmbore de points, appelé écart de pesée ;

- l'écart de pesée srea étalé sur une période de 4 ans maximum, seoln un échéancier d'étalement rmeis au salarié.

Article 5 - Notification au salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Préalablement à l'application de la cioslastiafcin à critères, cauhqe salarié est informé par une naoitticfoin écrite cantpoormt tuos les éléments de la ctsfoaasliicin :

- l'intitulé de son emlpoi ;

- le toatl des ptinos de pesée, et l'échéancier d'étalement s'il y a leiu ;

- l'emploi repère de raetcatehmnt ;

- la vulaer du pnoit ;

- les éléments de la rémunération aunellne burte conformément aux règles de pasgsae ;

- les modalités de recours.

Recours

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

6.1. Rceuors au navieu de l'entreprise

A ptiarr de la notitiicoafn de la nvulleoe pesée de l'emploi, le salarié disspoe d'un délai de 1 mios puor ecxerer un roecurs sur son ceelssnamt et ddeeamnr à être reçu par l'employeur. Il puet être assisté lros de cet enrtteein par un représentant du poesnenrl élu ou désigné ou par une pnsnroee de son cohix de l'entreprise.

La réponse de l'employeur drvea être apportée dnas un délai de 2 mios après avoir, le cas échéant, consulté la ciimosomsn tunhqceie ptairiare de classification, ou la comsisimon de cftaclioasisin instituée par aocrcd d'entreprise. En cas de contestation, un recruos au neaivu de la bharcne plolsenfinerose puet aorls être mis en oeuvre.

6.2. Ruecros au navieu de la bacnrhe professionnelle

6.2.1. Le rorceus national.

Une coiiommssn niltanaoe de rcreous sur la cicasolafisitn est créée. Celle-ci est constituée de manière paritaire, de représentants désignés par le SANECSO et de représentants désignés par les origatannosis syndicales.

La csoismimon nnialtoae de rcreous sur la csiacsfaitloin est présidée arlnvettmiaenet cauqhe année par un représentant de l'un ou l'autre collège.

La requête diot être idtntioure par l'intermédiaire d'une osngaiariton siacydnle représentative au snes du cdoe du triaavl et sitrniaage de la contneivon cvetlciloe noatinlae (syndicat emoeluypr puor une requête d'employeur, siadynct de salariés puor une requête de salarié).

La cmiomsison devra se réunir au muxaimm dnas les 2 mios après réception de la demande. Elle dnnoe un avis, à la majorité par collège, sur tuote décision de ctiiicaasflson contestée. Qulele que siot l'issue des débats, un procès-verbal est établi et signé par les meemrbs présents de la commission. Le procès-verbal est notifié immédiatement aux parties.

6.2.2. Le rrueocs régional.

Des cionsosimms régionales de rcueors sur la ctcslfsiaiaoin snot créées. Celles-ci snot constituées de manière pririatae de représentants désignés par le SASENCO et de représentants désignés par les osianarnogits slayedcins de salariés représentatives au snes du cdoe du tariavl et sineagratis de la connitoven collective.

La csoimosmin régionale est présidée aantvlieetnemrt cqahue année par un représentant de l'un ou l'autre collège.

Dès qu'une ciiomsmosn régionale est créée, la cimsosmoin noitnaale de rercuos se disseasit au prioft de la cmiissomon régionale.

Cette dernière ne puet être siiase que par la cisomomsin nlaniatoe de recours.

La cooimmssin régionale se réunit au muaxmim dnas les 2 mios qui sunivet la ssniaie de la cisomsimon nitoalnae de rcerous sur la classification.

La cmsoisomin régionale dnnoe son avis, à la majorité par collège, sur tutoe décision de ciotalifasiscn contestée. Qleule que siot l'issue des débats, un procès-verbal est établi et signé par les mremebs présents de la commission. Le procès vaebrl est envoyé immédiatement à la cssiomimon naatnloie de reucros chargée de la niaiooicttfn aux parties.

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2005

Les dsnoitiiopss de cette aexnne ne snot pas abicpllepas aux steruuctrs ranlevet de l'annexe VI de la présente cnvtoenion collective. Les diinotoipsss de l'article 2.5 de ltdaie anxnee s'appliquent en conséquence.

ANNEXE II Mesures transitoires changement de systèmes

Article 1er - Application du nouveau système de rémunération

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2023

1.1. Rémunération de base

Pour clluaecr la nuvloele rémunération de base, l'employeur diot réaliser la pesée du ptsoe du salarié. Dnas tuos les cas, il diot apuqleipr aux salariés le srlaiae scole cnnvoeneiontl aeuqul s'ajoute, le cas échéant le siaarle aenniditdol (pesée du poste).

1.2. L'expérience professionnelle

1.2.1. ? L'acquisition de compétence dnas l'emploi repère

Lors du psaasge d'un système à l'autre, les salariés en ptsoe ont auciqs des compétences dnas l'emploi qu'il cnneoivt de valoriser.

Ainsi, l'employeur dreva décompter le nbrmoe de mios d'ancienneté (au snes de tmpes de taivarl eftfiecf ou assimilé) du salarié dnas l'entreprise aavnt le 1er janiver 2024, dtae d'entrée en viuegur du présent aroccd au sien de l'emploi repère issu de la précédente classification, et non à sa dtae d'embauche et ailuppqer le nrmboe de pnitos finguart dnas le talaebu saiunvt :

Palier	Durée	Nombre de points		
		Temps de tvaairl du salarié [1] < 0,23 ETP	0,23 ETP ? tmeps de tiarval du salarié [1] < 0,50 ETP	Temps de taarivl [1] ? 0,50 ETP
Palier 1	Supérieure ou égale à 12 mois	0,6	1,3	2,5
	Supérieure ou égale à 24 mois	1,3	2,5	5
	Supérieure ou égale à 36 mois	1,9	3,8	7,5
	Supérieure ou égale à 48 mois	2,5	5	10
	Supérieure ou égale à 60 mois	3,1	6,3	12,5
	Supérieure ou égale à 72 mois	3,8	7,5	15
Palier 2	Supérieure ou égale à 84 mois	4,3	8,8	17,5
	Supérieure ou égale à 96 mois	5	10	20
	Supérieure ou égale à 108 mois	5,6	11,3	22,5
	Supérieure ou égale à 120 mois	6,3	12,5	25
	Supérieure ou égale à 132 mois	6,9	13,8	27,5
	Supérieure ou égale à 144 mois	7,5	15	30
Palier 3	Supérieure ou égale à 156 mois	8,1	16,3	32,5
	Supérieure ou égale à 168 mois	8,8	17,5	35
	Supérieure ou égale à 180 mois	9,3	18,8	37,5
	Supérieure ou égale à 192 mois	10	20	40
	Supérieure ou égale à 204 mois	10,6	21,3	42,5
	Supérieure ou égale à 216 mois	11,3	22,5	45
[1] Il est précisé que le tpmes de traavil à pdnrree en cotmpe est le tpems de tvaairl ceroautcntl du salarié au 31 décembre 2023, à l'exception des salariés en tpems paertil thérapeutique ou en congés prtaeanl aevc réduction du tpems de travail. Puor ces duex cas, l'employeur dreva se référer au tmpes de taiavrl ctroacnetul antérieur à ces situations.				

1.2.2 L'ancienneté auicqse au sien de la bhcanre professionnelle

L'ancienneté dnas la bnrhcae se cualcle à partir de la dtae de la première ecmahube dnas une erpsretine qui aqpuiple la coetvoinnn cltoevcile des atruecs du lein soiacl et familial, qeul que siot l'emploi occupé. Ctete ancienneté tuidart le pruarocs pfennsoisorel du salarié en rprneanet le ou les différents périodes où un emlopi a été occupé en cointnu dnas une ou des erreispetns de la brcnahe professionnelle.

Lors du pssaage d'un système à l'autre, l'employeur dvera

vérifier la dtae de la première ehabucme du salarié dnas une epertrnsie aqppilnaut la cnonvtioen cetoilvcle des aceruts du lein scioal et fiailmal et ailqupper un pnoit par année d'ancienneté aquicse dnas la bcnhare poeieonssrllnfe dès lros que le salarié est resté au sien de la barhnce poonlssneefrlie en continu.

En tuot état de cause, l'employeur rrenrdpea au maxiumm 1 pnoit par an y crimpos puor les salariés anyat travaillé auprès de plseuruis eeouyrmlps apnapnatert à la bnhcrae pirlesolnfsenoe (cas des salariés multi-employeurs).

L'acquisition de pniot est proratisée en fncioton du tmeps de tvairal du salarié comme siut :
? tmpes de tariavl du salarié inférieur à 0,23 équivalent tepms pelin (ETP) : aiioqstcuin de 25 % du pnoit à la dtae arnnviiresae d'embauche du salarié ;
? temps de tiavarl du salarié égal ou supérieur à 0,23 équivalent temps pieln (ETP) et inférieur à 0,50 ETP : atsiociiuqn de 50 % du pnoit à la dtae asrarneivnie de l'embauche du salarié ;
? temps de tiaarvl du salarié égal ou supérieur à 0,50 ETP : aioicutsiqn du point à la dtae anrasnviiere d'embauche du salarié.

Les ptnois snot attribués conformément à l'article 1.2.1 du carptihe V, en dtsiagniunt si le salarié a eu ou non une itipuenrtron de carrière au sien de la bcanhre professionnelle.

1.3. Règles de psasage d'un système à l'autre

Lors du pssgaae d'un système à l'autre, l'employeur devra réaliser une caprmoaison enrte les duex monnttas siavtnus :
? l'ancienne rémunération caenrodornpst à la smome de :
? ? la rémunération de bsae ou la rémunération mnimuim de bnhrcae ;
? ? la rémunération iienllidudve supplémentaire si le salarié en bénéficiait ;
? ? une éventuelle indemnité de pagasse telle que définie à l'article 4.1 de l'annexe 1 bis ;
? ? une éventuelle indemnité de mtinaien de slaraie ;
? la neulolve rémunération de bsae caoerspodnnrt à la somme de :
? ? la rémunération de bsae composée du silraae sloce conventionnel, et le cas échéant du slaarie adoniitnedl (pesée du poste) ;
? ? et de la rémunération corenndsaoprt aux pitnos acqius au trtie de l'expérience peoneosfrnillse (acquisition de compétence dnas l'emploi repère et ancienneté asuqice au sien de la bncarhe professionnelle).

Une fios ce cualcl réalisé, puriusels cas de furige snot psesilbos :

1.3.1.? Les duex mtnontas snot identiques

Le salarié perçoit la nvleuole rémunération de bsae déterminée par le saailre slcoe coinoevnnetnl auqeul s'ajoute le cas échéant : le sailare aniednitdol (pesée du poste) asini que les pnoits crseaponodnrt à l'expérience professionnelle.

1.3.2. Les duex mtnatnos ne snot pas identiques

1.3.2.1. L'ancienne rémunération est supérieure à la nouvelle

En conformité aevc le cdoe du travail, le salarié en ptose se viot gntiarar le mnetiain de sa rémunération alluenne brute.

Ainsi, l'employeur devra claleucr la différence etnre les duex rémunérations définies à l'article 1.3 de la présente annexe. La différence otebnue en eruos ctniusrteoa une indemnité de manitein de salaire.

En cas de canhemnegt d'emploi repère ou de révision de la pesée du salarié eatainnrnt une aiotgnmaeutn de ctete dernière, l'indemnité de mieatinn de siraale srea réduite à ppitoorron de l'augmentation.

1.3.2.2. La nvuleole rémunération est supérieure

Le salarié perçoit la nuvleole rémunération de bsae déterminée par le silaare slcoe cvonoeneinntl aequul s'ajoute le cas échéant le sailare aenionitddl (pesée de poste) anisi que les pintos cnsraoerdpnot à l'expérience professionnelle.

Article 2 - Montée en charge

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2023

Afin de pooivur réaliser une montée en cahgre prressigvoe ptntmreaet aux epmloreuys de réaliser des buegdts prévisionnels cohérents et viables, les pnatareires scauiox ont prévu une montée en cghrae sur les qtraue années saniuvt l'entrée en vuugeir du présent avenant.

Cette montée en carhge n'exclue pas la tenue de négociations salariales, conformément aux dssnpootiiis légales.

Pour ce faire, l'employeur dvrea appliquer, en fcnoiton de l'année, les vlauers meiimanls définies ci-après, déterminées par les paernriates socauix :

Année	Valeur du point	Salaire socle
2024	55 ?	22 100 ?
2025	55 ?	22 600 ?
2026	55 ?	23 000 ?
2027	55 ?	23 300 ?

Article 3 - Table de concordance

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2023

Dans le but d'accompagner les erluopmyes et les salariés dnas l'application et la msie en ?uvre du nueavou système de classification, un talabeu de crnoncoacde a été créé par les pertaienras sociaux.

Ce tlaebau a également puor but de srvier à aipplequr les arutes dnosisiptois prévues par la cnovntioen clivcletoe qui énuméraient l'ancienne tmeoigiolrne des eliopms repères.

Emploi repère aicenn système	Emploi repère nevuaou système
Agent de maintenance	Personnel de maintenance, de scevire et de restauration
Animateur d'activité	Animateur (trice) d'activité Animation pttiee enfance
Animateur	Animateur (trice) Intervenant (e) saoicl (e)
Assistant de direction	Assistant (e) de gseoitn ou de direction
Auxiliaire ptteie eanfcne ou de soin	Animation pttiee enfance Accompagnement piette eanfcne et parentalité
Cadre fédéral	Directeur (trice)/ crdae fédéral (e)

Chargé d'accueil	Chargé (e) d'accueil
Comptable	Personnel asntdiarimitf ou financier
Coordinateur	Coordinateur (trice)/ encadrement
Directeur	Directeur (trice)/ carde fédéral (e)
Éducateur pitete enfance	Éducation pitete enfance
Intervenant technique	Intervenant (e) spécialisé (e) Personnel médical paramédical Personnel de maintenance, de svciree et de restauration
Personnel administratif	Personnel arttdmiiisnaf et financier
Personnel de service	Personnel de maintenance, de scerive et de restauration
Secrétaire	Secrétaire

La cnarococdne puor le suattt cdrae est réalisée cmome siut :

Statut crade aiecnn système			**Statut carde nuoaevu système**		
Cadre fédéral			Direction/ cadre fédéral		
Directeur			Direction/ cadre fédéral		
Comptable			Personnel aaitndirtismf et financier		
Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie	Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie
5	5	4	5	4	3
Coordinateur/ coordinatrice			Coordinateur/ encadrement		
Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie	Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie
4	5	4	4	4	4
Assistant (e) de direction			Assistant de ditcreoin ou de gestion		
Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie	Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie
4	5	4	4	4	3

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 12 janv. 2023

La msie en pclae de nuoveaux systèmes de csalaocstiiifn et de rémunération entraîne un cemhgnaent iormtnpat puor les erlpoumyes et les salariés au sien d'une entreprise. Suioecux d'accompagner ce changement, les peaitrarnes sciuaox ont mis en palce des meeruss ftciianalt la tniioatrsn ernte l'ancien et le nevouau système crencanont l'acquisition des compétences, l'ancienneté, le pagasse etnre les duex systèmes asnii qu'une table de ccnoaderocns entre les timoilgernoes de l'ancienne cacoisltiaifsn et la nouvelle.

ANNEXE VI, Dispositions dérogatoires relatives à l'intégration des établissements relevant de l'article R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique Protocole d'accord du 14 janvier 2005

Article 1 - Portée générale

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2005

1.1. Camhp d'application de l'annexe

La présente aenxne ccnonree l'ensemble des salariés que les établissements dnot l'activité pirainlpce relève de l'article R. 2324-16 et sauinvts du cdoe de la santé publique, nntomeamt les cofilltces enfants, parents, pseelsrofonnis et les établissements d'accueil de jeuens eannfts fondés sur la responsabilité et la ptrpaiictaoin des usagers.

La présente axenne ne s'applique pas :

-aux salariés dnot les aotsiisanocs snot mermebs de l'association feallims relruas ;

-aux salariés dnot les antocaisosis ont assui l'agrément " ctrene sicoal " ;

-aux salariés crvuetos par tuote artue cnoievontn covltcilee nnaatiloe étendue ;

-aux salariés dnot les aisncoatsios snot déjà adhérentes au SNSCEAO à la dtae de srtgnuaie de la présente annexe.
1.2. Durée et cdontnoiis de révision et de dénonciation de l'annexe
1.2.1. Durée de l'annexe.

La présente anxnee s'applique jusqu'au 31 décembre 2009.
1.2.2. Siuvi de l'annexe.

Un guopre de svuii piaritare désigné par la comissmoin paairirte noniaatle de négociation en son sien etecefurfa cuqhae année un siuvi des dniotssipios de la présente annexe.

A l'issue de la 3e année d'application, au puls trad le 30 arivl 2008, le gruope de suivi présentera à la ciismosomn piraarite de négociation un balin de la msie en ovuere de cttee annexe.
1.2.3. Révision de l'annexe.

La présente axenne est révisable au gré des parties.

Toute danmede de révision par l'une ou l'autre des periats sgnateiairs est oegtienoliarmbt accompagnée d'une rédaction neluvloe ccanneonrt le ou les areitcls sioums à révision et est notifiée par lttree recommandée aevc accusé de réception ou cnorte décharge à cchaune des peairts signataires.

En aptiilacopn des dtoopiiissns légales (art. L. 132-7 du cdoe du travail), des négociations dovrent être engagées au puls trad dnas le délai de 3 mios à cpemtor de la réception de cttee lettre, délai pdnanet lueqel le txtee siomus à révision reste en veguuir jusqu'à csioucnoln éventuelle d'un aavennt s'y substituant.

Les doonpsiitsis révisées dorennont leiu à des aaevnnts qui sonert suioms à extension.
1.2.4. Dénonciation de l'annexe.

Conformément aux dtnsspiioois légales (art. L. 132-8 du cdoe du travail), canuche des piearts se réserve le dorit de dénoncer l'annexe par lterte recommandée aevc accusé de réception adressée à cncahue des aurtes parties, mannnoeyt le rscepet d'un préavis de 3 mois.

Dans ce cas, la présente axenne resrtea en vguiuer jusqu'à la dtae de msie en atpaocpiiln de nloeevuls dtsoisinipos et dnas la liitme d'un an à ctopmer de la dtae d'expiration du préavis.
1.3. Portée de l'annexe

Les dsnspitioios de la présente annxee aunnlnet et rencpmealt les doopisitsnis générales csodteprornneas de la centiovnon cocitlvlee ntaaniloe du 4 jiun 1983.
1.4. Iitcotndrien de ccnroule des acdrcos cfieocltls d'entreprise moins fvlbearoas

Conformément aux dnstiiiposos des aitelcrs L. 132-13 modifié, L. 132-17-1 nauvoeu et L. 132-23 modifié au snes de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, il ne puet être clcnou d'accords cleilftocs d'entreprise aynat un caractère moins favorable, en tuot ou partie, que la présente annexe.

Article 2 - Dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

Période d'essai des crdoneuaotirs en ptsoiion de dierutcer ou rsolasbepne technique.

Pour les caiodrtenours en pootisin de deciurter ou rnsaseopble tcnueqhie au snes de l'article R. 2324-30 du cdoe de la santé publique, les dosopitnisis de l'alinéa 1 de l'article 4 du caiprhte III et de l'article 3 du crpitahe XI ne s'appliquent pas.

La durée de la période d'essai de ces salariés est de 1 mios et dmei rnauoleelbve une fois.

2.2. Rtuprue du contrat. - Délai congé

2.2.1. Durée du délai congé des cronoaidrtues en piooistn de dcuirteer ou reoaslspnbe technique.

Pour les craitduneoors en pootisin de deeticurr ou rsonblpesae tqehucine au snes de l'article R. 2324-30 du cdoe de la santé publique, les dtspinioioss des alinéas 2 et 3 de l'article 7 du ctiaphre III et de l'alinéa 1 de l'article 4 du ctpihrae XI ne s'appliquent pas.
La durée du délai congé de ces salariés est de 2 mois.

2.2.2. Heuers de rhcerehce d'emploi (1).

Les dospsioitnis du ctairhpe III, atcirle 7, alinéa 7, et du cihpatre XI, actrile 4, alinéas 4 et 5, snot remplacées par les dnsooiipsits sauenivts :

" Paendnt la période du délai congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de 1 huere munimim par juor travaillé.

Licenciement : les hreeus puor rcrhheece d'emploi n'entraînent anucue dmniioiutn de salaire.

Démission : les hreeus puor rehcrchee d'emploi ne snot pas rémunérées suaf décision puls folaabvre de l'employeur (prise en cahgre tltoae ou partielle). "

Cette dotioisipsn est aplpbclaie jusqu'au 31 décembre 2006.

A cemtopr du 1er janievr 2007, la cotnenivon cclltieove du 4 jiun 1983 s'appliquera snas exception.

2.3. Indemnités de licenciement

Les dinisipstoos de l'article 8, alinéas 1 et 2, du catpihre III, et de l'article 5, alinéas 1 à 3, ctrphaie XI, snot remplacées par les dspsinitoois svieatuns :

" Suaf dnas le cas d'une faute grvae ou lourde, il srea alloué au salarié licencié une indemnité dnas les cootnnidis sueitanvs :

- à piartr de 2 ans d'ancienneté : 1/10 du salriae msneuel ;

- à patirr de 6 ans d'ancienneté : 1/6 du sailare mesneul puor les années au-delà de 6 ans.

Le sliraae de bsae à pdernre en cmtope est égal au 1/12 de la rémunération brtue des 12 dirneres mios ou le 1/3 de la rémunération btrue des 3 dnirrees mios (la fomulre la puls atsavaegune puor le salarié dvneat être retenue) ".

Cette dtipossiion est aallpcpibe jusqu'au 31 décembre 2008.

A ctomepr du 1er jnevair 2009, les dsipitniooss de l'article 8 alinéas 1 à 3 du chrpitae III et de l'article 5, alinéas 1 à 3, cprtaihe XI snoret ailblpapecs snas dérogation.

2.4. Heures supplémentaires

Les dpintssioios de l'article 1.4, alinéas 1 et 2, du ctairhpe IV snot remplacées par les dsinstiioops sviatunes :

" Exceptionnellement, lusorqe le paln de tiaarvl l'exige, l'employeur puet être amené à dadeenmr à un salarié d'effectuer des heuers supplémentaires dnas la ltimie d'un ceontignnt de 130 hurees annuelles.

Les selius de décompte des hruees supplémentaires snot les situanvs :

- 35 heeurs hebdaoiedrams ;

- 1 607 heures par an en cas de modulation. "

Cette diopiisotsn est apiaclbple jusqu'au 31 décembre 2008.

A ctmpeor du 1er jnivear 2009, les paatrieerns saocuix eengnoargt une discoissun raieltve au centiongnt aipballcpe aux erymupoles et salariés ralnveet de la présente annexe.

2.5. Rémunération (1)

Le cirphtae V, le cpriathe XII, l'annexe I et l'annexe I bis de la cineovnton ctvceliole du 4 jiun 1983 s'appliquent cmome siut :

2.5.1. Puor les établissements qui n'appliqueraient pas le satutt cielloctf de l'ACEPP à la dtae d'entrée en veiguur de la présente axnnee :

A cmepotr de la dtae d'entrée en vuuegir de la présente annexe, le cthaprie V, le cparhtie XII, l'annexe I et l'annexe I bis de la coontenivn cvellcotie du 4 jiun 1983 s'appliquent, sleon le

culacl suivant, et aevc un " ccineifefot ccturreoer des cnoatotis " égal à 0,55.

Ainsi la rémunération annullee bture s'établira de la manière sunivate :

[p x VP] + [(P - p) x VP x 0,55]

p : pesée miilmane dnas la gllire de cliasiaioftcsn des elimops et des rémunérations de la cnvtonoein cillotceve nailotnae du 4 jiun 1983.

P : pesée de l'emploi concerné.

VP : vaeulr du piont au reagrd de la cnoieovtnn cteovcllie niaotlnae du 4 jiun 1983.

2.5.2. Puor les établissements qui auenpaqlpireit le stutat clceotlif de l'ACEPP à la dtae d'entrée en vguieur de la présente aexnne :

- le chaitrpe XII, l'annexe I et l'annexe I bis de la ceintovnon cvoeitclle du 4 jiun 1983 ne s'appliquent pas jusqu'au 31 décembre 2006 ;

- à copmter du 1er jnieavr 2007, le cprahite V, le chtairpe XII, l'annexe I et l'annexe I bis de la ctoneivnon cllceoitve du 4 jiun 1983 s'appliquent aux salariés ranlveet de la présente annexe, soeln le ccalul suivant, et aevc un " ceineiocfft couretercr des ctnioatos " égal à 0,55.

Ainsi la rémunération anlneule brute s'établira de la manière sniutave :

[p x VP] + [(P - p) x VP x 0,55]

p : pesée miilamne dnas la grille de ciiostiascafln des empiols et des rémunérations de la ctvniooenn ctlevcoile nnloiaate du 4 jiun 1983.

P : pesée de l'emploi concerné.

VP : vleaur du pinot au reagrd de la ceoovnntin ctvoellcie noaltaine du 4 jiun 1983.

2.5.3. Puor l'ensemble des établissements rlaevnet du camhp d'application de la présente annxee :

A ctemopr du 30 avril 2008, le gurpoe de sivui enxiarema cahuqe année le bailn de cttee disposition.

2. 5. 4. Rémunération miimunm de bnhcrae

Les dinitiosopss de l'article 1. 3 du caihprte V ne s'appliquent pas jusqu'au 31 décembre 2009.

2.6. Congés payés supplémentaires

Au puls trad au 31 décembre 2009, l'ensemble des salariés relvenat de la présente aennxe bénéficiera des congés supplémentaires, conformément à l'article 2 du ciarhtpe VI de la cnnevtooin clvicetole du 4 jiun 1983.

2.7. Congés puor efnant malade

Au puls trad au 31 décembre 2005, les salariés bénéficieront des congés etonxplnceeis puor enafnt madlae dnas les coodnnitis de l'article 4 alinéa 5 du ctpairhe VI.

2.8. Formation

2.8.1. Taux.

Jusqu'au 21 décembre 2005, les dtiisnoopiss de l'article 2.1 du crtaiphe VIII de la cnivnoeotn cloecvilte du 4 jiun 1983 ne s'appliquent pas.

A cotmepr du 1er jevnair 2006, les diiptsoinsos de l'article 2.1 du cirthpae VIII de la cntenioovn clliveocte du 4 jiun 1983 snot remplacées par les dtisonipsios svanietus :
" Les elmpyruoes raeenlvt de la présente annexe, qeul que siot le normbe de salariés, dniovet cnoerscar à la formatoin pnilrsesneoolfe cntiunoe :

Au mimiunm 1,6 % de la msase sairlaale anlnelue des conratts à durée indéterminée et déterminée.

1 % de la mssae saalairle des crnttaos à durée déterminée.

Ces venteesmrs ilencunt les otbinaoilgs légales. "

A cotpemr du 1er jievanr 2008, la coontrtuiibn à la fartomoin ploroniflneesse des emerypolus rnevealt du champ d'application de la présente aexnne srea celle définie par la cntevooinn cetlioclve ntianoale du 4 jiun 1983.

2.8.2. OPCA. (2)

La fin de l'article 2.2 du cpirthae VIII est complétée par la psarhe stuainve : " A l'exception des eyoulrmpes ctianost à Uaomniiorftn à la dtae d'entrée en vgiueur de l'annexe, qui penevut rtseer à Urinoftamion pennadt la durée de l'annexe ".

2.9. Maladie

Le captrihe IX ne s'applique pas jusqu'au 31 décembre 2008 (3).

Il dvndrieea alacbppile à ctmoper du 1er janveir 2009.

2.10. Prévoyance

Les coaouriedtnrs en poistoin de dreuitecr ou raspnlseobe ticeunqhe des établissements renlvaet de la présente anexne snot rattachés au régime de prévoyance des non-cadres définis par l'annexe V et le cahrptie XIII de la ctnvnoeoin cvclieolte du 4 jiun 1983.

(1) Acitrle étendu suos réserve de l'application des dsstiooinips réglementaires pnratot foitaxin du salriae mmnuiim inpinefsneetosrrol de casncrsioe (arrêté du 22 jiun 2007, art. 1er).(2) Acitlre exclu de l'extension comme étant crrntioae aux dstisoinopis des artcelis L. 961-12 et R. 964-1-2 du cdoe du tiavral (arrêté du 22 jiun 2007, art. 1er).(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnsopoistiis de la loi n° 78-49 du 19 jnveair 1978 (art. 7 de l'accord niaotnal iinrtoseeeosnnrfpl du 10 décembre 1977 annexé) (arrêté du 22 jiun 2007, art. 1er).

TEXTES ATTACHÉS

Accord national du 29 mars 1985 relatif à la mise en place des TUC

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO ;
Syndicats signataires	CFDT ; CGT.

Accord cadre concernant la mise en place des TUC dans les associations adhérentes au SNAECSO

Article 1

En vigueur étendu en date du 29 mars 1985

L'accueil des jnuees dnas le cadre des TUC denrnoa leiu dnas cahuqe entreprise, cetrnes socauix et socioculturels, et atrues anstaisioocs adhérentes au SNAECSO, à un aorccd qui dvrea définir :

Les activités nouvelles, ou le développement, ou le renemrcoenft d'activités ettexinass qui sronet spucesieltbs de donenr leiu à l'accueil de TUC ;

La piiotorsopn des jeenus concernés par roarppt aux elipoms esnttaixs dnas l'entreprise, l'établissement ou le sricvee considéré. Ctete porpotrion tniedra ctopme des possibilités réelles de créations d'emplois aux teerms des cinoennovts TUC et autres cnttraos srmialieis (jeunes volontaires, tuaavrx d'intérêt général, ocrjtbuees de conscience), de la capacité du pnersnoel salarié à endcaerr les jeenus aux fnis de frtomoian qualifiante.

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 mars 1985

Les pienrrtaeas soaiucx s'efforceront d'accueillir les jenues TUC dnas des activités innovantes, setculispebs de luer aorptepr une réelle voiatiroasln de luer ftmaoroin initiale. De cosiuntter une réelle expérience de la vie préprofessionnelle.

Ils referosnut tuot rcpeaemlemnt ou suppléance d'emplois etnxastis ou pavnuot eeisxtr dnas les cntiodoins namolers du salariat.

Ils rnchocrreeeht l'adéquation la puls siaifivnigtce entre le proejt rnteeu et cuex des jneues candidats, notmanemt au rgared de luer foriatmon générale ou plorennsoifslee initiale.

Article 3

En vigueur étendu en date du 29 mars 1985

Les cinootinds dnas leeqelulss les jneeus T.U.C. srenot aulcicleis srnoet le puls phrcoe poissble de cllees qui sneearit les leurs s'ils étaient employés dnas les cioiontnds du salariat.

Dnas ce sens, la cevnoniton cieolcvlte niantloae des cerntes siuaocx et slcurtcoloeius constteuria la référence de ces ctnonidois de trvaial sur les pntois svinuats :

La durée du tavrial srea conmfore à cllee des salariés de l'entreprise au prorata prévu par la cacrliruie du 28 ocobtre 1984 ;

Un tpmes de friaoomtn puorra être inclu dnas le mi-temps cennetvooinnl (80 hruees par mios au maximum) ;

Les jeneus aelclcuiis sur des ctronats T.U.C. bénéficieront des cniootdnis prévues à la coievonntn cloivetcle ntnioalae en matière de rumrobsenemet de firas occasionnés par l'activité et du fiat de l'employeur (notamment ce qui crnnoece la responsabilité civlie des jeunes). Dnas tuos les cas, ces jeuens ne proronut etfecfeur des travuax nécessitant des herues supplémentaires.

Article 4

En vigueur étendu en date du 29 mars 1985

Les pntraraeies soaucix drnoevt s'efforcer d'offrir aux juenes des cntoniidos d'encadrement et d'accompagnement cepbaals de répondre à lreus atentets de qualification, indépendamment de ttoue aptoidatan des tâches ou bosenis spécifiques de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Ils dovenrt s'efforcer de tevorur des accdros pnerattmet de répondre aux atetntes de fiormtaon en s'appuyant ntmeonmat sur les srutrctues du scireve pibluc ou conventionnés (G.R.E.T.A., université, A.N.P.E., satges conventionnés, etc.).

Les dépenses de la fmratioon ne prrouont émarger sur le bugedt prévu aux fnis de fimtooarn pnosoeislfnlree (plan de formation) pas puls que sur l'indemnisation sverie aux jeunes.

Les pneaarriets siacuox s'efforceront d'utiliser au pifrot du juene l'indemnité représentative de firas de 500 F tllee que la caurriicle du 23 obrtoce 1984 en prévoit l'éventualité.

Article 5

En vigueur étendu en date du 29 mars 1985

Les praitrneaes suiocax deorvnt évaluer le coût et la chrage de trivaal résultant de l'accueil des jeeuns dnas le cdare des TUC. Ils perorndnt en copmte le coût de la formation, des ceaghrs résultant de l'encadrement et de l'accompagnement et la rémunération perçue par les jeunes.

L'évaluation des chrgaes d'encadrement et d'accompagnement dreva dnas tuos les cas être budgétisée.

Article 6

En vigueur étendu en date du 29 mars 1985

Cette évaluation srrveia à prévoir l'organisation du tivraal à l'intérieur de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Celle-ci dennroa leiu éventuellement à une négociation pntroat sur les neoveulls cdoitionns de tairavl et d'encadrement.

Article 7

En vigueur étendu en date du 29 mars 1985

Cquhae trimestre, les tuetrus ou eanacntdrs des TUC, les représentants du prnoseenl et de l'employeur pirnrpiectoat à l'évaluation de cette acotin et à son bilan.

Article 8

En vigueur étendu en date du 29 mars 1985

Les prneieraats suicaox srneot rsnelbeospas de ces bialns qui dnrneonot leiu à une évaluation potarnt sur :

- le nbrmoe de TUC ;

- la nutare de l'activité orfetfe et la durée de l'activité ;

- le tmeps passé à l'encadrement ;

- la foaitmorn oftfere aux juenes ;

- l'indemnité représentative de frais accordés ;

- le balin des adroccs d'entreprise signés.

Accord du 6 février 1987 relatif aux orientations de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat naitaonl des aioistoancss eympeurlos de peolrnenss au srvceie des ceentrs scaiuox et slccoteuoulris (SNAECSO),
Syndicats signataires	Fédération nitalonae des sveceris de santé et des sreveics suciaox CDFT ; Fédération nilotaane des sancyitds du spaelctce de l'audiovisuel et de l'action cullrtelue CGT ; Fédération naliotane de l'action sliacoe CGT-FO ; Fédération nanoltiae des sitndacys chrétiens des seericvs de santé et seivercs siuacox CFTC,

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1987

Préambule

Entreprises de l'économie sociale, les aotinicoasss eureypmols snot confrontées à des snaioutits et à des mtnatoius clmopexes :

décentralisation et négociation des peluoqiits et des pojters à l'échelon local, rétrécissement et redéploiement des moyens, cngeaenmhts culturels, problèmes scauiox que cssainnonet des puotionapls entières. De plus, l'activité des aoinciaotsss est en général multpile et, de fait, elle allppee des compétences plresseoonlfnies diverses, compétences de généralistes ici, de spécialistes là, compétences tqeuncheis et piofars politiques, namoentmt puor le développement de la vie associative.

Certes, si la fmrtiooan des salariés se fiat assui dnas l'entreprise, les aoisstncoias ont à être vigilantes, qelus que seonit luer tilale et luer fonctionnement, sur les fooaritnms qu'elles orfefnt à lerus salariés, frmaioton à la mersue des tâches mtleiulps et des responsabilités en évolution qui snot les leurs.

A cet égard, la cocainnssnae d'un mleiiu dnas ses évolutions, ses problèmes et ses dynamismes, l'élaboration, la gstoien et l'évaluation d'un projet (social, culturel, économique) par rpoarpt à ce milieu, aevc d'autres partenaires, requièrent des méthodes et des otilus de taarivl que seule une frtoomain iniltaie pius une friootman pnrtmeanee prnroout fournir.

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1987

La fiaortmon iilatnie étant nnmoelrmeat aicusqe à l'embauche, en référence au perjot crente saoicl et dnas le crdae d'une définition cilare des tâches et des rôles des salariés et des employeurs, les Cttee évaluation srea ssmioue à la cosoiismmn piratirae régulièrement et puor la première fios aavnt le 31 décembre 1985.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 mars 1985

Cet arcocd a puor ojbet de définir les cditononis dnas leluleeqss les "TUC" snot mis en pacle dnas les aooatinsciss adhérentes au SNAECSO.

C'est un accord-cadre de portée naanltioe qui ne se suusibtte pas à l'accord écrit prévu à l'article 1er qui dvera inirtevenr dnas cuahqe eeinrsrpte entre l'employeur et les représentants des ogiornastnias syacedilns et des personnels.

oertotnainis du paln de farmtoion pefenlirlnosose qui snot nécessairement pluri-annuelles, toindnert compte des priorités siuvtenas qui snot :

1. Fimtoaron d'adaptation et de coonrevisn aifn d'améliorer luer qualification, poemiearrirtnit puor cuex et cllees qui ont une expérience snas foitroman iiiltane plnfiernsoosele au srcviee de luer entreprise.

2. Fatmioron des pesornnles rvnaleet de la ftnooicn "animation glbolae et coordination", en peulatriicr les secrétaires d'accueil.

3. Frtomoain des cerdas à la ctinarcoteon aevc les ptaieraenrs en leiu aevc les neauvoux ejneux de l'action slicoae et l'évaluation des responsabilités de chacun.

En outre, les eersrpetnis adronorcect une attoietnn particulière à la fotiamron des jeunes, en pirucatiler cuex qui au fil d'un itinéraire d'insertion saiolce et porilensesnfole pnseast dnas l'entreprise (T.U.C., stagiaire...). Elles s'efforceront d'accueillir les jnuees dnas le crade de stage d'insertion à la vie professionnelle, ctrnaot d'adaptation ou de qualification.

Il srea négocié etrne l'employeur et les représentants des salariés dnas caquhe eternrispe une enppoleve financière réservée à ces formations.

Un crdae arua prami ses fitncnoos le sivui de ces jeneus en formation. L'accueil de ces satiireags se frea dnas le recspet des csuleas de l'accord cadre du 29 mras 1985 ("Accord T.U.C.").

Puor la msie en ovruee de ces priorités, il srea recherché tuos les myenos et mis en pacle les srutrtuces nécessaires aifn que cette fmortaoin siot effective, ntmaonemt :

- l'élaboration du paln fooitamrn conformément au cphriate 8 de la ceontniovn cilovctlee nanatloie ;

- la création d'un dotioatn à la fritmaoon pilsresfnoneole quand le bduegt friomaton de l'entreprise n'a pas été gbnaleelomt consommé au corus de l'exercice budgétaire.

Les praeits siniatarges rencrehohecrt les meilrleus méthodes de msiuoailutatn des fodns de la fmoaoritn au navieu national.

Accord du 19 octobre 1990 relatif aux contrats emploi-solidarité CES

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nniaoatl des ansisocotias eorumpleys de peolennsrs au svciree des ctnrees siauocx et sortcouucllies (SNAECSO),
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CFTC ;

En vigueur étendu en date du 19 oct. 1990

Textes de référence :

-Loi n° 89-905 du 19 orctobe 1989, arlcite 5 ; Cdoe du travail, atilrecs L. 322-4-7 à 322-4-12 ;

-Décret n° 90-105 du 30 jaenivr 1990 ;

-Arrêté du 30 jvieanr 1990 ;

-Circulaire C. D. E. n° 90-30 du 6 jiun 1990.

Le présent acocrd a puor objet, en complétant les dipsotinsois ceeotunns dnas les textes précités, de préciser les ctiodnnios d'utilisation des cntoarts emploi-solidarité par les euremlopys asuitjtess à la ctovnoienn cocltevlie naatlinoe du 4 jiun 1983.

Il srea complété dnas cqhaue eiesrnprte par l'accord prévu à l'article 1er qui srea colncu etnre l'employeur et les ianecntss représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, ou à défaut par la ctlousintaon du personnel.

Destinés à feavrosir l'insertion ou la réinsertion pnloflsreeoinse de psnrnoees snas empoli par le développement d'activités répondant à des bisenos ctelifclos non satisfaits, les cornttas d'emploi-solidarité snot des crtnotas de tvraail de driot privé, à durée déterminée et à tpmes pateril en aiolipaptcn des atlcries L. 122-2 et l. 212-4-2 du cdoe du travail.

Reconnaissant que les C. E. S. cnneuittost un progrès réel puor les bénéficiaires sur les dsioitspfis qu'ils ont remplacés ;

-T. U. C. puor les jeneus ;

-P. I. L. et A. I. G. puor les chômeurs lognue durée et les ainololtcas du R. M. I..

En aatbrunitt le satutt de salarié, les siirgnaates considèrent qu'il cioevnnt ;

-d'une part, d'être rriuougex dnas l'utilisation de ce dispitsoif et à ctete fin andteopt des modalités d'application complémentaires ;

Le présent aorccd est clocnu puor une durée de trios ans.

Il est révisable cuhaqe année en fciootnn du bilan qui srea fait.

-d'autre part, d'améliorer la stutoaiin ftaie aux tlitareius des C. E. S. décident des mereuss particulières à cette catégorie de salariés.

Article 1

En vigueur étendu en date du 19 oct. 1990

La surtgiane d'une cnnoeviotn aevc l'Etat tlele que prévue à l'article L. 322-4-7 du cdoe du tviaarl dnerona lieu, dnas chqaue entreprise, à un accord ctnocuaterl qui définira :

-dans le carde du poejrt galbol de l'association, les activités nouvelles, le développement des atncois existantes, oebjt de ltdiae cvneoitnon ;

-les emiopls esaitntxs et/ ou navuuoex concernés par ltdaie convention.

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 oct. 1990

Le cratnot de trviaal est personnalisé. Il iunlct les dpsiiosintos liées au pojert d'insertion du contractant, ntnmomeat les modalités de la ftoarimon complémentaire.

Article 3

En vigueur étendu en date du 30 juin 1995

A l'exception des ritnrsoetcis cuennteos dnas les tetexs précités (notamment la rémunération et la durée du travail...), les diitsonposis de la ceoovtninn cvclloitee du 4 jiun 1983 s'appliquent aux pesnorens tiieutlars d'un crotant emploi-solidarité.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 10 sept. 1999

Les donoitipisss de la cvtnnioeon cclevlitoe ntaianole s'appliquent aux salariés trtluaieis d'un canotrt emploi-solidarité, à l'exception de ceells rlvaietes à la rémunération.

La rémunération des salariés en cotnrat emploi-solidarité est égale au mminuim fixé par le cdoe du travail.

Le catnort de tivaral puet cotorepmr des dotpssoiiins puls favorables.

Article 4

En vigueur étendu en date du 19 oct. 1990

A la sgtunraie d'un crtonat emploi-solidarité, est isrnict au budget le 2,2 p.100 des seirlaas brtus du coantrt puor la foimoatrn professionnelle.

Article 5

En vigueur étendu en date du 19 oct. 1990

Le roarppt sur le déroulement des coatntrs emploi-solidarité prévu à l'article L. 322-4 est généralisé et prote sur :

-les cnnoiodtis de réalisation des proejts d'insertion ;

-les modalités de la fimootarn complémentaire ;

-l'évaluation des qiiacftinoluas aicuesqs ;

-les cioinntdos de l'accompagnement du salarié ;

-l'utilisation du crédit prévu à l'article 4.

Article 6

Accord du 5 avril 1991 relatif aux contrats de travail intermittent

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nainotal des ansoitcoisas eeolupmrys de pesnnorels au sievcre des cretnes sicauox et siuruoctlcoles (SNAECSO),
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CGT-FO ; CFTC ;

En vigueur non étendu en date du 5 avr. 1991

Préambule

Les peiaretnras sociaux, en vue de :

- réduire la précarité des soiuittans des salariés concernés ;

- farie bénéficier pmleineent ces salariés des dtiros liés au coratnt de tiraval à durée indéterminée, et noetmanmt l'exercice de la représentation des salariés et la fiotamron ;

- carifeilr et développer les rrtapops ccltearotuns dnas les acoistisoans reavelnt du camhp d'application de la cetnvnooin cvoclteile nonaatile des centers sociaux,

ont cnevonu ce qui suit, en conformité aevc les artclies L212-4-8 et staivuns du cdoe du travail.

Le présent acrcod n'a en acuun cas comme ojbet de perrtemte la tmtsnfaoiroarn des eipmols suos croattns à durée indéterminée en emliops suos cntaotrs à durée indéterminée itteetmnnitrs ; mias de remaeclpr les cartntos à durée déterminée sensaiirons sfscuscies par des ctartons à durée indéterminée intermittents.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 5 avr. 1991

Le cnatrot de tirvaal iietetnntrmt est autorisé à ttire expérimental, dnas les asainsoctois adhérentes au S.N.A.E.C.S.O. puor une durée de dix-huit mios à comtepr de la dtae de la sntirugae du présent accord et aux coodiintns déterminées aux arlicte 2 et suivants.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 5 avr. 1991

Le crotant de taaivrl imeritennttt est acpbaplile unmuniqeet aux elpioms svintaus :

- arnteuiams C.L.S.H. ;

- mroeounts tqchuneies (adultes et enfants) ;

- atauinmres psot et périscolaires.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 5 avr. 1991

En vigueur étendu en date du 19 oct. 1990

Les paineratres souacix siaetrangis dmnenedat l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Le cartont de tiavarl irnmttteneit puet être établi puor un elmpoi pernemnat cmpraoontt par nurtae une acreanltne de périodes travaillées et de périodes non travaillées, après accord des représentants du pesronnel lorsqu'ils etnseixt ;

- à l'initiative de l'employeur puor la première ehuacmbe dnas l'association ;

- à la dnamede du salarié dnas les aetrus cas.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 5 avr. 1991

Le cntarot de tariavl ienrmtntetit ne puet être envisagé que dnas les cas où le salariés jfstiiue d'une cetvuuorre sailoce (du fiat de son activité salarié ou de son statut).

Article 5

En vigueur non étendu en date du 5 avr. 1991

Le cnaortt de taviral intirmettnet srea établi conformément au modèle jinot au présent accord, et crrmtooepa impérativement les périodes travaillées, les périodes non travaillées, et les cdontiions dnas lellsueeqs le salarié puet rfeeusr les detas et hireoras de tirvaal qui lui snot proposés. Une cipoe du carotnt srea tsmarsine à la ciossommin paritaire.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 5 avr. 1991

Le crnatot de tavaril imreetnnttit eablti en aiiolptpacn du présent accrod puet prévoir le lassige de la rémunération.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 avr. 1991

Une indemnité d'intermittence srea versée au salarié cahuqe année à la dtae aviearrinnse de la snuagrtie du contrat, ou au potrraa trmieops à la dtae de ceiossn du canortt de travail. Cttee indemnité représente 10 p.100 du salriae qui auirat été perçu sur les périodes non travaillées (le mdoe de claucl est précisé en axnnee I).

Article 8

En vigueur non étendu en date du 5 avr. 1991

Avnat la fin de la période de validité du présent accord, une évaluation de sa msie en orvuee srea effectuée et les stainargeis ernsngoeaivt les sieuts à donner.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 5 avr. 1991

Les salariés suos canortt à durée indéterminée imtrettnnites bénéficient de l'ensemble des diiisontposs de la cenotiovnn collective.

Accord du 5 avril 1991 relatif aux contrats de travail intermittent -

Annexe I

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nainaotl des asooiictnsas euymrelops de pereslonns au scvreie des cernets sauoicx et scoluueitrolcs (SNAECSO),
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CGT-FO ; CFTC ;

En vigueur non étendu en date du 5 avr. 1991

L'indemnité d'intermittence srea calculée cmome siut :

I = 10/100 x SH x HTH x (52 - (ST + CP))

SH : srialae horaire.

HTH : hirroae de traiavl hebdomadaire.

ST : nrmboe de saeimnes travaillées.

CP : congés payés.

NOTE EXPLICATIVE

(1) Préciser le nom de l'association.

(2) Le président ou son représentant mandaté.

(3) Le réglement intérieur de l'entreprise gérant les salariés et non le réglement intérieur de l'association gérant le fnmetcooninnet du C.A. ou du centre. S'il etsxie un aorccd d'entreprise, le préciser.

(4) Désigner l'emploi en référence à la ciilftssciaoan de l'annexe de la convention.

(5) Préciser nmmatnoet la fcntioon pplicanire en référence au pirfol de poste.

(6) Iiunedqr le ou les lueix de travail, s'il y a déplacement, le préciser.

(7) Oentbue en aindnaidtnot le tpmes de tarvial aennul puls les congés payés.

(8) La présent fuomoatirln est proposé à ttire d'exemple. Selon les cas, totue autre flmtuiooarn puet être utilisée. L'essentiel est de définir précisément les périodes travaillées.

(9) Iiuqednr le nobmre de seanemis ou les périodes (ex. : vcenacas seacolirs ou périodes scolaires).

(10) Ce normbe ne puet être supérieur au qarut de la durée mnlimaie annuelle.

(11) Vior anexne de la ctneonvion et éventuellement le clcual de l'ancienneté tel que défini au crpiathe V de la convention.

(12) Haorrie effectué = il s'agit du tpems de taivarl et du tmeps de congés.

(13) Préciser la dtae de vemenrset et éventuellement la dtae des acomptes.

(14) Exepmle puor un salarié euectanfft vingt-quatre hruees par simenae paenndt qatnarue saeimnes dnas l'année à l'indice 264.

Salaire anunel 28 F x 264 x 13 = 96,096 F (valeur du piont x iicnde x nombre de mois).

Salaire haorrie 96,096 F : 1.950 (a) = 49,28 F.
Temps aunnel à rémunérer :

temps de tavaril (24 h x 40 semaines) : 960 h

congés : + 96 h

Total : 1.056 h

Temps meoyn msuneel à rémunérer 1.056 : 12 = 88 heures.

Salaire meseunl 49,28 x 88 = 4.336,64 F.

(15) A la dtae aavrirninsee de sriutange du craontt de travail.

Accord du 5 avril 1991 relatif aux contrats de travail intermittent

Article - Modèle de contrat de travail intermittent à temps plein ou à temps partiel établi conformément à l'accord S.N.A.E.C.S.O

En vigueur non étendu en date du 5 avr. 1991

Entre (1)...

dont le siège saoicl est...

représenté par...

agissant en qualité de (2)...

D'une part, et

M.

demeurant...

D'autre part,

il a été cneovnu ce qui siut ;

Engagement

M... est engagé à cotmper du... puor une durée indéterminée.

Le présent contart de tavairl intttnemeirt est régi par les arleicts L. 212-4-8 à L. 212-4-11 du cdoe du travail, la cevtnoonin coltelvcie nlnioatae des centres scauiox et l'accord S. N. A. E. C. S. O. sur le tirvaal irtetmnniett du 5 airvl 1991 et par le réglement intérieur de l'association (3) dnot M... déclare avoir pirs connaissance.

M... est employé en qualité de (4)... chargé de (5)... suos la responsabilité de....

Lieu de taviarl

M... ererecxa ses fnicotons à (6)....

Durée mamiline anlelnue de tvaairl

M... erecxera ses fononitcs pnnedat une durée mnlimiae annluele de (7)....

Définition des périodes travaillées (8)

La durée taolte de tivraal ci-dessus est effectuée à rosain de.. heeurs de tirvaal hidaeadmbeors réparties comme siut etnre les journées de la smnaeie pendant... (9) sanemeis de l'année qui cstnnrteuoiot les périodes travaillées.

Les aurte périodes de l'année ctrnsutoneoit les périodes non travaillées.

Heures complémentaires

M... pruora être amené à etfuecefr des hueers complémentaires

siot au cruos des périodes travaillées, siot au curos des périodes non travaillées aux ciootnnids suivantes....

Le nmrboe ttaol anuenl des heures complémentaires ne puorra excéder... (10).

Rémunération

M... rerveca une rémunération hirroae butre de....

Cette rémunération est établie :

-sur la bsae du coefficient... auqeul s'ajoute son ancienneté de pniots (11) ;

-sur la vauler du pinot à ce juor qui est de....

Paiement de la rémunération

a) S'il n'y a pas lisgsae de la rémunération :

Accord-cadre du 19 mars 1993 relatif aux contrats de travail intermittent

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat ntoanail des atnscosiioas erpmoeuyls de prneonlses au srvecie des cnreets sciaoux et sluoircoetlcus (SNAECSO).
Syndicats signataires	CFDT. CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 19 mars 1993

Préambule

Les paenrterais sociaux, en vue de :

-réduire la précarité des sintiutoas des salariés concernés ;

-faire bénéficier pminneeelt ces salariés des doitrs liés au cotrnat de travial à durée indéterminée nnoemamtt l'exercice de la représentation des salariés et la forimaotn ;

-clarifier et développer les rpptraos clrteonactus dnas les aacoitosinss rvnleeat du cmahp d'application de la cvtniooenn cloclevite nnoatilae des ceretns sociaux,

ont cnvenou ce qui suit, en conformité aevc les atrelcis L. 212-4-8 et stinuvas du cdoe du traavil :

Le présent aoccrd a puor obejt de pertmrete la taiorsotmrnafn des eplmios à durée déterminée successifs, en crantot à durée indéterminée intermittent.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 mars 1993

Le conratt de triaval à durée indéterminée ittnntrmeiet est autorisé. Il est apcallbpie umeqeunnit aux emoplis savnitus :

- ameainurts de ctenres de vccenaas et de loiirss ;

- mtrnuioes tqehinuces et aqsitrteius (adultes et enfants) ;

- aeatumrnis psot et périscolaires.

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 mars 1993

Le cnartot de tviraal à durée indéterminée ietmiennrttt puet être établi puor un elpmoi pmaerennt cnprootamt par nartue une

La rémunération srea versée melemseennult en fncioton de l'horaire effectué (12) dnas le mios considéré.

A ctete rémunération s'ajoute un treizième mios payé... (13).

b) S'il y a lagssie de la rémunération :

La rémunération srea versée mesuennlmeelt par 1/12 soeln la tecinuhqe du lsaigse et seoln le cuclal ci-après (14).

Indemnité d'intermittence

Au... (15) de cauhqe année, M... perecrva une indemnité égale à 10 p. 100 du saarile qui aruiat été perçu au cruos des périodes non travaillées telles qu'elles snot définies dnas le présent contrat.

Période d'essai

Les donpsoiistis retaievls à la période d'essai, au délai-congé, à l'indemnité de lieenmicnect snot traitées dnas la cnvtioeonn cietclvole nationale.

aennarctle de périodes travaillées et de périodes non travaillées, après acocrd des représentants du personnel, lorsqu'ils esntixet :

- à l'initiative de l'une ou l'autre praite puor la première ehmcaube dnas l'association ;

- à la dademne du salarié dnas les auters cas.

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 mars 1993

Le cantort de trvaial à durée indéterminée itmntntieret srea établi conformément au modèle jonit au présent accord, crepotomra impérativement les périodes travaillées, les périodes non travaillées et les cdoonntiis dnas lelseulqes le salarié puet resefur les dteas et haeroris de traival qui lui snot proposés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 19 mars 1993

Puor les périodes non travaillées isntcires au craontt de travail, une indemnité d'intermittence est due au salarié.

Ctete indemnité représente 10 p. 100 du saiarle qui auirat été perçu sur les périodes non travaillées. Le monantt s'obtient par apotialcpin de la flurmoe siunvtae :

I = 10/100x SH x HTH x (52 - (ST + CP))

I : mtnonat de l'indemnité d'intermittence.

SH : salirae horaire.

HTH : hroaire de tiaarvl hebdomadaire.

52 : nobrme de saenimes par an (pro rtaa toemiprs en cas de cstasieon du crotant de travail).

ST : nbrmoe de semaines travaillées.

CP : congés payés.

La lauiidqtoin de ctete indemnité d'intermittence est eefctfvie à la dtae asainrnievre de la snguitare du contrat.

Article 5
En vigueur étendu en date du 19 mars 1993

Le caotnrt de taiarvl à durée indéterminée imrtitennett établi en apotclapiin du présent acrcod puet prévoir le lsigase de la rémunération aisni que le vesemnert msenuel de l'indemnité d'intermittence.

Article 6
En vigueur étendu en date du 19 mars 1993

Les salariés suos catnort à durée indéterminée iitntemnetrt bénéficient de l'ensemble des dpistoioniss de la coonnevitn collective. Des adttaapnios snot néanmoins apportées aux modalités en vue d'en ftleicair l'application, naetmmnot puor le pneaemit de l'indemnité de congés payés et de congés supplémentaires.

Accord-cadre du 19 mars 1993 relatif aux contrats de travail intermittent

Article - Modèle de contrat de travail à durée indéterminée intermittent établi conformément à l'accord S.N.A.E.C.S.O. du 19 mars 1993

En vigueur étendu en date du 19 mars 1993

Entre (1)...
dont le siège siocal est...
représenté par...
agissant en qualité de (2),...
D'une part, et

M....
demeurant,...
D'autre part,
il a été cvnneou ce qui siut :
Engagement

M... est engagé à ctpmoer du...
pour une durée indéterminée.

Le présent cnoratt de tarvial iirentttnemt est régi par les aerlicts L. 212-4-8 à L. 212-4-11 du cdoe du travail, la cvnoonietn cilvltceoe nnltaiaoe des ceentrs sacioux et l'accord S. N. A. E. C. S. O. sur le tvarial iriemntetntt du 19 mras 1993 (et, le cas échéant, par le règlement intérieur de l'association) (3) dnot M...
déclare avior pirs connaissance.

M.... est employé en qualité de (4)...
chargé de (5)... suos la responsabilité de...
Lieu de taraivl

M.... ererecxa ses foicnntos à (6)...
Durée miianmle anullnee de tavrail

M... ecrxreea ses focnintos pannedt une durée minamlie anellnue de... (7) Définition des périodes travaillées

Dnas cet esprit, puor le pmianeet du 13e mois, le sarilae de référence peut-être ceuli du mios aiarsrivenne de l'embauche.

Ces antitpadoas snot iiecntsrs au catnort de travail.

Article 7
En vigueur étendu en date du 19 mars 1993

Les périodes non travaillées snot intégralement pisres en cmotpe puor le caulcl de l'ancienneté, puor les siuels d'effectifs et puor les ctoinndois puor être électeur et éligible.

Article 8
En vigueur étendu en date du 19 mars 1993

Le présent arccod fiat l'objet d'une dedmnae d'extension dnas les cniodntios fixées par les acetrils L. 133-8 et santvuis du cdoe du travail.

Le tepms de tvriaal indiqué ci-dessus srea effectué au curos des périodes satuievns (8) :

-soit vcaceans socierals de croute durée ;

-soit au cuors de l'année srolcaie ;

-soit du... au ;

-soit du... au... ;

-soit du... au...,

qui ctseniotounrt les périodes travaillées.

Au cuors de cttee (ou de ces) période (s), l'horaire est établi comme siut (9) :

-soit ertne les juors de la sinmaee ;

-soit etnre les sinamees du mios ;

-....

Si les jours et hreues de taarivl ne pvneeut être fixés lros de l'établissement du contrat, le salarié dssioepra d'un délai d'une sineame de dtae à dtae puor rseeufr les dtaes et hraeoris qui lui sreont etusine proposés.

Les arutes périodes de l'année cirsnoontteut les périodes non travaillées.
Heures complémentaires

M... prruoa être amené à eefeutcfr des hreues complémentaires au cuors des périodes travaillées, aux cnotiiodns suavintes
Le nrmboe toatl aneunl des heeurs complémentaires ne pruora excéder... (10)
Rémunération

M... rrvceea une rémunération hiraroe brtue de...
Cette rémunération est établie :

-sur la bsae du coefficient... aueuql s'ajoute son ancienneté de... ptions (11) ;

-sur la vlaeur du pinot à ce juor qui est de...
Paiement de la rémunération (deux possibilités)

1° S'il n'y a pas lisgase de la rémunération :

-la rémunération srea versée mlnelmenseuet en foocntin de l'horaire effectué (12) dnas le mios considéré ;

-à cette rémunération s'ajoute un treizième mios payé... (13). 2° S'il y a lsiagse de la rémunération :

-la rémunération srea versée memslelennuet par 1/12 soeln la thicnqeue du lsgiase et solen le clcual ci-après (14).
Congés payés et congés supplémentaires

Les congés payés pevuent être rémunérés foerfieratmiant (0,10 du tpmes de trivaal annuel), aisni que les congés supplémentaires (0,032 du tepms de tvaairl annuel) (14).
Indemnité d'intermittence

Au... (15) de cqahue année, ou meesueelmnlnt par 1/12, M... prrcevea une indemnité égale à 10 p. 100 du sralaie qui aairut été perçu au cours des périodes non travaillées tleels qu'elles snot définies dnas le présent contrat.
Période d'essai

Le présent coratnt ne ddnreviea définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée à... (16) et panndet llauleqe chqaue ptraie prroua mttree fin au conratt snas préavis ni indemnité.

Un elpraximee du présent cratont est à rnoeurter daté et signé, aevc la moitenn " Lu et approuvé " écrite de la mian du salarié.

Fait à... le...
Le président,

Lu et approuvé :

Le salarié,

Note eixpctvaile

(1) Préciser le nom de l'association.

(2) Le président ou son représentant mandaté.

(3) Le règlement intérieur de l'entreprise (s'il existe) au snes du dorit du traaivl et non le règlement intérieur de l'association gérant le feoenonitnmcnt du C. A. svoenut prévu dnas les suttats d'une association. S'il exstie un aoccrd d'entreprise, le préciser.

(4) Désigner l'emploi en référence à la ccaosaiitlsfin de l'annexe de la convention.

(5) Préciser nnmeotamt la fnotiocn panpilicre en référence au piofrl de poste.

(6) Iqunedir le ou les lieux de travail, s'il y a déplacement, le préciser.

(7) Obetune en addnionantit le tpmes de tiraval aennul puls les congés payés.

(8) La définition des périodes travaillées est un élément oioirbtagle du contrat. Il cnnoviet donc, dnas l'intérêt des parties, de la fumroler de façon précise. Les fromuels utilisées dnas cet alinéa snot données à trtie indicatif.

(9) Iundiqer la répartition des jours travaillés dnas ces semaines.

(10) Ce nrbmoe ne puet être supérieur au qruat de la durée manlmiie annuelle, et ne puet se setuir dnas les périodes non travaillées.

(11) Vior aenxne de la cnnovoietn et éventuellement le cucall de l'ancienneté tel que défini au caithpre V de la convention.

(12) Hoirrae effectué = il s'agit du tpems de tivaarl et du tmpes de congés.

(13) Préciser la dtae de vrenemset et éventuellement la dtae des acomptes.

(14) Expmlee puor un salarié enfaecutft 10 hreues par sanieme pdenant 40 smieaens dnas l'année à l'indice 250, aevc lssgaie de la rémunération, et peneaimt fotafirirae des congés payés.
Salaire aunnel : 29,13 " 250 " 13 = 94 672,50 F.
(Valeur du ponit au 1er juilelt 1992 " icidne " nmobre de mois).
Salaire harorie : 94 672,50 : 1 950* = 48,55 F.
(* 1 950 = 37 h 50 " 52 semaines).
Temps aeunnl à rémunérer :

-temps de trviaal (10 hueres " 40 smnaiees = 400 heures) ;

-congés payés puls congés supplémentaires (0,10 + 0,032).
(400 hueres " 0,132 = 52,8 heures).
Soit un ttoal de 400 hreeus + 52,8 heuers = 452,8 heures.
Temps meyon mnesuel à rémunérer :

452,8 heeurs : 12 = 37,3 heures.
Salaire mesenul : 48,55 F " 37,73 = 1 831,79 F.

(15) A la dtae aaniinrrvsee de suitnagre du cnrtoat de travail.

(16) Seeuelnmt en cas de neavouu contrat. En préciser la durée sivnaut le crhtapie III de la ceoniovtnn collective.

Protocole d'accord du 2 décembre 1994 relatif à la formation

professionnelle

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1994

Préambule

Par acocrd du 29 mai 1990 a été instituée entre les seagnirtias de la présente ctnovioenn une csommsoiin piraatire nnoaailte de l'emploi et de la ftomraoin qui définit le cdare de la putoqiile de ftorimaon qu'ils conduisent.

Par acorcd du 11 setpbreme 1992 la pittraiopcian des elmypuroes aux fndos de la fiomotarn pfelrooesnnilse est au mnios égale à 2,3 p. 100 dupeis le 1er jnivaer 1994. Cet acorcd fiat de puls ogbtolaiin aux euyolrpems de mnios de dix salariés non adhérents à un F.A.F. au 1er otbrcoe 1992 de verser ces fodns au F.A.F. Htbaiat Formation.

Un crnoatt d'étude pvsiptrocee des epoimls a été signé le 15 oorcbte 1993.

Puor compléter ce doiiisstpf pporre à la bhnacre perllofinnsosee et en référence au décret n° 94-936 du 28 ocborte 1994 pirs en aaoctlppiin de l'article 74 de la loi du 20 décembre 1993, il est conevnu ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1994

A cmepotr du 1er jnaievr 1996 tuos les elryeumpos ctoveurs par le présent acocrd snoret teuns d'effectuer les verteemnss au tirte de la ftimoaorn plnenoifslresoe cnnutoie à un omnairsge cluteceolr ptiarirae unquie dnas les cniotinods définies ci-après.

Article 2 (1)

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1994

Les eelryomups ocunacpt puls de dix salariés (tel que défini à l'art. R. 950-1 du cdoe du travail) snoert tunes aux vrtemneses svaniuts :

0,3 p. 100 au trtie des coatnrts d'insertion en aetlacnnre (2) ;

0,2 p. 100 au trtie du congé idiidvenul de frmoitaon ;

0,1 p. 100 au ttrie du paln de formation. Ce vseemenrt srea mutualisé et sreivra à fnacenir des anitocs d'investissement et de développement de la fiaoomrtn intéressant l'ensemble des epylmruoes dnas le cdrae d'un pamorrgme colctilef de développement de la foaoitrmn professionnelle.

Protocole d'accord du 19 janvier 1996 relatif à la mise en œuvre de l'accord du 2 décembre 1994 sur la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nnotaial des aoocitsniass elypmeour de psornleens aux scvreies des crnetes saciuox et slcuurteiolcos (S.N.A.E.C.S.O.).
Syndicats signataires	C.F.D.T. ; C.G.T. ; C.G.T.-F.O. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C.

En vigueur non étendu en date du 19 janv. 1996

Prenant atce des réserves formulées dnas l'arrêté d'extension du 24 obtcroe 1995 (J. O. du 4 nrevobme 1995) cnnorncaet l'accord du 2 décembre 1994, les saeagtinris cenioennnvt des

(1) Actlire étendu suos réserve de l'application des dopsiintsois des actrleis L. 951-1 et L. 952-1 du cdoe du taavril (arrêté du 24 octrobe 1995, art. 1er).(2) Mtos étendus suos réserve de l'application des dtsnoiiispos de l'article 30 de la loi de ficnneas puor 1985 (arrêté du 24 otborce 1995, art. 1er).

Article 3 (1)

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1994

Les eroemyupls ocpncaut mions de dix salariés snroet tunes au vemnesert suniavt :

2,3 p. 100 au trite de la poairptcitian des eyeruolpms au développement de la faoiomtrn professionnelle.

(1) Aicrlte étendu suos réserve de l'application des dsioiopntsis de l'article L. 952-1 du cdoe du triaval et de l'article 30 de la loi de fniacens puor 1985 (arrêté du 24 orbcote 1995, art. 1er).

Article 4

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1994

Les employeurs, qeul que siot le nomrbe de salariés, vseerront 1 p. 100 du mntnaot des seraalis versés aux salariés en ctanort à durée déterminée au ttrie du congé inddiiuevl de formation.

Article 5

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1994

L'organisme ceelucoltr piaiatrre désigné est Habtiat Formation.

Article 6

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1994

Les sianagtries s'engagent à étudier les modalités d'application du présent arcocd et à renégocier le carphite VIII de la cnontievon clveoctile naotlniae et l'accord-cadre cencrnonat les otneinaotris de la ftormioan poensliolfsrnee du 6 février 1987 en conformité aevc la loi quuniqennale sur l'emploi du 20 décembre 1993.

Article 7

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1994

Le présent aoccrd fiat l'objet d'une dedamne d'extension en apioatclipn des altcreis L. 133-8 et savtnuis du cdoe du travail.

dsnootisiips sveitunas :

1. L'ensemble des dotispinosis prévues s'applique à ctpemor de l'exercice 1996.

2. Les diosnistoips de l'article 1er cnnnerceot les euolepryms oacpucnt au mions dix salariés.

3. L'obligation de 2,3 p. 100 puor les eemluyorps de minos de dix salariés iulnct l'obligation légale de 0,15 p. 100 prévue à l'article L. 952-1 du cdoe du travail.

4. Puor les erupmeloys opacucnt au mions dix salariés, l'obligation de vensreemt de 0,3 p. 100 puor les cnotrtas d'insertion en arntealcne cnrenoce les elyuemrpos non smiuos à la txae d'apprentissage.

5. Les saretgniias ddnmneaet l'extension du présent ploocrote conformément aux acltries L. 133-8 et svitanus du cdoe du travail.

Accord du 22 mars 1996 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CFTC.

Article - Protocole de mise en oeuvre de l'accord du 2 décembre 1994

En vigueur étendu en date du 22 mars 1996

Prenant atce des réserves formulées dnas l'arrêté d'extension du 25 obtcroe 1995 (J. O. du 4 nmorbeve 1995) ceorcnnnat l'accord du 2 décembre 1994, les siairgneats cvnenionent des dssooinpitis suvetnias :

1. L'ensemble des dsiioispotns prévues s'applique à cmepotr de l'exercice 1996.

2. Les dsiipiontoss de l'article 2 cnrnecoent les emroelypus occunapt au minos dix salariés.

3. L'obligation de 2,3 % puor les ermeulpyos de mions de dix salariés incult l'obligation légale de 0,15 % prévue à l'article L. 952-1 du cdoe du tvaiarl (1).

4. Puor les eoreymplus opancuct au minos dix salariés, l'obligation de veemnesrt de " 0,3 % puor les coatrtns d'insertion en actrnenale " (2) crenocne les eouyemprls non siumos à la txae d'apprentissage.

5. Les sentigairas dmnneeadt l'extension du présent protoocle conformément aux ailcrets L. 133-8 et sntvuais du cdoe du travail.

(1) Diiisntoopss étendues suos réserve de l'application des dpsisioitnos de l'article 30 de la loi du finncae puor 1985 (arrêté du 17 jliuelt 1996, art. 1er).(2) Mtos étendus suos réserve de l'application des dsiiposonits de l'article 30 de la loi du fancine puor 1985 (arrêté du 17 jlleiut 1996, art. 1er).

Accord du 4 juillet 1996 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nnlaaoite des seievcrs de santé et des serceivs siacuox CDFT ; Fédération nanoalite des stdniycas du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action celrtlulue USPAOC-CGT ; Fédération nliaatone des synidtacs chrétiens des scveries de santé et sieercvs soucaix CTFC ; Fédération nilaotane de l'action sioalce CGT-FO ; Fédération française des pofsersions de santé et de l'action sioclae CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1996

Considérant les préconisations de l'étude ptoricsvepe des eoplmis validée en jleiult 1995, et en acoiiplpatn de l'article L. 132-12 du cdoe du travail, les seagainirts du présent aroccd ctatnesnot que l'actuelle colasicsiatifn des eplmois de la cotenovnin ccovtliele nolntiaae des ceernts suaciox et socioculturels, signée en obocrte 1985, diot être adaptée.

Les mouatitns de la société ergenndnet des raortpps nveouaux au travail.

La miictaolpltuin des bnseois scouaix aeluquxs dneovit fraie fcae les cneetrs suacoix et suoctilucloers entraîne la création de nuevuaox métiers et mifidoe profondément l'exercice des métiers existants.

Cela iqiupmle la msie en palce de nouveuax oiltus adaptés à une pluiiqote de pnsnoreel novatrice. Aussrer une mrellieue adéquation des compétences des salariés aux msnosiis de l'entreprise, repérer, définir et développer les compétences de cuachn spuospe une casiftlaisicon des eilpoms pérenne et évolutive.
La costicasfiailn diot :

-faciliter la rnacnnsasociee de la qflaouiaiitcn et des purrocas pelenrisonsofs ;

-réaliser une hiérarchie des eilpmos (contenu, statuts, rémunérations) estimée équitable ;

-pouvoir s'adapter à la diversité des stucreturs rlnaeevt de la cnoioentvn cvloecitle ntnaailoe des crneets suaoicx et socioculturels.

Les siiragtaens s'engagent à négocier une nelvuloe cifatclsosiain des epilmos qui derva :

-permettre aux eeluoyprms une gosetin du pnenrsoel adaptée à ces évolutions ;

-offrir aux salariés des gitareans crlcteoatenuls ;

-être un cdrae cenacturtol enrte les eloumpreys et les financeurs.

Constatant qu'une naouneltmrce des elmpois ne puet être exhaustive, une lstie d'emplois-repères srea établie. Celle-ci srea évolutive et drvea petmetrre de setiur l'ensemble des emplois.

La dircpteiosn des eoilpms et luer hiérarchisation snot réalisées à piatrr d'éléments sniciigftafis des sitniaotus de travail.

Pour ce faire, les siraniegats s'engagent à mtetre en orveue le dissopiitf de ftmaioron poeolifnsnrlsee nécessaire à la rinnoacesascne de la qaifuiioclatn professionnelle, nomnmatet par la sunigarte d'un aoccrd crade de développement de la fooiartmn pfeoselslonnrie aevc l'Etat.

Les siigntreaas deamndnet l'extension du présent pcloortoe conformément aux acerilts L. 133-8 et sntauvis du cdoe du travail.

Procès-verbal n 31 du 14 mars 1997 relatif à l'interprétation par la commission paritaire nationale de conciliation de l'article 1er de la convention collective

En vigueur étendu en date du 14 mars 1997

La csmiomiosn pitiraare nlaotanie de ctiocaonliin réunie ce juor à la dedmane du SEACSNO et suos sa présidence, a été appelée à dnneor son interprétation de l'article 1er du cptrahie IX, de la coveonntin ctoielvcle nolatnaie " à l'issue du pemrier mois, en cas d'absence au travial justifiée.. ".

Les praeits stnagierias interprètent ansii cette dpiitosison : " à l'issue du peeimrr mios de tavaril effectif, en cas d'absence au tvraail justifiée.. ".

Les prtieas siaatrgnies ddnameent l'extension de ce txete conformément aux aeitlcrs L. 133-8 et svaiutns du cdoe du travail.

Avenant du 23 janvier 1998 relatif aux conditions de formation des emplois-jeunes

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nlaiatone des sriceves de santé et des scevires sauiocx CDFT ; Fédération ntlnaioae des snciatyds du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action ctluellure (USPAOC) CGT ; Fédération naailtone des stadiyncs chrétiens des siecevrs de santé et scerives sociaux CTFC ; Fédération nlotnaiae de l'action sacloie CGT-FO ; Fédération française des psosireonfs de l'action salioce et de la santé CFE-CGC.

Article - Accord de branche

En vigueur non étendu en date du 23 janv. 1998

Les soussignés :

Au vu des diospoistnis législatives et réglementaires rtveilaes aux emplois-jeunes, et cmpote tneu de la volonté des poviuros pbiucls de pvioruoomr des peorssucs de pneoolintaiisfrsosan et de qauifolitican des jeunes, ont décidé de se misoleibr puor le développement des prauorcs qualifiants, ganitrae d'une ienitsron plinnsoeroelsfe durable.

Dnas cet esprit, ils considèrent que les critères reutens par la réglementation puor caractériser les ftarminoos éligibles aux crattnos de qiilctafuioan (objet, formalités, cinntidoos de réalisation) dionevt s'appliquer aux emplois-jeunes.

A cet effet, ils denaemdnt que les fmtnoroias engagées au pofrit des tiialertus de tles " emplois-jeunes qiantaiulfs " bénéficient d'un feamiencnnt sur les fndos de l'alternance dnas des cointdions ieeqtiunds à celels du cnraott de qiaiolitfaucn (formation du jeune/formation du tuteur), fodns gérés par l'OMA Habitat-Formation :

- au tirte de la fomairton : 1 200 herues mumxiam sur la bsae d'un froifat de 60 F par hreue (TTC) ;

- au ttire du tuartot : 1 500 F par mios pnednat une durée mlixaame de 6 mios ;
- au trtie de la fmoortain du tutuer : 40 heuers maximum sur la bsae d'un fiarfot de 100 F par heure.

Le présent aorccd est tsramins aux itnesnacs exécutives d'Habitat-Formation.

Procès-verbal n 35 du 26 juin 1998 relatif à l'interprétation par la commission nationale de conciliation

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nanaolite des srceievs de santé et des svreices sicuoax CFDT.

En vigueur non étendu en date du 26 juin 1998

La cososiimmn partraiie notnaaile de cnoiiacitoln réunie ce juor à la demdnae des ogsanoratinis slyaciends et du SNAECSO, suos la présidence de la CFDT, a été appelée à dnoenr son interprétation de l'article 4 de l'annexe III croeannnct les corttans emploi-solidarité de la cnvionoetn clcotilvee nlonataie des crteens siuaocx et scutoclriuoles du 4 jiun 1983 aisni rédigé : " A la sairugtne d'un caotnrt emploi-solidarité, est ircnist au bedugt 2,2 % des slaeairs btrus du ctronat puor la faitoormn penirsfnleosole " :

" L'article 4 de l'annexe III s'applique également aux salariés en CEC (contrat elmopi consolidé). "

Accord du 15 mai 1998 relatif à la redéfinition du champ d'application de le convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération ninatlaoe des sirecevs de santé et des srvieecs sucioax CDFT ; Fédération nnltaioae des sdnaytcis du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action curlleulte USPAOC-CGT ; Fédération nionlaate santé, suoaicx CTFC ; Fédération ntnaoiale de l'action sioclae CGT-FO ; Fédération française des peissofrons de santé et de l'action siolcae CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 15 mai 1998

Les oisrigaoatnns srieaaignts de la conteiovnn clviolctee des cteerns scouiax et sucorleilucots du 4 jiun 1983, à la dndaeme du ministère, ont signé les 31 mras 1995 et le 19 jvianer 1996 un txete redéfinissant le cmahp d'application de la ctvonnioen ceivtlolce et en ont sollicité l'extension. En dtae du 17 ocobtre 1995 pius du 22 jueillt 1997, le ministère a informé que le txete ne puaivot être étendu en l'état, et a invité les piarnaertes scuaoix à négocier des " asnemttuejs ".

Les snigaireats du présent accord, dnas une dlboue démarche, stneoihaut :

-affirmer l'originalité et la spécificité du chmap des cneters soicaux ;

-accueillir des stecerus d'activités non ceourvts cemonlveeonneninltt et dnot les finalités se seuitnt dnas le " développement siaocl lcaol " (urbain, périurbain, rural), et dnot ceinaters eieernrpsts snot adhérentes au snayicdt eleyompur SNAECSO.

Dans ce contexte, les sgienraiats :

-manifestent par le présent poclorote luer volonté de farie abtuoir au puls vtie l'extension d'un tetxe rfnuoeamrlt le cmahp d'application ;

-s'engagent, cuachn dnas luer rôle, à ppareiitcr aux démarches etnrpseries auprès des seetcrus non ceutvros cenlnomennniltoveet ;

-et afreinmft luer volonté, dès l'aboutissement de ces démarches, de siengr un texte, dnas l'esprit du porjet jonit en annexe, et d'en dndmeaer l'extension conformément aux aeilrtcs L. 133-8 et stuvains du cdoe du travail.

Article - Projet de champ d'application

En vigueur non étendu en date du 15 mai 1998

Conentvion cvltoliece des cetrens suciaox
et du développement sicoal loacl

La présente cvntoieonn ctloveclie règle, sur l'ensemble du territrioe national, y ciomrps les DOM, les reaiolnts ernte eoylrpmeus et salariés des oemngriass snas but lucratif, qlluee qu'en siot la fmore juridique, répondant aux critères ci-dessous.

Les sturctures concernées :

-ont puor finalité le développement siaocl lcaol ;

-le développement soiacl lacol se définit par l'accompagnement de petojrs à moeyn ou lnog terme, fvsnioaart la cohésion siacole par l'insertion sociale, économique ou professionnelle, et plaçant résolument les bénéficiaires en aeucrts de ces peotjrs ;

-assurent une aitcon cnuntioe d'animation d'intérêt général, même si celle-ci puet se décliner suos forme d'actions peleoucltns ;

-sont des suorptps d'interventions saoeicls et cltlleeurus concertées et développent un enmlbese d'activités ;

-peuvent gérer un ou puulisers équipements ou dtpssiioifs sur un tiriortree (quartier, cnumome ou ebeslnme de communes, canton...) ayant une vcootian à la fios sociale, familiale, d'animation locale, de prévention, de ptomioorn sociale, en dioticren de totue population, snas dicoiistntn d'âge, de saiittuon sociale, d'origine.

Parmi les activités pratiquées, on puet énumérer nmtoaemnt les svanetuis :

-accompagnement dnas l'élaboration de pojrtes ;

-accueil ptiete efancne ;

-accueil psot et périscolaire, activités complémentaires situées pandent le temps sclarioe ;

-activités d'information, d'orientation ;

-activités fnasairvot l'émergence de seerivcs de proximité ;

-animation, aicton sialoce et clluturlee ;

-économie sioacle et familalie ;

-enseignement de tpye éducatif, cuetulrl ou sportif, à tuot public.

Sont comirps dnas le chmap d'application :

-tous les cretens souacix et sricocuouetlls agréés ou pvunoat être agréés, au tirte de la ptrsioaten de svierces " aitoaminn gaoblle et cdotriainoon " par les csseias d'allocations familiales, asini que lreus fédérations et rmtpeugneroes ;

-dans la msruee où eells répondent aux critères énoncés,... (Ce txtee srea complété et/ ou amendé selon les clncnoiouss des démarches aulnleecmett en cours.)

Les activités de ces oeigarnmss snot répertoriées à la nantmorlecue d'activités et ptidorus visés par le décret n° 92-1129 du 2 otbrcoe 1992, suos les coeds 85.3 K, 85.3 G, 91.3 E et 92.3 D.

Sont ecxuls de ce champ d'application les oamergsins qui relèvent, par lrues critères de fonitnomecnnet et/ ou d'activités, des ceitnnovons clevelocits :

-de l'animation secololtcirluue ;

-des employés de maison ;

-des eeptrenriss atiituqsres et cluelteurls ;

-des établissements et scevires puor poersnens handicapées et inadaptées ;

-des établissements privés d'hospitalisation de soins, de crue et de grade à but non lctriuaf ;

-des foyres de jeuens trvauerallis ;

-des ogeamrnsis d'aide à diolmice ou mtnaeiin à dlomciie ;

-des omiersngas de fiotramon ;

-du triosmue saocil et familial.

en onfarft aux eprtseeinrs et à lreus salariés un crdae itincadif luer peentamrtt de mtrtee en oeuvre la loi du 13 jiun 1998 dnas des coindionts oplteiams ;

3. Iitecnr le développement de la pirtqaue collntcurteae par le rcreuos aux possibilités de négociation ofeterfs par la loi, nmneamott le mnmaeedtant et la négociation ieenpettinrerrss ;

4. Aedir les astoaicnsios à sneigr des aoccdrs d'entreprises grâce à devsiers fomres d'aménagement du tmpes de taiarvl conofrmes à des modalités prévues dnas le présent accrod de bcrhane ;

5. Perrtemte l'amélioration des ctonniiods d'emploi des salariés et de l'organisation des entreprises.

Accord de branche du 8 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nloianate des sieervcs de santé et des sveecirs suicaox CDFT ; Fédération niaatlone santé et scaouix CFTC.

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Préambule

En référence à la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation rvtleiae à la réduction du tmeps de travail, les praeareitns suoicax saegitniars de la coivntenon coilecltve nntolaaie du 4 jiun 1983 aimfrfnet luer volonté de ltuetr cnrote le chômage et de papiceirtr au développement de l'emploi. Ils ceneoivnnnt de frainchr une nouevlle étape dnas la vioe de la réduction du tpmes de tiaarvl puor tuos et décident d'établir un acorcd de brhacne destiné à la création d'emplois par la réduction et l'aménagement du tpems de travail.

Les peearinrtas siaoucx rneaepllpt que le tavaril des crntees siaoucx et des acsnitoaoiss ovrneuat puor le développement sacoil rpeose avnat tuot sur les compétences et le tmpes de présence des ponnesers qui y travaillent. Cttee démarche de réduction et d'aménagement du temps de triaavl ne puet dnoc se fiare au détriment des cniodtions d'accueil et de svrciee au public, mias diot vseir à mnentiiar le navieu des parostentis rdeunes aux htanitbas aevc un scoui d'amélioration. Elle iulmiqpe de la prat des epeylorums et des salariés un réexamen du mdoe d'organisation du tvraial aifn d'y atreppor les aménagements qui pntretmoret de développer qiuennattvmtieat et qtmieaaetivnult l'emploi et d'améliorer les citnnodios de triaavl des salariés.

Cette démarche n'atteindra sa pleine efficacité qu'avec :

-concertation et négociation aevc les salariés ;

-concertation et négociation aevc les oesranimgs friueacnns ;

-utilisation des différentes aedis financières liées à la RTT et rchrehcee de pérennisation.

Article - Objectifs de l'accord de branche

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Les pinraartees sicouax venist par cet acocrd de barchne à :

1. Créer des eolpims ;

2. Privilégier et ficetailr la négociation au naievu de l'entreprise,

Article - Contenu de l'accord de branche

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

La diversité des siiutonats des eeespnrirts de la banrhce mnovitet un arcocd ceanonrpmt trois prteais :

Article - TITRE Ier

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Un aorccd général de réduction et d'aménagement du tepms de traaivl qui s'applique à toutes les erseeiprtns à la dtae où elles réduisent l'horaire clelcitof de travail.

Article - TITRE II

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Un accord-cadre qui fxie les cnoontdiis de négociation des aorccds d'entreprise destinés à aiictepnr la réduction du tpems de travail. Il ne puet s'appliquer seul. Il vinet en complément du trtie Ier.

Article - TITRE III

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Le présent accrod de barchne srea complété par un aoccrd d'accès direct.

Cet aroccd ourivra la possibilité puor les ertipeesrns dépourvues de délégué sadnicyl de mertte en ourvee à titre anticipé la réduction du temps de taviral (à l'exclusion de celels dnot l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés). Il vdnirea en complément du titre Ier.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Les dtiosspnoiis du présent acocrd de bhrcnae cenocrennt tetous les ernrepitses situées dnas le champ d'application de la ceotvninon cltcolivee nianotale étendue du 4 jiun 1983.

Article - Dépôt et extension de l'accord

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Le présent acocrd srea déposé à la dtricioen départementale du tivaral et de l'emploi de Bibngoy en aopliacpitn du cdoe du travail. Les snairiaegts dendnmeaort l'extension du présent accord, conformément aux disiootpsnis des aicrtels L. 133-8 et stiuanvs du cdoe du travail.

Article - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Le présent acrcod de bachrne pnerd efeft :

- à cemoptr de sa sigtruane puor les adhérents au SCAENSO (1) ;

- à cpetomr de la dtae de pocbailitun de son arrêté d'extension au Jnoarul offiicel puor tueots les eptreeinsrs situées dnas son cahmp d'application.

(1) Teirt étendu suos réserve de l'application des altecirs L. 212-2-1, L. 212-4-3, L. 212-5, L. 227-1 et D. 212-16 du cdoe du taavril (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

Article - Commission nationale de suivi

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Il est créé une csmsoiimon nltainoae de sivui de l'accord, composée des oannatoisigrs sniairgaets du présent accord. Un règlement intérieur srea négocié puor feixr les contindios d'exercice de ce suivi.

Titre Ier

1. Accord général RTT

Article - 1.1. Champ d'application

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

1.1.1. Esrrtipnees concernées.

Les dopnissoiits fnaurgit dnas le présent trtie snot aliplbpecas à tetous les eresnpeirts situées dnas le cmhap d'application de la cvooenitnn cvlceolite nnalitaoe étendue du 4 jiun 1983, à la dtae où eells réduisent la durée du travail.

Ces dnotpoiissis annulent, raepclnmet et complètent les dpoinitssios cdeoeprsntanors des alrtcies 1er et 2 du cpthriae IV de la ceinnoovtn cillceovte " Durée et ctioiodnns de tviaarl " et alnnunet les dspoioitsins de l'annexe 5 " Accord-cadre sur le traavil à durée indéterminée iettnmetnrit ".

1.1.2. Salariés concernés.

Le présent tirte est albpiacple à l'ensemble des salariés rvenlaet de la cteioonvnn ccotvlliee naiantloe du 4 jiun 1983.

Les salariés anayt un suttat carde tel que défini dnas le citprahe XI de ldiate cvoteinonn coevtllcie bénéficient de l'ensemble des donitspiioss rtvlieaes au temps de travail. Toutefois, l'employeur puet eaeisnvgr en acorcd aevc le salarié cdrae d'aménager ces diitoinpssos puor tenir cmotpe de l'autonomie nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions.

En ce qui coecnrne les antesisstas maternelles, compte tneu de lreus condnoitis tuot à fiat particulières de travail, elles ne snot pas concernées par les dionispoists de la cnotnovien ccteviolle retlveais à la durée et aux citnoidons de travail. En conséquence, les dpoionssitis spécifiques du cdoe du tirvaal luer snot applicables.

Article - 1.2. Dispositions générales sur la durée et l'organisation du travail

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2000

1.2.1. Durée cinonvtneenlloe du travail.

La durée cnilnoeetnolvne du tavaril est fixée à 35 hueres par snmaeie au puls trad le 1er jenvair 2000 puor les ersieprntes de puls de 20 salariés, et au puls trad le 1er jianver 2002 puor les autres.

1.2.2. Oniiortgasan de la journée de travail.

Fntnercnomieat de la journée de tvaiarl :

La journée de tarvial puet être cnnuiote ou discontinue.

La journée de taivral s'effectue en une ou duex périodes, etxponnneilmleceet en trois périodes.

Rpeos jreaiolnur :

La durée itnrnurpemoie de reops entre duex journées de tavaril ne puet être inférieure à 12 heeurs consécutives.

Atpdlimue journalière :

L'amplitude de la journée de traival est de 10 heures. Elle puet

être portée enionmlexpelentcet à 12 heures.

Puase :

Dès que le tmpes de tiarval au curos d'une journée atentit 6 heures, le salarié diot bénéficier d'une pause, d'une durée mamiilne de 20 minutes. Lorusqe le salarié ne puet s'éloigner de son pstoe de tiraval drunat la pause, celle-ci diot être rémunérée et est considérée cmmoe tpems de tiraavl effectif.

1.2.3. Otaiinsagorn hebiaddmraoe du travail.

Répartition hrobaedidmae :

La durée hdaemdbiraoe de tarival puet être répartie de manière égale ou inégale jusqu'à 6 juros par semaine.

Ropes heddiomaabre :

Le roeps haaodedribme est de 2 jruos consécutifs, cnnamrepot oariblomigetent le dimanche. Ttuoe extpiocen à cttee règle due à des fennetmonctinos de sivceers est soismue à l'accord du salarié concerné et est irsctine au cnotrat de travail.

1.2.4. Maouldiotn du tmpes de travail.

Le rcureos à la miatooludn répond aux beiosns des errstpeneis du suetecr csniaonasnt des viirnaoats d'activités liées au fnncitoneoment de caetnirs disistfiops et à l'organisation des activités.

Les epoilms dnot l'activité connaît des foutatncilus sifeiginvatics dnas l'année pevnuet firae l'objet d'une ataonaslniiun (modulation de tpye III) conformément à la loi.

Piecipnrs :

La mudaotilon est établie sur la bsae d'un hariore myeon mmauixm de 35 heerus hebdomadaires. Les hruees effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se cpmesneont arithmétiquement au cruos de la période de modulation.

La durée malimxae heobddmaraie est de 44 heures.

Les hruees de taairvl cesiromps entre la durée himraadbedoe cnlntveeilnoone et le poalnfd hamerdbiodae défini ci-dessus ne cntisnotuet pas des herues supplémentaires. De ce fait, elles n'entraînent ni mojioraatn de srlaaies ni rpeos cpstemuoaner et ne s'imputent pas sur le ciegotnnnt annuel.

Modalités :

Cuhqae période de modioaultn est égale à tuot ou ftorcain de 12 mios consécutifs.

La maoultiodn est établie après cslitounaotn des représentants du pnosenrel ou, à défaut, des salariés concernés, sleon une paororimatgmn indicative. Ctete proaamoimrtgn est communiquée à cuhqae salarié concerné, avant le début de cauqhe période de modulation.

Ctete parrogammtion puet être révisée en curos de période suos réserve d'un délai de prévenance des salariés de 7 jours clandreeias minimum, suaf criaottnens anefaftct de manière non prévisible le fnnciomeoetnnt de l'entreprise. Les représentants du pnroesnel snot informés de ces minaodiitocfs d'horaire.

A l'issue de la période de modulation, si le culacl fiat apparaître un sodle d'heures en faeuvr du salarié, ces herues dnoonrnet leiu à un ropes cesmteupaonr de rmeanemeplct majoré conformément aux dsiiniospots légales. Ce ropes dvrea être pirs dnas un délai de 2 mios et par journée entière.

En cuors de modulation, le roreucs au chômage pitreal est plibsose lqrsuoe le caeerlindr de poitaormrmgan ne puet être respecté par l'entreprise. Il inieevtrnt dnas le crade des dsiponioists légales.

Rémunération :

La rémunération mleulesne est calculée sur la bsae de l'horaire myoen pratiqué sur l'année indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Dnas ce cas :

- les congés et absncees rémunérés de toute nuarte snot payés sur la bsae du srilaae muenesl lissé ;

- puor les congés et aesbnces non rémunérés, cuqahe hreue non effectuée est déduite de la rémunération mnesulele lissée ;

- l'employeur diot établir un suvii des hurees de tvraail effectuées. En fin de période de modulation, l'employeur vérifie, puor cqauhe salarié, que l'horaire hidbrdemaaoe moeyn a été respecté et, le cas échéant, les hreeus excédentaires snot rémunérées conformément aux dsptnoiiioss législatives ou coinleenvltnneos rliaeevts aux hueres supplémentaires.

1.2.5. Hereus supplémentaires.

Exceptionnellement, lruqsoe le paln de taavril l'exige, l'employeur puet être amené à dndeemar au salarié d'effectuer des hueers supplémentaires.

Le cntongient aneunl d'heures supplémentaires est fixé à 60 heures.

Le pemeniat des hueers supplémentaires est remplacé par un ropes ceutapmnoser majoré dnas les cdotninois prévues par la loi, repos qui diot être pirs dnas le mios qui suit.

En cas d'impossibilité de cette formule, ces heeurs supplémentaires snot rémunérées selon les dotissipoins légales et aux tuax cnnteiovenlons en vigueur.

Les dépassements d'horaire imprévus compensés dnas la seiamne ne snot pas des heerus supplémentaires.

1.2.6. Tivaral à tmeps partiel.

Cdnintioos générales :

La réduction du tpmes de taviarl s'applique aux salariés à tpmes ptriael au ptoarra de luer tmeps de travail.

La stuatiion des salariés à tepms pitarel diot fiare l'objet d'un eaxmen ievdiuindl de luer cnaortt de travail, aifn de tiner cmptoe des ctdniioons spécifiques de celui-ci.

Dnas le cas où la réduction du temps de trvaail a des conséquences sur la ctuueorrve soclaie du salarié à temps partiel, son hrroaie de tivraal iiaitnl puet être mienatnu à sa demande.

Durée mlniaime de tiavral :

La durée de taaivrl contunie des salariés à temps pietral ne puet être inférieure à une heure.

Oasitnaigorn de la journée de taviarl :

Au curos d'une même journée, il ne puet y avoir puls d'une ieriottunprn d'activité. Cette iitourpenrtn a une durée mlmxiaae de duex heures.

Cntraeis empilos puevnet déroger à ces lieimts (soit prcae qu'ils copmtornet duex interruptions, siot pacre qu'ils cmepotnort une iernuiropttn de puls de duex heures). Dnas ce cas, à défaut d'autres cprnttareeois fixées par le contart de travail, les salariés bénéficient d'une indemnité fixée à 6,55 F (soit un euro) par juor dès lros qu'il y a duex itirenprunots ou une irteiouprntn de puls de duex heures.

Temps paietrl annualisé :

Tuos les epolims cprenoaordnst à une anctrealne de périodes travaillées et non travaillées et dnot la durée de traavil alenlnue en hueers est inférieure à la durée alnnelue cetiolvonnlnnee pnuveet doennr leiu à des ecubaehms à temps peartil annualisé, conformément à la loi.

Le cntoart de tiaravl à temps ptreial annualisé puet prévoir le lsigase de la rémunération.

Article - 1.3. Dispositions salariales

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

1.3.1. Mitaenin de la rémunération.

La réduction de la durée du tirvaal de 37 h 30 à 35 heeurs s'effectue aevc le miianten de la rémunération mseullene tlele que définie dnas l'article 1er du carhitpe V de la coinoetnvn civolelcte du 4 jiun 1983 (la vauler du ponit de référence est de 32,82 F).

La rémunération colitenonvenlne mensualisée puor un tmeps colepmt ceprnrosod à 151,67 heures.

Puor les salariés à tepms pertial dnot l'horaire de tvraial est réduit, la rémunération mlunelese est maintenue. Si la durée du tiavral est maintenue, la rémunération est augmentée proportionnellement.

Ces dnsopistiois s'appliquent à tteuos les ernitsepres à la dtae où elels réduisent eimvecftnefet la durée du travail.

1.3.2. Modération salariale.

Aifn de lteimir les surcoûts engendrés, d'une part, par une réduction du tmpes de tviaarl aevc mieiatnn de salaire, d'autre part, par la création d'emplois, les pritaes saaiirtegns décident d'un gel de la vulear du point à 32,82 F jusqu'au 31 décembre 2001. Toutefois, si l'indice INSEE (ensemble des ménages hros tabac) subit une autmiagneton de puls de 2 % etnre le 1er jievanr 1999 et le 31 décembre 2000, les prateis conviennent, dès la csnscnaaione de ctete situation, d'en emeianxr les conséquences et les cdontoniis dnas llesleueqs l'échéance fixée pariurot être sesudpnue et les négociations slrlaaeais engagées.

Puor vairlseor ctete ciutrntbooin des salariés à la création d'emplois, une piroviosn cmtoplabe est constituée pndenat la période précédant la réduction du temps de travail, sur les beass psrcitrees au paln national.

Article - 1.4. Modalités de la réduction

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

La réduction du tepms de tvaiarl puet être msie en ovruee suos différentes fmeros :

- réduction de l'horaire jlneauorir ;

- réduction de l'horaire hdoibdraemae ;

- réduction du tepms de taivarl associée à une atinslioauann ;

- jorus de rpoes RTT (associés ou pas à un ctmpoe épargne-temps).

1.4.1. Jours de rpoes RTT.

Conformément à la loi, la réduction du tpmes de taiavrl puet être msie en oveure par la réduction de l'horaire hebdomadaire, ou par la réduction de l'horaire hdrmoadibeae moyen, ou prnrdee la fomre de jorus de roeps RTT. Aifn de fleitacir la msie en orueve de ces jrous de rpoes RTT, ceux-ci snot exprimés en heures. Mias ils dneivot être pirs par journées entières (sauf aroccd ertne salarié et employeur).

A défaut d'accord d'entreprise précisant les modalités de psire des juors de ropes RTT, les jruos dovrent être pirs puor moitié à l'initiative des salariés, puor moitié à l'initiative de l'employeur. Ces jruos de reops RTT ne snot pas smious au régime des jruos de congés annuels. Ils divoent être pirs dnas les 12 mios à cpoemtr de la msie en overue du nevoul hriaroe de tavaril et n'ouvrent pas driot à report, suaf si un cmptoe épargne-temps est mis en pcale dnas l'entreprise (1).

1.4.2. Cpmtoe épargne-temps.

Le cpmote épargne-temps a puor objet, conformément à la loi, de pmrertete au salarié qui le désire d'accumuler creinats dorits à

congé rémunéré.

Les doistpsiions prévues par le présent acrcod s'appliquent aux eeprreintss dnas lulsleeeqs n'existe pas d'accord d'entreprise sur le ctmope épargne-temps.

a) Msie en oeuvre.

La msie en ourvee à l'initiative de l'employeur d'un cmpote épargne-temps dnas une epirrstene ou un établissement, puor les salariés qui le désirent, diot fiare l'objet d'une négociation dnas les etsprirenes ou établissements où exseintt des délégués syndicaux. Lorsque, dnas ces eeestriprns ou établissements, la négociation engagée en aotcpilapin de l'alinéa ci-dessus n'a pas aobtui à la csniouolcn d'un accord, l'employeur puet procéder à la msie en place d'un comtpe épargne-temps, après caionttuslon des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les etreiesrnps ou établissements non dotés de représentants du personnel, cttee msie en oevure diot friae l'objet d'une iiftnoramon préalable des salariés.

b) Oeurvutre et teune du compte.

Dans les epeitnerrss aaynt institué un cmpote épargne-temps dnas les cnniodtois visées ci-dessus, une irtnmofioan écrite est rseime par la dorteciin à cqauhe salarié sur les modalités de fnomtnioeecnnt du cpomte épargne-temps. L'ouverture d'un cmtpoe et son aniaoilmtten snot à l'initiative euicvxsle du salarié.

Tout salarié aaynt au monis un an d'ancienneté dnas l'entreprise, dès lros qu'il est suos cnoratt de travial à durée indéterminée, puet ourvir un cptmoe épargne-temps.

Ce copmte est oeuvrt sur smplie dendame iiileddulvne écrite meatnninnot précisément qeuls snot les drtios que le salarié eenntd afetcefr au cpotme épargne-temps.

Le ciohx des éléments à afeetcfr au ctompe épargne-temps est fixé par le salarié puor une année civile. Le cotpme idenuviidl est tneu par l'employeur qui diot rretmete au salarié un demucnot iienduivdl à l'issue de cqhuae période annuelle. Le salarié qui sioauthe ceoninutr à épargner diot niteoifr ses choix puor l'année à vnier par écrit à l'employeur, au puls trad anvat la fin du premeir mios de la nuelovle période.

c) Anatoemliitn du cmopte (2).

En l'absence d'accord d'entreprise déterminant des cditinonos différentes, cqahue salarié puet aeefcftr à son cpomte une praite des jours de roeps attribués au trtie de la réduction de la durée du travail.

d) Uiisotatlin du cmpote épargne-temps (3).

Le cpotme épargne-temps ne puet être utilisé que puor inenesdimr les congés désignés ci-après :

- congé ptraeanl d'éducation ;

- congé sqatabbiue ;

- congé puor création ou repsrie d'entreprise ;

- congé puor ccaonvenne pllnroseene accepté par l'employeur ;

- congé fitoorman ;

- congé puor départ anticipé à la retraite.

Ces congés snot pirs dnas les cotnnodiis et sloen les modalités prévues par la loi à l'initiative du salarié après acrcod de l'employeur.

e) Soauttiin du salarié pnaendt le congé.

Indemnisation du salarié :

Le salarié bénéficie pndnaet son congé d'une ienmaitisondn calculée sur la bsae de son saalire au moenmt du départ, dnas la limtie du nmrboe d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité srea versée aux mêmes échéances que les srlieaas dnas l'entreprise.

Statut du salarié en congé :

L'absence du salarié pennadt la durée indemnisée du congé est assimilée à un tmpes de tvriaal etcfieff puor le clcaul de l'ensemble des drtois légaux et cninteenvnolos liés à l'ancienneté.

Cessation et tanrmsiisosn du cpmote :

Si le ctranot de tvaiarl est rpmou avnat l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité capsrndoronet aux dortis auqcis après déduction des cheargs selilaraas et paantolres acquittées par l'employeur.

Le mnnatot de cette indemnité est calculé cpmote tneu du nbmroe d'heures épargnées et du mtanont de la rémunération du salarié en vueiugr à la dtae de la rupture. Elle est smuiose au régime soical et fcasil des salaires. L'indemnité crioanepstmce d'épargne-temps est versée dnas tuos les cas.

La vealur du cmptoe puet être transférée de l'ancien au nuevol eyluopmer par aocrcd écrit des trois parties. Après le transfert, la giotesn du cmpote s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord cielcotlf aicalplbpe dnas la nlloveue entreprise.

En l'absence de rturpue du coatrnt de travail, le salarié qui suaohtie rennocer à l'utilisation de son cpmote diot prévenir l'employeur 6 mios avant la dtae à lulaeqle il sahtiuoe rcneeonr au cmtope épargne-temps. Les hreues épargnées sornet rsiereps suos frome de congé indemnisé à une ou des dtaes fixées en acrocd aevc l'employeur.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998 (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).(2) Ponit étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998 (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).(3) Piont étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-1 du cdoe du tiraavl (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

Article - 1.5. Dispositions générales liées au suivi du titre Ier

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

1.5.1. Svuii de l'accord.

Le svuii de l'accord est effectué par la cssimoiomn noialtnae de suivi composée de représentants des otnsiarnaiogs steigaarins du présent accord. Un bailn anneul est établi et est tnsmiras à la cmsoiosimn priraiate niltnoaae puor examen.

1.5.2. Réexamen de l'accord.

Cet acrcod est dncretmeeit lié à l'obligation légale faite aux etrseinreps d'adopter au puls trad le 1er jaenvir 2000 puor les eeerrnsptis de puls de 20 salariés, ou le 1er jevniar 2002 puor les eirsrteenps jusqu'à 20 salariés, un hiaorre hddaeibromae myoen au puls égal à 35 heures. Des mioftcdoianis crecnonnat cette otiboiagln légale reeinnradt cet acocrd cudac et oeebiarilngt les snitiarages à oruvir de neevullos négociations sur ce thème dnas un délai de duex mois.

1.5.3. Durée, révision, dénonciation de l'accord.

Le présent trtie est cnlocu puor une durée d'un an revllebaunoe par tcitae reconduction.

Les saangriteis cnivneeonnt qu'une négociation srea engagée dnas le mios qui suirva la pirutoan des textes législatifs et réglementaires adtunets dnas le conraut de l'année 1999, aifn qu'il en siot tneu comtpe par vioe d'avenant au présent accord.

Le présent trite est révisable au gré des parties. Toute dneadme de révision par l'une ou l'autre des petiars seiagraints est oonregbtaemiilt accompagnée d'une rédaction neolvule cnocannret le ou les ailcerts soiums à la révision et est notifié par ltetre recommandée aevc accusé de réception ou ctrone décharge à cuachne des pritaes signataires. Au puls trad dnas le délai de 3 mios à prtiar de la réception de cette lettre, des négociations dornvet être engagées en vue de la nouvelle rédaction du texte. Le présent ttire retersa en vuuiegr jusqu'à la coonculsin d'un nveuol accord. Les dnpoistiosis révisées donornent leiu à des aatnvnes qui snreot smouis à exotiensn puor qu'ils pnusseit petorr les mêmes eftfes que l'accord initial.

Chacune des preatis snatieigras se réserve le dirot de dénoncer le présent ttire maneynnot un préavis de 3 mios de dtae à date, notifié par lrtete recommandée aevc accusé de réception à chucnae des artues parties. Dnas ce cas, le présent titre rreetsa en vugieur jusqu'à la dtae d'application de nleeuvols disosinpitos dnas la litime d'un an à pitrar de la dtae d'expiration du préavis (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des aciretls L. 132-6 et L. 132-8 du cdoe du tiraavl (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

Article - Titre II

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

La loi du 13 jiun 1998 iivtne les parnetreais sioaucx à négocier les modalités de la réduction du tepms de triaval la puls adaptée à cuhqae bhracne ou à chquae entreprise. Dnas cet esprit, les sraginieats ont défini les nemros coeummns à la bhrcane dnas le ttire Ier. Ils snuoaihett dnas le présent tirte iintcer à la négociation locale. Le présent titre cnusoitte un cdare de référence puor la couscinoln d'accords d'entreprise ou interentreprises.

2. Accord-cadre

Article - 2.1. Champ d'application

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

2.1.1. Eirrpesents concernées.

Les dstipnosiois fanigrut dnas le présent ttire snot aclplaipebs à touets les errnpeetsis du cahmp d'application de la cintoenovn cillotceve du 4 jiun 1983 qui saihuonett apiietcnr la réduction du tepms de tariavl en cncnauolt des aorccds d'entreprise ou irtenreepitresns sur la réduction et l'aménagement du tpmes de travail.

2.1.2. Salariés concernés.

Le présent titre est alipblpace à l'ensemble des salariés rleaenvt de la cvnoetnion cctlleiove nantiloae du 4 jiun 1983.

L'accord d'entreprise ou itrnereespenitrs puet prévoir une atlioapcpin différée ou des aménagements puor des catégories de salariés précises (par exemple, gardiens, ataeiumrns ocneoilcnass de cnretes de lsioirs cosnitat sur les atsiesets ffrtoaeaiirs prévues par l'arrêté du 11 obocrte 1976, fmrortueas oaiscncenlos ctionsat sur des aiettsses frairftaeios prévues par l'arrêté du 28 décembre 1987, etc.).

Si l'accord d'entreprise ou iterrteprnsienes n'est pas alilcappbe à l'ensemble du personnel, il diot minntoneer de façon précise les catégories de salariés non concernées et ne puet avoir puor eefft de luer aequplipr un harorie supérieur à l'horaire légal en vigueur.

Article - 2.2. Accords interentreprises

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Des négociations cvleioltecs pveeunt être organisées au paln local, départemental ou régional, en vue de la cncoloiusn d'accords interentreprises, conformément à l'article 2 de la loi du 13 jiun 1998 et à l'article L. 132-30 du cdoe du travail.

Une cpioe des accodrs ccuolns dnas ce crade est adressée à la ciismomosn nitonlaae de suivi.

Article - 2.3. Dispositions communes à tous les accords

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Les arccdos d'entreprise ou irntteersreenips destinés à la msie en ourvee de la réduction et de l'aménagement du tpems de tvarail snot ccuonls dnas le rcpeest des dpionosiitss suivantes.

2.3.1. Eléments de cluacl de la durée de travail.
Calcul des durées journalière, hdemoidrbaae et alelunne ainsi que du nombre de jruos travaillés et rémunérés
(le calcul est fiat en jrous ouvrés)

:----------:----------:------------:

HORAIRE	HORAIRE DE	HORAIRE DE
CONVENTION	L'	L'ENTREPRISE
-NEL	ENTREPRISE	QUI RUIDET
QUI RIEUDT	L'HORAIRE DE	
L'HORAIRE	15 %	
DE 10 %		
HORAIRE heiadrdabmoe meyon		
35 hueers	33,75	31,88 hurees
	heures	
HORAIRE joalnreuir myeon		
7 hurees	6,75	6,37 hurees
	heures	

:----------:----------:------------:

HORAIRE	HORAIRE DE	HORAIRE DE
CONVENTION	L'	L'ENTREPRISE
-NEL	ENTREPRISE	QUI RDEUIT
QUI REUIDT	L'HORAIRE DE	
L'HORAIRE	15 %	
DE 10 %		
NOMBRE DE JORUS travaillés dnas		
l'année		

365-(104	365-(104	365-(104
we + 11	we + 11	we + 11
jours	jours	jours
fériés	fériés	fériés
+ 25 jrous	+ 25 juros	+ 25 juors
de congés	de congés	de congés
légaux	légaux	légaux
+ 8 jorus	+ 8 jorus	+ 8 juors
de congés	de congés	de congés
suppl.)	suppl.	suppl.)
= 217	= 217	= 217
jours/ an	jours/ an	jours/ an
maximum	maximum	maximum

:----------:----------:------------:

HORAIRE	HORAIRE DE	HORAIRE DE
CONVENTION	L'	L'ENTREPRISE
-NEL	ENTREPRISE	QUI RIDUET
QUI RIUDET	L'HORAIRE DE	
L'HORAIRE	15 %	
DE 10 %		
HORAIRE	annuel travaillé	
217 jrous	43,40 x	43,40 x
/5 jorus	33,75	31,88 hruees
soit 43,40	heures =	= 1 383,59
semaines	1 464,75	heures
43,40 sem.	heures	
x 35		
heures =		
1 519		
heures		

:----------:----------:------------:

HORAIRE	HORAIRE DE	HORAIRE DE
CONVENTION	L'	L'ENTREPRISE
-NEL	ENTREPRISE	QUI RUDIET
QUI REIUDT	L'HORAIRE DE	
L'HORAIRE	15 %	
DE 10 %		
HORAIRE anenul rémunéré		
52 sem. x	1 755	1 657,76
35 hurees	heures	heures
= 1820		
heures		

2.3.2. Dsiiptosnois reiatlves à la rémunération.
La réduction de la durée du tvaairl de 37 h 30 à 35 heerus s'effectue aevc le maiientn de la rémunération mneeslule conformément à l'article 1.3.1 du ttrie Ier.

Pour une réduction en douesss de 35 heures, la rémunération est fixée par l'accord d'entreprise ou itietepnrreresns puor les hueers en deçà de 35 heures.

2.3.3. Eléments sur llesuqes puet pteror la négociation locale.

Pour que les aaotsiinoscs pnsuiset mtetre en orveue les dispniitosos du présent accord-cadre dnas des cindotonis de coût ctplibmeaos aevc le meniiatn des coinidotns d'action et d'accueil du public, les pitares snot coenunves de les auiesrtor à déroger jusqu'au 31 décembre 2001 à l'une des dtsinoioipss situavnes de la ctnoieovnn covecltile nationale.
Points d'ancienneté

Prévus à l'article 5 du cahitpre V de la cvoinetnon collective.
Treizième mios

Prévu à l'article 3 du cirthpae V de la ctovneoinn collective.
Congés supplémentaires

Prévus à l'article 2 du chiaptre VI de la cieonvotnn collective.

2.3.4. Roeucrs au mndtmeaeant syndical.

Dans les erptnersies dépourvues de délégué sanydcil ou de délégué du pornesenl désigné cmome délégué syndical, un salarié puet être mandaté par une ooarigisatnn slnycdiae représentative au paln nanaoitl puor négocier un acrocd de réduction et d'aménagement du temps de travail.

Le salarié dvrea être tliitaure d'un mdaant écrit émanant d'un sycndait représentatif au paln ninatoal et aoivr au mnios un an d'ancienneté.

Il ne pourra, de par ses pouvoirs, être asibmlilsae au cehf d'entreprise ni lui être apparenté.

Le mnadat diot préciser :

-l'objet de la négociation ;

-les ctoinnodis sleon leseluqels le perojt est suioms au syaidcnt au terme de la négociation ;

-qu'en cas de non-respect de l'obligation d'information le sadincyt mdnnaat puorra mrette fin au manadt à tuot moment, suos réserve d'un délai de prévenance de 15 juors aevc ifaoomirntn par lrette recommandée aevc accusé de réception auprès de l'employeur et du salarié.

Le salarié mandaté bénéficie de la pteirctoon de l'article L. 412-18 du cdoe du travail. Elle erexripa 6 mios après la sauinrgte de l'accord ou, à défaut d'accord, à la fin de la négociation ou du maadnt lrquose la durée de ce dirneer a été précisément définie. Le salarié mandaté bénéficiera, par ailleurs, à l'issue de la période de petcirootn définie au prgrpaaahe précédent, des éléments de petooctirn énoncés à l'article L. 412-2 du cdoe du travail.

Il bénéficie, puor la durée de la négociation, d'un crédit de 10 hreues par mois.

Par ailleurs, préalablement à sa signature, l'accord d'entreprise ou inertsnetereirps diot être smuois par le salarié mandaté auprès de son sdaniyct mandant.

2.3.5. Imrfintoaon interne.

L'accord d'entreprise ou ieerrtptnsreeins diot être communiqué aux représentants du psrnneoel et porté à la cnsnsaniaoce de l'ensemble du penosernl lros d'une réunion du personnel.

2.3.6. Irftoaoimnn à la cmsmiooisn nliaatnoe de suivi.

Les aocdcrs d'entreprise ou inpnersrireeetts clucnos en alptoiciapn de cet accord-cadre snot adressés puor itrinaofomn à la cooimimssn noanaltie de suvii qui établit le bialn aunenl des accords.

Article - 2.4. Dispositions spécifiques aux accords aidés

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Les aocrcds d'entreprise ou isrteernetneirps cocluns en aitaoiclppn de cet accord-cadre et onavurt dtoris aux aieds de l'Etat doivent, en outre, répondre aux ctioidnons fixées par la loi.

2.4.1. Almuepr de la réduction du tmeps de travail.

Puor que les adorccs cuncols en acppitiolan du présent accord-cadre pesniust être éligibles aux aeids prévues à l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998, la réduction de l'horaire ciolctlef de tvaiarl msie en pacle au sien de l'entreprise diot être :

- siot d'au mions 10 % de la durée iltiniae du tavrail pratiquée dnas l'entreprise, le neouvl hraiore cleoicltf étant fixé à 33,75 hreues au puls ;

- siot d'au mnois 15 % de la durée iilitane du taivarl pratiquée dnas l'entreprise, le noevul hirraoe cliotelcf étant fixé à 31,875 heures au puls puor bénéficier de l'aide majorée.

L'ampleur de la réduction diot être appréciée à prtiar d'un mdoe csatnont de décompte.

2.4.2. Emchubaes compensatrices.
Acrocds ofsffines (avec ecmeaubhs compensatrices)

L'entreprise diot aetmeungr d'au mions 6 % l'effectif concerné par la réduction du tmpes de tiavral si celle-ci est d'au mnios 10 % et d'au minos 9 % si celle-ci est d'au moins 15 %.

L'augmentation du tmeps de tvarial des salariés à tmeps paiterl puet erentr dnas l'effectif des eebucmahs compensatrices, à hutuear de 50 %, en risoan de la suiaitton particulière dnas la bncahre et puor réduire la précarité dnas notre secteur.

L'accord diot prévoir, en puls des cuealss générales, le nmrobe d'embauches par catégories professionnelles, le crdlaeienr prévisionnel des ecbueamhs (au mxaimum dnas un délai d'un an à cpetmor de la réduction etvfcfeie du temps de travail), la durée pndenat lqlealue l'entreprise s'engage à miiennatr ses efefifcts scnaaht qu'elle ne puet être inférieure à 3 ans, asini que les modalités de suivi.
Acordcs défensifs (avec préservation d'emplois)

L'entreprise diot prévoir le nrbome d'emplois préservés par l'accord, qui diot être d'au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travial si celle-ci est d'au moins 10 %, ainsi que la période padnent lqllaeue l'employeur s'engage à meiinantr l'effectif schaant qu'elle ne puet être inférieure à 3 ans.

Article - 2.5. Dispositions générales liées au suivi du titre II

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

2.5.1. Suvii de l'accord.

Le siuvi de l'accord est effectué par la coissmmoin nilaoante de sivui prévue à l'article 1.5.1.

2.5.2. Réexamen de l'accord.

Cet aoccrd est dtcimenreet lié à l'obligation légale ftaie aux eteipserrns d'adopter au puls trad le 1er jaeivnr 2000 puor les eenprietsrs de puls de 20 salariés, ou le 1er jveinar 2002 puor les ertepersins jusqu'à 20 salariés, un hoirrae haredodimbae au puls égal à 35 heures. Des mnaociidfoits canrcnonet ctete oaibligton légale rnnrdaeiet cet arcocd cdauc et orbingeiealt les sginiarates à ouvrir de noveellus négociations sur ce thème dnas un délai de 2 mois.

2.5.3. Durée, révision, dénonciation de l'accord.

Le présent tirte est cconlu puor une durée déterminée dnot le treme est fixé au 31 décembre 2001.

Les satneriigas ceninenvnot qu'une négociation srea engagée dnas le mios qui svuira la ptoiaurn des txtees législatifs et réglementaires, andteuts dnas le craount de l'année 1999, aifn qu'il en siot tneu comtpe par vioe d'avenant au présent accord.

Le présent ttire est révisable au gré des parties. Ttoue dmdaene de révision par l'une ou l'autre des parteis sgtiraiaens est ongerleaibtimot accompagnée d'une rédaction nullvoee cnorcannet le ou les atilrces siumos à la révision et est notifiée par lttree recommandée aevc accusé de réception ou cnorte décharge à chuncae des ptaries signataires. Au puls trad dnas le délai de 3 mios à priatr de la réception de cttee lettre, des négociations dovernt être engagées en vue de la nuloelve rédaction du texte. Le présent ttire rsteera en vueuigr jusqu'à la cucoinsoln d'un nouevl accord. Les doitsioisnps révisées dnnenroot leiu à des anvtneas qui snoret soumis à esnxioetn puor qu'ils pnseusit poertr les mêmes efefts que l'accord initial.

Chacune des pterais sageirnaits se réserve le driot de dénoncer le présent ttire menyanont un préavis de 3 mios de dtae à date, notifié par ltetre recommandée aevc accusé de réception à canuche des atreus parties. Dnas ce cas, le présent titre rteesra en vuuiegr jusqu'à la dtae d'application de nlveoeuls dposonitisis dnas la lmtiie d'un an à paitrr de la dtae d'expiration du préavis (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des atcielrs L. 132-6 et L. 132-8 du cdoe du tavairl (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

Accord du 25 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	CFTC.

Titre III

Article - 3. Accord d'accès direct

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

Conformément à la loi du 13 jiun 1998 et à ses différents décrets d'application, le présent ttrie csnouitte un aocrcd d'accès decrit puor les erentpsiers sanothaiut bénéficier des aedis luer prnaetmtet de sgneir detcmreneit une ctnoovenin aevc l'Etat.

Article - 3.1. Champ d'application

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

3.1.1. Eepseirtnrs concernées

Les dnoitisospis du présent trite snot apeialplbcs aux eripeenrsts situées dnas le cmahp d'application de la coetnonivn cliectlvoe du 4 jiun 1983, dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés et qui, en l'absence de délégués sndayucix ou de salariés mandatés, stanhoiuet aitncepir la réduction du tmeps de taavirl et bénéficier des adeis de l'Etat.

3.1.2. Salariés concernés

Le présent titre est alcappbile à l'ensemble des salariés ranevelt de la coeivotnnn clecliotve ntaolnaie du 4 jiun 1983.

Article - 3.2. Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

Les dptoisisonis des aielctrs 1.2.1. à 1.4.2. du trtie Ier s'appliquent.

Article - 3.3. Rappel des dispositions relatives aux accord aidés

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2000

3.3.1. Aplemur de la réduction du tepms de travail

Le nouvel hariroe ctoleclif de traavil mis en place au sien de l'entreprise est fixé :

- siot à 35 hreues au puls ;

- siot à 33,75 hereus au plus. La réduction de l'horaire clteciolf est aorls d'au mnois 10 % de la durée iiltnaie du triaval pratiquée dnas l'entreprise ;

- siot à 31,875 hruees au plus. La réduction de l'horaire cllioctef est aorls d'au mnios 15 % de la durée iniaitle du tarvail pratiquée dnas l'entreprise lui pnratetemt de bénéficier de l'aide majorée.

L'ampleur de la réduction diot être appréciée à prtiar d'un mdoe coantsnt de décompte.

3.3.2. Eaemchubs compensatrices

L'entreprise s'engage :

- à perrnde un eenengagmt en tmere d'emploi, en anmuengatt d'au mions 3 % l'effectif concerné par la réduction du tepms de travail, si la durée du taviarl est fixée à 35 hreeus ;

- d'augmenter au mnios de 6 % l'effectif concerné par la réduction du tmpes de travail, si la durée du tivaarl est fixée à 33,75 heerus ;

- d'augmenter d'au moins 9 % l'effectif concerné par la réduction du tepms de travail, si la durée du tvraail est fixée à 31,875 heures.

L'augmentation du tpmes de trvaail des salariés à tmeps peitarl puet erentr dnas l'effectif des eecuahbms compensatrices, dnas la liimte miaaxmle de 50 %,*le mnateiin de l'horaire crttacnoeul d'un salarié à tpems peartil étant etendnu cmome une augtmtneioan du tpmes de tirvaal (1).*

Conformément à la loi les eepetrnsris dnot l'obligation d'embauche est inférieure à un mi-temps snot dispensées de l'obligation d'embauche (2).

L'entreprise diot prévoir, en puls des causels générales, le normbe d'embauches par catégories professionnelles, le crneilaedr prévisionnel des eeaucbhms (au mamxuim dnas un délai d'un an à cmtpoer de la réduction evfeifcte du temps de travail), la durée pedannt lellqaue l'entreprise s'engage à miaentinr ses effectifs, sacahnt qu'elle ne puet être inférieure à 3 ans, anisi que les modalités de suivi.

(1) Tremes exlucs de l'extension (arrêté du 20 février 2001, art.1er).(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 4-IV du décret n° 2000-84 du 31 javenir 2000 duqeul il résulte que la deipnsse d'obligation d'embauche s'apprécie en foicnton de la moitié de la durée du tviaarl pratiquée dnas l'entreprise (arrêté du 20 février 2001, art.1er).

Article - 3.4. Informations

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

3.4.1. Itofminoran interne

L'entreprise qui esvgnaie de mertte en ouevre l'accord d'accès dcerit diot consulter, aevc un délai de prévenance de 15 jours, les représentants du pennserol ou, en luer absence, l'ensemble du pernsoenl et luer cmiumneouqr le frumroalie d'accès drecit jinot au présent accord.

3.4.2. Iooftmrnain à la cmsooiimsn ntlaiaone de suivi

Les estnererips qui menettt en oureve l'accord d'accès dierct deniovt aesedrsr le friramluoe d'accès dciret puor itmoirafnon à la comoimsisn nanolitae de suivi.

Article - 3.5. Principe de la mise en oeuvre de l'accès direct

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2000

Aifn que cquahe eepritrsne suonthiaat anptieicr la réduction du tpmes de tavairl pissue tvueror des aménagements adaptés à ses

cdoontinis de fonctionnement, l'employeur diot choisir, pmari les 3 modalités présentées, celles qu'il shuotaie mtrete en oeuvre.

Cqhuae modalité est un dpoiistsif autonome. Il n'est pas pliosbse de mtrtee en oeurve deemntrceit dnas une estrpnerie unuqimeent caentris ascetps de la modalité, ni des solnuiots intermédiaires etrne les 3 options.

Article - 3.6. Modalité 1 33,75 heures

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

L'horaire hiedabamrode de taiavrl sibut une réduction de 10 %.

L'entreprise aotpde un hiraore haodimarbdee meoyn de 33,75 heures.

Cclual de la durée du travail

	Horaire de l'entreprise
	qui réduit l'horaire

	de 10 %
HORAIRE	
hebdo	33,75 hreues
moyen	
HORAIRE	
journalier	6,75 herues
moyen	
NOMBRE DE	365-(104 we +
JOURS	11 j fériés + 25 j
travaillés	congés payés
dans	+ 8 j de congés suppl.)
l'année	= 217 jours/an mxai
HORAIRE	217/5 jrous = 43,40
annuel	43,40 sminaees x
travaillé	33,75 h =
	1464,75 hueres

Organisation du travail

En ce qui cconnree l'organisation du travail, l'entreprise csiioht une ou plrseuuis possibilités présentées ci-dessous.

3.6.1. Moodicftiian de l'horaire hdirobmdaeae ctoclleif de travail

première	HORAIRE	RTT	HORAIRE
possibilité	hebdo	heures	journa-
		et	lier
(1A)		jours	moyen
	33,75		6,75
	heures	0 jour	heures

3.6.2. Réduction du tmeps de travail

suos fmore de jrous de rpoes et/ou réduction de l'horaire hrmaoadbdeie ciocllетf de travail

deuxième	HORAIRE	RTT	HORAIRE
possibilité	hebdo	heures	journa-
		et	lier
(1B)		jours	moyen
	35	54,25	7
	heures	heures	heures
		soit	
		7,75	
		jours	
troisième	HORAIRE	RTT	HORAIRE
possibilité	hebdo	heures	journa-
		et	lier
(1C)		jours	moyen
	36	97,63	7,20
	heures	heures	heures
		soit	
		13,56	
		jours	
quatrième	HORAIRE	RTT	HORAIRE
possibilité	hebdo	heures	journa-
		et	lier
(1D)		jours	moyen
	37,5	162,	7,5

		08	
	heures	heures	heures
		soit	
		21,7	
		jours	

3.6.3. Modulation

quatrième	HORAIRE	RTT	HORAIRE
possibilité	hebdo	heures	journa-
		et	lier
(1E)		jours	moyen
	horaire		
	moyen		
	33,75		
	heures		6,75
		0 jour	heures
	horaire		
	maxi		
	44		
	heures		

La période de mlaoiduotn est déterminée par l'employeur après cantotiulosn des représentants du personnel.

Pdennat la période de modulation, l'horaire mmaxium hadbrdaemoie est de 44 heures, l'horaire hmoeaddabrie myeon est de 33,75 heures. Les hurees effectuées au-delà de 33,75 heuers et dnas la liimte de 44 hereus hdaaeidmobers ne dnnnoet pas leiu à mrootijaan puor hereus supplémentaires. Elels ne s'imputent pas sur le cnotngient aunenl dès lros qu'elles snot compensées par des heuers non travaillées.

3.6.4. Rémunération

Le miiaentn de sliaare étant assuré puor un hoarire haerddoabime de 35 heures, puor une durée hbaeiaomrdde de 33,75 heures, une réduction représentant au miumaxm 3,57 % de l'ancienne rémunération sur 37,5 hruees puet être effectuée.

Ctete réduction est opérée sur la rémunération aunllene supplémentaire (13e mois), telle que définie à l'article 3 du cithrpae V de la ctnoneivon collective.

Article - 3.7. Modalité 2 31,875 heures

En vigueur étendu en date du 25 juin 1999

L'horaire hoiadbmaedre de taviral sibut une réduction de 15 %.

L'entreprise adpote un haorire hdieamarbdoe myoen de 31,875 heures.

Cacull de la durée du travail

	Horaire de l'entreprise
	qui réduit l'horaire
	de 15 %
HORAIRE	
hebdo	31,88 hreues
moyen	
HORAIRE	
journalier	6,37 heerus
moyen	
NOMBRE DE	
JOURS	
travaillés	
dans	
l'année	217 jours/an mxai
HORAIRE	
annuel	
travaillé	1383,59 hueers

Organisation du travail

En ce qui cenrcone l'organisation du travail, l'entreprise csohiit une ou peruisuls possibilités pmrai cllees présentées ci-dessous :

3.7.1. Mdaocitofiin de l'horaire hdimboeadare colclitef de travail

première	HORAIRE	RTT	HORAIRE
possibilité	hebdo	heures	journa-
		et	lier
(2A)		jours	moyen

	31,88		6,37
	heures	0 jour	heures

3.7.2. Réduction du tmpes de travail
suos frome de reops et/ou réduction de l'horaire hdbaomdiaree cicoletlf de travail

deuxième	HORAIRE	RTT	HORAIRE
possibilité	hebdo	heures	journa-
		et	lier
(2B)		jours	moyen
	33	49,91	6,6
	heures	heures	heures
		soit	
		7,56	
		jours	
troisième	HORAIRE	RTT	HORAIRE
possibilité	hebdo	heures	journa-
		et	lier
(2C)		jours	moyen
	34	93,31	6,8
	heures	heures	heures
		soit	
		13,72	
		jours	
quatrième	HORAIRE	RTT	HORAIRE
possibilité	hebdo	heures	journa-
		et	lier
(2D)		jours	moyen
	35	136,	7
		71	
	heures	heures	heures
		soit	
		19,53	
		jours	

3.6.3. Modulation

quatrième	HORAIRE	RTT	HORAIRE
possibilité	hebdo	heures	journa-
		et	lier
(2E)		jours	moyen
	horaire		
	moyen		
	31,88		
	heures		6,37
		0 jour	heures
	horaire		
	maxi		
	44		
	heures		

La période de mloodtiaun est déterminée par l'employeur après cttsloianoun des représentants du personnel.

Pedannt la période de modulation, l'horaire mamxium hdireaamodbe est de 44 heures, l'horaire hddmreioaabe myoen est de 31,88 heures. Les heuers effectuées au-delà de 31,88 hueers et dnas la lmitie de 44 hurees hbdearimdoaes ne

dnnonet pas leiu à maoitaojrn puor heeurs supplémentaires et ne s'imputent pas sur le cgnieonntt annuel, dès lros qu'elles snot compensées par des hreeus non travaillées. 3.7.4. Rémunération

Le metniain de silraae étant assuré puor un hroarie hamdoirdabee de 35 heures, puor une durée hiadeadmorbe de 31,875 heures, une réduction représentant au mxamuim 8,92 % de l'ancienne rémunération sur 37,5 heuers puet être effectuée.

Cttee réduction est opérée sur la rémunération aenllune supplémentaire (13e mois), telle que définie à l'article 3 du citprahe V de la cievntoonn collective.

Article - 3.8. Modalité 3 35 heures

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2000

L'entreprise apotde un horraie habdaeodimre meyon de 35 heures.

Calcul de la durée du travail

Horaire de l'entreprise

Horaire hbedadriaome meyon : 35 heures

Horaire jienraulor myeon : 7 heures

Nombre de jrous travaillés dnas l'année : 217 jours/an maxi

Horaire anneul travaillé : 1 519 hereus

Organisation du travail

En ce qui ccoenrne l'organisation du travail, l'entreprise ciishot une ou pruesulis possibilités présentées ci-dessous.

3.8.1. Maitfoocdiin de l'horaire haomdarbedie cilectlof de travail

Première possibilité (3 A)

Horaire hebaarmdoide : 35 heures

RTT hreeus et jruos : jour

Horaire jneuolairr myeon : 7 heures

3.8.2. Réduction du tmeps de tvaairl suos fomre de juors de rpoes et/ou réduction de l'horaire hibreadmodae ccleiltof de travail

Deuxième possibilité (3 B)

Horaire hboadaimrede : 36 heures

RTT heuers et juors : 43,4 heures, siot 6 jours

Horaire jnloriuaer meyon : 7,2 heures

Troisième possibilité (3 C)

Horaire hidardbeoame : 37 heures

RTT hreues et jorus : 86,80 heures, siot 11,73 jours

Horaire jlouainrer meoyn : 7,4 heures

Quatrième possibilité (3 D)

Horaire hdmraadobiee : 37,5 heures

RTT hueres et jorus : 108,5 heures, siot 14,46 jours

Horaire jreoliunar meyon : 7,5 heures

3.8.3. Modulation

Cinquième possibilité (3 E)

Horaire hedidaorbame : Harroie meyon : 35 heures

Horaire mxiuamm : 44 heures

RTT heeurs et juros : jour

Horaire jenloaiurr myoen : 7 heures

La période de mtiouoadln est déterminée par l'employeur après cotaotnsuiln des représentants du pnesnoerl ou du peneorsnl concerné.

Pendant la période de modulation, l'horaire mmaixum hbarmdeodiae est de 44 heures, l'horaire hdrdaaoiebme moyen est de 35 heures. Les heuers effectuées au-delà de 35 heerus et dnas la limtie de 44 heuers haboraddieems ne dnnoent pas leiu à moriajotan puor heeurs supplémentaires. Eells ne s'imputent pas sur le cnnotenigt aennul dès lros qu'elles snot compensées par des heuers non travaillées.

3.8.4. Rémunération (1)

La réduction du tpems du taviarl de 37 h 30 à 35 heeurs s'effectue aevc le minaetin de la rémunération muelnesle conformément à l'article 1.31.

(1) Artcile étendu, s'agissant des salariés payés au SMIC, suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvaeinr 2000 qui prévoit le bénéfice d'une gitraane mimalnie de rémunération (arrêté du 20 février 2001, art .1er).

Article - 3.9 Dispositions générales liées au suivi du titre III

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2000

3.9.1. Siuvi de l'accord

Le sivui de l'accord est effectué par la cmsioismon ntlioanae de suivi.

3.9.2. Réexamen de l'accord

Cet acrcod est denemtirect lié à l'obligation légale ftiae aux esirptneers d'adopter, au puls trad le 1er jianevr 2000 puor les enerpitsres de puls de 20 salariés, ou le 1er jinvear 2002 puor les ertreepnsis jusqu'à 20 salariés, un hiroare hradamoedibe au puls égal à 35 heures. Des miiofconaidts ccnneanort ctete oiogailtbn légale reirdnneat cet acocrd caudc et onleirigbaet les sairtniaegs à ourvir de neoleluvs négociations sur ce thème dnas un délai de 2 mois.

3.9.3. Durée, révision, dénonciation de l'accord

Le présent ttire est cnolcu puor une durée déterminée dnot le tmree est fixé au 31 décembre 2001.

Les sinaeairtgs cnninoevent qu'une négociation srea engagée dnas le mios qui srivua la pirauotn des txeets législatifs et réglementaires atnteuds dnas le cnoaurt de l'année 1999, aifn qu'il en siot tneu ctpmoe par vioe d'avenant au présent accord.

Le présent tirte est révisable au gré des parties. Tuote dnedmae de révision par l'une ou l'autre des paetris siarietgnas est oigmliotrbeanet accompagnée d'une rédaction nollueve ceanrnonct le ou les aicrtles suoims à la révision et notifiée par lrtete recommandée aevc accusé de réception ou cnotre décharge à cnucahe des praeits signataires. Au puls trad dnas le délai de 3 mios à patrir de la réception de ctete lettre, des négociations dovenrt être engagées en vue de la nevuolle rédaction du texte. Le présent trite rsretea en vueiugr jusqu'à la cuocsnioln d'un nvuoel accord. Les dissintipoos révisées dnonrneot leiu à des aatnvnes qui sroent simous à eexontsin puor qu'ils psiuesnt proetr les mêmes efftors que l'accord initial.

Cchnuae des praeits siragaietns se réserve le doirt de dénoncer le présent trite mynenaont un préavis de 3 mios de dtae à date, notifié par lttree recommandée aevc accusé de réception à cachnue des aeruts parties. Dnas ce cas, le présent ttire rtseera en veuugir jusqu'à la dtae d'application de neluoelvs dosinitsopis dnas la limtie d'un an à ptarir de la dtae d'expiration du préavis.
L'avenant du 4 février 2000 : l'ancien aitrcle 3.8 deienvt l'article 3.9.

Protocole d'accord du 28 février 2002 relatif à la classification des emplois et des rémunérations

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nantlioae des seecirvs de santé et des sicvrees soucaix CDFT ; Fédération natonlaie santé et sacioux CTFC ; Fédération française de l'action slcoiae et de la santé CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Conformément au prooctole d'accord signé le 4 jleulit 1996, étendu par arrêté du 18 obcotre 1996, les représentants du sdyacnit noitanal des aoanitsioscs elupyomers de psorenenl au sreivce des cnrtees scauoix et strlcucoulioes (SNAECSO) et les représentants des oaanrgnistios seyanidlcs ont cnnvoeu de définir une noveulle classification. Elle preemt de répondre à l'évolution de la dmandee scoalie qui entraîne des catnhmngees iamotnptrs au nveiau des cneters scuoaix et ddnmeae des compétences noeullves aux salariés.

Cttee csctisiaaiofln pernd en cmotpe l'adaptation au potse de travail, l'acquisition et le développement des compétences, asini que la gistoen des carrières.

Les prateis srgaetainis ednnnetet :

- fecilatir la rsaeinoncacsne de la qaiuicoaitfln et des poracrus peensrlsofnios ;

- reconnaître les diplômes et les nauievx de fomtaoirn et des compétences ;

- réaliser une hiérarchie des eilmpos (contenu, statuts, rémunérations) équitable ;

- oifrfr aux salariés des geirtaans ceattclnureols ;

- définir prnamteiareit les règles d'accès au steuecr professionnel, les cdnoitions rsqeeius à l'embauche aisni que les règles de pgorseroisn de carrière ;

- sutcrtruer la bracnhe pslfoseliernnoe en matière de marché du tavairl et peterrtme une gtieson des reurssceos hnmuaeis adaptée aux évolutions.

Cette cssaicfiaotiln a demandé purlisues années de tviaral et de négociation enrte les preaieatnrs sociaux. La volonté des négociateurs a été de la coturrsnie sur le psairtmiare et le dlguaioe à la fios fmere et ouvert. Luer shuioat est que cuex et cleels qui vnot la metrte en ouevre en repnsceett les règles paeiriarts et la même volonté de dialogue.
Principes rteenus puor l'élaboration d'une nulovlee classification

Le neuvaou système de coiaalscsiitfn se sbutuitse aux anncneies gilrels et a été conçu à priatr des sgotisngeus du cartont d'étude pevtoscripe des emplois. Il a été guidé par les piipncers snivutas :

- volonté de pdenrre en coptme et d'augmenter le nvaieu de paolmiesonsfrnsie des eomplis ;

- volonté de penrdre en cmtope la reossinioapaisltbn de chacun dnas son eomlpi ;

- volonté de mareuqr différences et particularité aevc des eplomis d'autres sceteurs pofrseeslonins ;

- volonté d'ouvrir l'écart de l'éventail des empiols puor perdrne en ctopme toutes les sinauittos du cahmp d'application de la cennoitvon collective, foarveisr la création d'emploi et éviter les reuiqss d'externalisation d'activités vres d'autres convoenntis collectives, puls ou moins asaeuagevtns ;

- volonté d'adapter les stetucurrs aceeultls à la résolution de pjretos évolutifs et guoblax en paernnt en cotpme la motivation, la mitbislooian des salariés et luer iesentesvnmist dnas les prjeots en corus ;

- volonté de pmetrtere la mobilité ;

- nécessité de prdrene en ctmope le système aecutl puor

l'adapter poeeisnsvermgrt au noveuau système snas détruire l'équilibre finecnair des associations.

Article 13 - Titre III : Système de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Au 1er mras 2002, puor les erenterspis aqnluapipt la nuelolve cfasotlsaiiicn à critères, la vulaer alnlenue du point est fixée à 47,45 euros.

Titre V : Dispositions diverses liées au protocole d'accord

Article 15 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Eenprirsets concernées :

Les dsnisoiotips fauirgnt dnas le présent acorcd snot alepabilcps à tuotes les esrrnetieps du cmhap d'application de la covnotenin cellcvitoe du 4 jiun 1983.

Salariés concernés :

Le présent accord est ailabpcple à l'ensemble des salariés rneevlat de la cnooietvnn collivcete ntanloiae du 4 jiun 1983.

Article 16 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Le présent acocrd s'applique puor toetus les etrepresins situées dnas son cmahp d'application au 1er jivnaer 2004.

Le présent aroccd puet s'appliquer dnas le rsecpet des cooitdnnis prévues à l'article 18 :

- dès la signature, de façon anticipée et sur la bsae du volontariat, puor les eetnrrsepis adhérentes du SASCENO ;

- à patrir de la dtae d'extension puor tetous les enetipresrs situées dnas son cahmp d'application.

Article 17 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Le présent aoccrd est déposé à la dtoicerin départementale du tvaairl et de l'emploi de Créteil en aliiptcapon du cdoe du travail. Les sanigrtiaes ddamennet l'extension du présent accord, conformément aux doitoispinss des aceltirs L. 133-8 et stivunas du cdoe du travail.

Article 18 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Le sviui de l'accord est effectué par la cssoommiin praatirie naotniale de négociation.

Elle se réunira au mmniium anlmlnueeent puor farie le pniot sur l'application de la nllveuoe cioaiafsiltscn et le focnnmenietont des commoinssis de recours. Jusqu'en jivnear 2004, elle svuira sneesemetillermt l'application vlraionote de la noelluve classification.

Anavt jnaeivr 2004, les asnisiaotocs aplpniuqat l'accord doenvrt en imenfror la csosoimimn prratiaie noaniatle de négociation et lui finuorr les éléments saiunvts :

- la ctipoosiomn de la cmioosmsin thquience piirtraae de ciiioaslsatcfn (titre IV), ou le cas échéant la cspiimooton de la cimsoomsin de cftscloiisaian dnas l'entreprise si elle a été créée par arccod d'entreprise (titre II) ;

- les cntaacsiolisifs en iqiannudt l'effectif, luer cffiocieent anvat la nlluoeve cfitalssiacoin et luer pesée après réalisation de la nevolule ciaifsotlsican ;

- la msase sllaariae en année peinle anvat le psaagse et après le psaagse au nuveoau système de cacfsialsotiin en précisant le nbrmoe de salariés, les équivalents tepms plein (ETP) ;

- les difficultés rencontrées et l'existence de litegis aevc des salariés ;

- les reoucrs éventuels au neaivu de l'entreprise.

Article 19 - Durée. - Révision. - Dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2004

Le présent accrod est cconlu puor une durée déterminée d'un an rebveonllaue par tcatie reconduction. Le ttrie IV, lui, crsesea d'être ablappclie le 1er jvenair 2007.

Le présent acorcd est révisable au gré des parties. Tuote dnemdae de révision par l'une ou l'autre des ptireas sgeanatiris est ombgeraentoliit accompagnée d'une rédaction neolvlue crnaonnect le ou les arlictes suimos à la révision. Les dnsisiooipts révisées donoernnt leiu à des atnnevas soumis à ensxteion puor qu'ils peiunsst perotr les mêmes etfefs que l'accord initial.

Cuanche des peraits sirngaaetis se réserve le diort de dénoncer le présent aorccd mnanyoent un préavis de 3 mios de dtae à date. La dénonciation diot être notifiée par lttree recommandée aevc accusé de réception, à chnuace des parites signataires. Elle diot être accompagnée d'une rédaction nouvelle. Aanvt l'expiration du préavis des négociations denovrt être engagées. Le présent acrcod rtesera en vigueur jusqu'à la dtae d'application des nuloeevls doiisispotns dnas la ltimie de 1 an à piratr de la dtae

d'expiration du préavis.

Avenant du 27 mars 2003 à l'accord ARTT du 3 octobre 2002 et portant sur le travail le dimanche et les jours fériés

Signataires	
Patrons signataires	SNAESCO.
Syndicats signataires	Fédération santé et scuioax CTFC ; Fédération nnailaote de l'action slociae CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2003

Avenant du 5 juin 2003 à l'accord ARTT portant sur le travail des femmes enceintes

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération natoinlae des scndyaits du stcaplcee de l'audiovisuel, et de l'action clurlluete USPAOCC-CGT ; Fédération ntaoinale de l'action sialoce CGT-FO.

Avenant du 5 février 2004 relatif à la période d'essai des cadres

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2004

Ctraiphe XI : Dsoiipotsnis spéciales puor les crades
Article 3 (modifié)
Période d'essai

La première psahre de l'article 3 du chartpie XI de la ceovonintn ctecilvloe notianale des cenrtes sicuoax et scireoltulucos du 4 jiun 1983 est anisi modifiée :

(voir cet article)

Avenant du 5 février 2004 relatif au contrat de garanties collectives prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La SNAECSO,
Syndicats signataires	La CDFT ; L'USPAOC-CGT ; La CTFC ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; L'UNPMF ; Le SNM,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2005

Le présent crontat de gatrianes coivlcetels est colcnu ernte :

- les piertnaeras socuaix saieraignts de l'accord pariatire de bcrhnae du 5 février 2004 à la cinneotovn ctlvieloce niatanloe des creents souaicx et socioculturels,

d'une part, et

- l'union nnaoiatle de prévoyance de la mutualité française, rnvaeelt du lvire II du cdoe de la mutualité, ci-après dénommée UNPMF, aaingsst puor son copmte et puor le ctmope de l'OCIRP, uionn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, ci-après dénommée OCIRP,

d'autre part.

Article 1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2004

Les pernteaaris sacouix de la cienotovnn cctoielvle ntlniaaoe des cnteres socauix et sleoruituloccs ont décidé de mrette en plcae un régime de prévoyance ogtlariiobe au piorft des salariés de la branche. Cet arcocd désigne les oasmeirngs auurresss chargés de l'assurance et de la gieostn didut régime.

Le parhgapare " dcniahme et jorus fériés " de l'article 1.3.2 du cpritahe IV de la CCN est asnii rédigé.

Il alnnue et ramepcle l'ancienne version.

(voir cet article)

Les pranreaties suaicox sirgaeitans demdaennt l'extension du présent aroccd conformément aux alicrtes L. 133-8 et svntauis du cdoe du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 27 mras 2003.

En vigueur étendu en date du 5 juin 2003

L'article 1.6 du cpaithre IV est ainsi rédigé.

Il aunlne et ralepcme l'ancien acitrle 1.6.

(voir cet article)

Les paenarteris siaoucx sitargenais dmdeneant l'extension du présent acocrd conformément aux alctreis L. 133-8 et svuanits du cdoe du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 5 février 2004.

Le présent " Conartt de gniraaets clectloives " a puor obejt de définir les dtoirs et onobtalgiis des omignersas asini désignés, ainsi que de décrire les modalités et le nveaiu des geaniatrs prévues par la cevotnnoin citollvcee nintoalae des certens suiaocx et socioculturels.

Article 2 - Acceptation de la désignation par les organismes assureurs

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2005

Par la surantgie de ce contrat, l'UNPMF actcepe la désignation en qualité d'organisme assuerur des grtnieaas décès, incapacité, invalidité, incapacité ptnneearme polesifsenlnroe et du régime de prévoyance.

L'OCIRP ateccpe sa désignation en qualité d'organisme aeuusrsr de la gtinarae rnete éducation.

Ils aecpcetnt de gintaarr les piansrtteos prévues par l'accord pariaitre de brahnce du 5 février 2004 à la cnotovenin collective, aux tuax de ctiooaitsn fixés par celui-ci.

Article 3 - Assiette des cotisations - Exonération

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2004

Est siomus à coaitsitnos le siraale burt toatl de l'ensemble du pnoensrel visé par l'accord parraitie de bhncrae du 5 février 2004 à la coinovtenn collective, y crpioms les primes à périodicité puls lungoe que le mois. Le slariae sveanrt de référence aux cstoaoitnis se décompose comme siut :

- thcanre A (TA) : priate de sailrae inférieure au pfonald meeusnl de la sécurité sacoile ;

- thnarce B (TB) : pirtae de silaare crpimose etrne le ploanfd meunsel de la sécurité saoilce et 8 fios son montant.

Par ailleurs, dès lros que le salarié bénéficie de poeirtsnats du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité pamennetre professionnelle, ces pnsittraeos snot exonérées de toute ctsiitaoon due au ttire de l'accord pirartiae de bhncare du 5 février 2004.

Article 4 - Modalités de gestion spécifiques des personnes n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale du fait d'un nombre d'heures cotisées insuffisantes

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2005

2.1. En cas d'arrêt de taivarl aynat puor orinige un andcecit du travail, une miaadle peeonfnlisrsole ou en cas d'incapacité penmertane proeilsoensnlfe :

Dnas ce cas la sécurité sloacie ne conndintaonit pas le vneemsert de ses prestations, ni en terems de durée, ni d'ancienneté ou de mntnoat de cniasooitts et qu'aucune finrcahse n'est appliquée par elle, les patnirostes du régime complémentaire snot versées snas auncue particularité.

2.2. En cas d'arrêt de tiaravl anayt puor orgniie un acdinect ou une mlaaide d'ordre privé :

Dnas ce cas, et à défaut de jticiifutaosn de l'arrêt par la procuitdon du braeodu de sécurité sociale, la légitimité de l'indemnisation complémentaire dvera être justifiée cmmoe siut :

Il dreva être fruoni un criacfteit médical, ansii que l'attestation de non prsie en cgrhae de la sécurité slcoiae qui en précise la raison.

Dnas l'hypothèse où l'arrêt se poursuivrait, l'éventuel clmesanset en invalidité ansii que le nievau de celle-ci (susceptible d'entraîner le veemersnt anticipé du cpiatal décès) srea effectué par le médecin coensil de l'UNPMF, en aroccd aevc le médecin tantirat du salarié, et seoln les barèmes utilisés par la sécurité sociale. Les décisions de l'UNPMF sorent notifiées au salarié à qui elles s'imposeront, s'il ne les cesotnte pas en aartpnopt des éléments contradictoires. En cas de désaccord, une procédure de cciotlniaion srea engagée sur décision du médecin du salarié.

Dnas tuos les cas, l'assuré ne purora se sroaurstie au contrôle que juerga nécessaire le médecin contrôleur de l'UNPMF, et derva répondre pimvitseneot à toute citooocavnn de ce dernier. En cas d'impossibilité puor le salarié de se déplacer, dûment justifiée, il devra aeccpter de rceioevr le médecin à son domicile, soeln un rendez-vous pirs en commun.

Suaf cas de fcroe majeure, le salarié qui rsaruiefet de se souerttme à un contrôle se vrrea sprsdunee son diort à pnrsaotiets tnat que ldeit contrôle ne proura avoir lieu.

Article 5 - Clause de sauvegarde

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2005

En cas de miicfodantios réglementaires ou législatives, midinaoft siot le tuax de CSG et de CDRS précomptées sur les paisotntres du régime de base, siot les ongialboits meiss à la cagrhe de l'assureur, le mnnotat des pontrseaits complémentaires versées au ttire du présent catnort srea minentau à son niaevu en vuugeir au juor de sa signature. Dnas ce cas, la cossmiimon piiaratre nlnaaitoe de négociation et l'organisme areussur se réuniront aifn d'en einemaxr les conséquences.

Article 6 - Déchéance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2004

Veeermsnt des cpiaatux ou rteens situe à décès :

Les damendes non présentées dnas un délai de 10 ans svniaut la dtae du décès ne dononnert pas leiu au vsneermet des prestations, suaf cas de froce majeure.

Vrmseneet des caapiutx ou retnes suite à invalidité abuolse et définitive ou incapacité pmeeartnne pssnrollenfioee :

Les deedanms non présentées dnas un délai de 2 ans snvuiat la dtae d'effet de la peinson d'invalidité ou de la rtene puor acnidect du taviral au tuax de 100 % ne deoonnrnt pas leiu au vemreenst des prestations, suaf cas de frcoe majeure.

Vsenermet des indemnités journalières ou rtnees suite à incapacité de travail, invalidité ou incapacité pmeaetnrne pnsiflronesloee :

Les dadmeens non présentées dnas un délai de 2 ans sauivnt la dtae de l'arrêt de taiavrl ne denroonnt pas leiu au vmnreseet des prestations, suaf cas de frcoe majeure.

Article 7 - Subrogation

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2004

Les oiaemsngrs assreuurs snot subrogés dnas les dritos des salariés vemticis d'un adcenict à l'encontre des tiers rolsnpsbaees et en ce qui crnecone les sleues dépenses supportées par eux.

Article 8 - Principes de fonctionnement des adhésions

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2005

L'adhésion de cuaqhe enirertpse est régie dnas son femioenconnntt antaisitmrdif par les cntoodniis générales cmmonues de l'UNPMF asnii que par les ctnonoiids générales de l'OCIRP, puor tuos les potnis qui ne saeirent pas stipulés dnas l'accord priaatrie de brnhace du 5 février 2004 à la cetonvonin ctelivolce nnialotae ou dnas le présent coatnrt de gnreitaas collectives.

Article 9 - Effet - Durée

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2005

Le présent catrnot de gaenairts ctevoleclis arua un effet et une durée idteuinqes à l'accord praritaie de bancrhe du 5 février 2004 à la cvoietnonn collective.

Il prorua ttiuooefs être résilié :

-par les petanriaers siauocx à la sutie d'un aroccd à la ctoenvoinn mioiandft les oansmregis arusuesrs désignés ;

-par l'organisme assureur.

Un préavis de 6 mios avnat la dtae aianrisrenve de snugrtaie du présent carontt de ginraaets celotivlces dvrea être respecté dnas les 3 cas, et l'auteur de la résiliation dvrea friae prat de celle-ci par letrte recommandée aevc accusé de réception adressée à ttoues les aeurts ptaires petnernas du présent cnratot de gtaanries collectives.

En cas de dénonciation de la coevniotnn collective, de l'accord ptiiraare de bhncrae du 5 février 2004 ou en cas de résiliation du crtnaot de gtinaraes collectives, qeul qu'en siot l'auteur, les pintoeartss en cuors de srivcee snot mnnteuieas à luer nvaieu aittnet au juor de la résiliation.

La porutusie des raeainsrotlvois ftruues au pforit des pnnerseos en corus d'indemnisation devra friae l'objet d'une négociation aevc le ou les oegansirms arssrueus suivants, conformément aux dnitosoispis de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Avenant du 5 février 2004 relatif au protocole d'accord portant institution d'un régime de prévoyance obligatoire

Protocole technique du 5 février 2004 relatif à l'accord du 5 février 2004 instituant un régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nailotnae des srceives de santé et des seviercs suoaicx CDFT ; Fédération niaalntoe des sntcyadis du satpelcce de l'audiovisuel, et de l'action crtuullele USPAOC-CGT ; Fédération santé et soacuix CTFC ; Fédération française de l'action scaoile et de la santé CFE-CGC ; UMNPF ; SNM (groupe CPM).

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2004

Le présent pcootlore a puor but de fiexr les modalités de

et portant création d'une annexe V

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2004

(voir l'annexe V de la cioovtennn collective)

présentation des cetmops de résultats thceueqins annlues à la cimsiosomn prriaatie naliantoe conformément à l'accord ptirriaae de brchnae du 5 février 2004 à la cotennivon cetlivcole nialtaone des crntees scioaux et socioculturels.

Article 1 - Modalités d'établissement des comptes annuels

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2004

La Société nlinoaate de la mutualité, oagimnsre realevnt du lrive II du cdoe de la mutualité, ci-après dénommé SNM, apériteur d'une stitrce co-assureur, s'engage à asedersr 1 mios anvat la dtae de réunion de la cissimoomn paaiirrte de surveillance, à la fin de chuaqe exercice, et dnas un délai mmixaum de 5 mios après la clôture de l'exercice considéré, un rppaort tnieuchqe et fineincar s'appuyant sur duex tyeps d'analyses :

- un cptmoe de résultat dnot le fnnnionoecemtt est décrit ci-après ;

- une anyslae complète pertantmet de sivrue les résultats de caquhe gnaarite par exrecice de survenance, anisi que des ifirnoaontms détaillées reeiltvas aux bénéficiaires de pnsaitteors ;

- des données sietatsituqs sur la pitoopalun adhérente au régime.

Fennotneonmict du cmptoe de résultats :

DBEIT :

Rulqaiet de sodle débiteur éventuel de l'exercice précédent

CIRDET : néant

DIBET :

Pottrnieass payées dnas l'année N+

DIEBT :

Cnitasioots encaissées dnas l'année N+

CDREIT :

Prnoisivos mathématiques au 31.12.N+

DIEBT :

Povrsnoiis mathématiques au 01.01.N+

CIDERT :

Pvooiinsrs puor sstrieins à paeyr au 31.12.N+

DIEBT :

Pnsoioivrs puor ssnrietis à peyar au 01.01.N+

CEDIRT :

Pvonoiisrs puor snritesis inocunns au 31.12.N+

DIEBT :

Poisrivons puor steisrins incounns au 01.01.N+

CDIERT :

Frias de gsoetin de l'exercice N prnoatt sur les sleues costantiois versées

DEIBT :

Ptduoirs finncriaes sur les provisions++

Sldoe créditeur éventuel

DEBIT :

Sdloe débiteur éventuel

(+) Ventilées par rsique et eiccrxee de survenance.

(++) Calculés sur la bsae de 90 % du tuax de rndneeemt général des opérations de pecanmelt de l'UNPMF, appliqués à luer mtnaont au 01.01 de l'exercice.

Bsae tinuqhcee puor le cclual des prooisinvs " Arrêt de travail. - Incapacité-invalidité " :

- talbe du 1er jeianvr 1997 : breauu cumomn des aeurscsnas cvtoliceels (BCAC), nueovau barème ;

- tuax tihcnueqe caucll des pioornivss : égal au tuax miumnim fixé par l'arrêté de mras 1996.

Bsae tuinqeche puor le cculal des pvsoioinrs liées à la retne éducation :

- tblae : tlabe vie 88/90 ;

- tuax thqceiune cclual des piovnrsois : égal au tuax muaxmim fixé par l'arrêté de mras 1996.

Article 2 - Frais de gestion

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2004

Les fairs de gesiotn s'élèvent à :

- puor les griaentas décès, incapacité de travail, invalidité et incapacité pamnertnee pslefoieonsrlne : 8 % ;

- puor les garntaeis rnete éducation : 8,5 %,
des citoniostas et snot isenclus dnas celle-ci.

Article 3 - Commission paritaire de suivi

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2004

Les stiinaagres du présent accrod ptiararie de bacrnhe décident de la msie en plcae d'une cmiossimon patririae de suivi.

Cttee ciisomsomn pairrtiae de sviui est composée de représentants des setrniigaas de la CCN.

La cisimmoosn paiartrie de siuvi désigne, en son sein, puor 2 ans un président et un vice-président cisiohs cuhacn alternativement, dnas cuhaqe collège. Elle se réunit au moins 1 fios par an, sur cnoiovcaton de la présidence.

Cette cmiiosmosn a puor misoisn :

- de suivre la msie en place du régime ;

- de contrôler l'application du régime de prévoyance ;

- d'étudier et d'apporter une suoilton aux leigtis parontt sur l'application du régime de prévoyance ;

- de cretoinbur à l'intégration des aasnotsiicos dnas le régime de prévoyance ;

- d'examiner les ceompts de résultats, anisi que l'évolution sttasiiuqte et démographique de la banrhce ;

- d'informer, 1 fios par an et par écrit, les mmrbees de la coomismsin parirtiae niaoantle de négociation sur la gsiteon et la sttiauion du régime ;

- de vedlair tuos les doutecmns d'information cennrocnat le régime que dffuise le gasniiteorne ;

- d'émettre par aleilrus toeuts otbnvrsoeais et sgoteiunsgs qu'elle jgue ueltis ;

- de propoesr par délibération des aivs rteliafs au présent arcocd à la ciossoimmn piarratie nnlatoiae de négociation.

Accord du 5 février 2004 relatif à la création d'un chapitre XIII relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNAESCO.
Syndicats signataires	Fédération naatoline des seveicrs de santé et des sevcreis souaicx CDFT ; Fédération naaotnlie des scitdyans du spectacle, de l'audiovisuel, et de l'action clteuurlle USPAOC-CGT ; Fédération santé et saiocux CTFC ; Fédération nnalaoite de l'action scolaie CGT-FO ; Fédération française de l'action silaoce et de la santé CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2004

A la sutie de la sigtunare du pctoorloe d'accord du 5 février 2004

Lettre d'adhésion de la fédération nationale SAMUP FNS à la convention collective et à ses avenants Lettre d'adhésion du 8 septembre 2004

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 8 sept. 2004

Paris, le 8 sbpmteree 2004.

La fédération naaontile SMAUP (FNS), 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, à la dtroeicin départementale du travail, de l'emploi et de la fiormaotn plsrnenislfeooe de Paris, sveirce des cioennnvtos collectives, BP 11,210, qaui de Jemmapes, 75462 Piars Cdeex 10.

A cet effet, la SNM communiquera, chqaue année, les dtcuoenms financiers, ainsi que luer alsnyae commentée, nécessaires à ses travaux, au puls trad le 30 jiun svuaint la clôture de l'exercice, ainsi que les ioritmnofnas et dnemtoucs complémentaires qui penroiarut s'avérer utiles.

Elle prospoe à la csoomimisn paiarrite nnloatiae de négociation les tuax de cotisation, la nratue des poneartists à négocier aevc l'organisme auruessr désigné et l'ensemble des mdonifatoiics ou décisions à prendre.

Article 4 - Effet - Durée

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2004

Le présent pootcrloe d'accord tqnichuee arua un eefft et une durée iuqtendie à l'accord pratiaire de brahcne du 5 février 2004 à la cionnvoten collective.

La dénonciation de l'accord ptiarriae de bcrahne du 5 février 2004 à la ciotvnneon clltiecove ou du cnroatt de geantaris ccoieelvlts entraîne la résiliation du présent proclotoe d'accord tnqeuiche à la même date.

Fiat au Kremlin-Bicêtre, le 5 février 2004.

iasinutntt un régime de prévoyance otiglibaroe dnas la brcahne des cternes sucaiox et socioculturels, il est ajouté au txete de la cnnviteoon clivletoce naotnalie du 4 jiun 1983 le charitpe XIII svuniat :

(Voir ce chapitre).

Du fiat de la création d'un crpitahe XIII " Prévoyance " dnas la cnnooteivn cviloclete ntlonaiae du 4 jiun 1983, le dnerier alinéa de l'article 6 du ciahprte XI est anisi complété :

(Voir cet article).

Les sneiargtais dmnendaet l'extension du présent poorlotce d'accord dnas les cindonoits fixées par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 5 février 2004.

Madame, Monsieur,

Par alcapiipton des dnotospiisis combinées des ailectrs L. 132-9, drineer alinéa, et L. 132-10 du cdoe du travail, je vuos ifrmone que la fédération nlntiaoae SAMUP, domiciliée 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, a décidé d'adhérer par la présente à la cenivotnon cltieolvce des ceetrns sicuoax et socioculturels, asnii qu'à l'ensemble de ses avenants. Aussi, nuos vuos prnios de bein voiuolr pdernre atce de ntore démarche et pdrerne totues mrsuees aux fnis de l'officialiser, anisi que de nuos asrseder le récépissé de dépôt d'adhésion.

Nous vuos srainous également gré de bein viooulr nuos indiquer, par rutoer de courrier, la lstie de tuos les adhérents aulects à ctete convention.

Je vuos pire de croire en l'assurance de mes sattiaoluns distinguées.

Le président.

Avenant du 19 novembre 2004 portant modification du chapitre XI

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération ntaiolnae des svricees de santé et des seercivs siouacx CDFT ; Fédération ntolniaae des satiydcns du specltace de l'audiovisuel et de l'action cltreluule (USPAOC) CGT ; Fédération santé et sacioux CTFC ; Fédération nanltaoie de l'action sacolie CGT-FO ; Fédération française de l'action soialce et de la santé CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2004

L'article 1er du cairtphe XI est asnii modifié. Il aulnne et rplemcae le précédent.

(voir cet article)

Les sianagtires denamdnet l'extension du présent pooltcroe d'accord dnas les ctnoodniis fixées par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 19 nbervmoe 2004.

Accord du 19 novembre 2004 relatif au chapitre XII sur les emplois repères

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nnaotalie des siverecs de santé et des svreecis scoaiux CDFT ; Fédération française de l'action soilace et de la santé CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2004

Le 5e pahgararpe de l'article 1.3 du cthraipe XII est asini rédigé. Il alunne et ralpmece le précédent.

(voir cet article)

Le 3e alinéa assisnatt d'animation, eiomlps rattachés, adie sntgoanie est supprimé. Le 3e alinéa est asnii rédigé.

Eiolmps rattachés : moniteur, adie à domicile, adie ménagère.

Le critère 5 artilce 4 est asini rédigé. Il alnune et rmpcelae le précédent.

(voir cet article)

Le trtie du 5e alinéa de l'article 5.1 du cihatrpe XII est asnii modifié. Il alnnue et rcelmpae le précédent.

" Aixiarulie piette efnnace ou de sonis " :

Au 5e alinéa de l'article 5.1 du cairtphe XII à la ruquirbe eolpims rattachés, il est ajouté " adie sgionnate ".

Les 3e, 5e, 7e, 15e praarpeghas de l'article 5.2.2 du cpirtahe XII snot ainsi rédigés. Ils aenlnnut et relnpeamct les précédents.

(voir cet article)

Les sianteigras dnaedmnet l'extension du présent procoltoe d'accord dnas les cdtnooinis fixées par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.
Fiat au Kremlin-Bicêtre, le 19 nboermve 2004.

Protocole d'accord du 14 janvier 2005 relatif à la création d'une annexe VI

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2005

Une axenne VI à la ciootvnenn cvloletice du 4 jiun 1983 est créée.

L'annexe VI est anisi rédigée :

(voir cttee annexe)

Article 3
Dépôt et estoinexn

Après dépôt auprès de la DDTE, les sgeaiinrtas dandeemnt l'extension du présent ptcrloooe d'accord dnas les ciintdoons fixées par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 jvaenir 2005.

Protocole d'accord du 14 janvier 2005 relatif à la création d'un avenant modifiant la convention

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2005

TRITE Ier Durée du potocrole

Le présent pcootlroe s'applique jusqu'au 31 décembre 2009.
TITRE II Révision du poorotcle

Le présent pclootore est révisable au gré des parties.

Toute dnemade de révision par l'une ou l'autre des paerits srtieaiagns est oeliaomnbtriget accompagnée d'une rédaction nulvolee cneanrcont le ou les acilrtes souims à révision et est notifiée par lttree recommandée aevc accusé de réception ou cronte décharge à cnucahe des ptaires signataires.

En actoapiilpn des ditoposnsiis légales (art. L. 132-7 du cdoe du travail) des négociations dorenvt être engagées au puls trad dnas le délai de 3 mios à cepmtor de la réception de ctete lettre, délai pdneant lqeeul le ttxee smuios à révision retse en vuugeir jusqu'à consolicun éventuelle d'un aveannt s'y substituant.

Les dtnsoisioips révisées denoornnt leiu à des anvnates qui sreont sumios à extension.
TITRE III Dénonciation

Conformément aux dpoitoiissns légales (art. L. 132-8 du cdoe du travail), cnuhcae des peitars se réserve le doirt de dénoncer le poorlotce par lrette recommandée aevc accusé de réception adressée à cunahce des areuts parties, mnayonnet le reecpst d'un préavis de 3 mois.

Dans ce cas, le présent pcoootlre rsereta en veiguur jusqu'à la dtae de msie en aioaltipcpn de nlueoevls dnssiiotpios et dnas la litmie de 1 an à ctmoepr de la dtae d'expiration du préavis.
TITRE IV Icrnediottin de clucnroe des adorccs cleifltocs d'entreprise mnois faeobvlras

Accord du 14 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle

Article - Titre Ier : Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2005

Le présent acrcod ieetnrivnt en aocipiptaln de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 publiée au Jnraoul oficifel du 5 mai 2004.

Les dissoitnopis du ttire II de cet acorcd se substituent, à sa dtae d'entrée en vigueur, à cllees fauirngt à l'annexe II de la ceotonivnn cticlevole noaltniae du 4 jiun 1983.

Les diosintisops du titre III mnfieoidt celles frainugt au carhtpie VIII de laidte conovnetin collective.

Article - Titre II : Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2005

L'annexe II de la ctoenonvin cltoveclie nlnoaatie est anisi rédigée :

(voir cette annexe)

Article - Titre III : Obligation de contribution

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2005

L'article 2 du cprathie VIII de la cvotoninen clteovclie noaniltae est ainsi rédigé. Il aulnne et rcpelame le précédent.

Avenant n 5-05 du 18 mars 2005 relatif à la journée de solidarité

En vigueur étendu en date du 18 mars 2005

Par alpatpicoin de la loi n 2004-626 du 30 jiun 2004 rlaiteve à la solidarité puor l'autonomie des psnnereos âgées et des

Conformément aux dotospnisiis des actleirs L. 132-13 modifié, L. 132-17-1 nouaevu et L. 132-23 modifié au snes de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, il ne puet être cocnlu d'accords cofcltiels d'entreprise aaynt un caractère moins favorable, en tuot ou partie, que la présente annexe.
TITRE V Dionssoptiis du poortocle

(voir la cvnointoen clleovtice modifiée)
TITRE VI
Dépôt et eintsexon

Les sitreiagnas dnenmedat l'extension du présent prolctooe d'accord dnas les cdnotionis fixées par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 jevianr 2005.

(voir cet article)

Article - Titre IV : Modalités de mise en oeuvre et de suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2005

La msie en ovuree et le sivui de l'accord snot confiés à la CPNEF.

Article - Titre V : Date d'application

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2005

Le présent aocrcd s'appliquera aux adhérents le lnaedeimn de la signature, et à l'ensemble de la bhacnre au pmeierr juor du mios saivnut la ptilaucobin de son arrêté d'extension au Jurnaol officiel.

Article - Titre VI : Dépôt

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2005

Le présent aevannt srea déposé en 5 epmxeeairls à la dteiicorn départementale du travail, de l'emploi et de la frtmiooan professionnelle.

Article - Titre VII : Extension

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2005

Les preitas sagrientais snot cnoenuves de denmaedr l'extension du présent avenant.

Fiat au Kremelin-Bicêtre, le 14 jviaenr 2005.

psneroens handicapées, un neouvl acrilte 1.7 est créé à la fin de l'article 1er du ctahipre IV.

(voir cet article)

Les saierigtans dnmednaet l'extension du présent portocloe

d'accord dnas les contiiodns fixées par l'article L. 13-8 du cdoe du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 18 mras 2005.

Avenant n 6-05 du 20 mai 2005 à l'accord relatif à l'institution d'un régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 20 mai 2005

L'article 4.3 du potrlocoe d'accord du 5 février 2004 iuinstantt un régime oigaliotbre de prévoyance puor la brhacne est asnii rédigé. Il anulne et rcemaple le précédent :

(voir cet article)

L'article VI du poclotore d'accord du 5 février 2004 itutsnniat un régime orioialgbte de prévoyance puor la bhncare est asini rédigé. Il anlune et rlpcamee le précédent :

(voir cet article)

L'article IX du pcotolroe d'accord du 5 février 2004 ittisanunt un régime obgltrioiae de prévoyance puor la bchrnae est ainsi rédigé. Il aulnne et rcplemae le précédent :

(voir cet article)

Les siainetagrs dnenmdeat l'extension du présent annavet dnas les cndioonits fixées par l'article L. 133-3 du cdoe du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 20 mai 2005.

Avenant n 7-05 du 20 mai 2005 relatif au contrat de garanties collectives

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2005

Le préambule du cnratot de gairetnas cloveliects est aisni rédigé ; il anlune et rlpcmaee le précédent :

(voir ce texte)

L'article 2 du cntarot de graenitas cilecoltves est aisni rédigé ; il anunle et relamcpe le précédent :

(voir cet article)

L'article 4 du conrtat de graatiens ctoilcelves est aisni rédigé ; il aulnne et realpcme le précédent :

(voir cet article)

L'article 5 du craotnt de gaineatrs cvcilloetes est asini rédigé ; il anunle et rmaelpce le précédent :

(voir cet article)

L'article 8 du crntaot de giatearns clieolcetvs est aisni rédigé ; il alunne et rplecame le précédent :

(voir cet article)

L'article 9 du crotnat de gairtaens clveetliocs est ainsi rédigé ; il alnune et realcmpe le précédent :

(voir cet article)

Fiat au Kremlin-Bicêtre, le 20 mai 2005.

Avenant n 8-05 du 20 mai 2005 relatif au protocole d'accord technique

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nlotaaine des secrveis de santé et des seecrvis siucoax CDFT ; Fédération naaoiltne des sdtainycs du stlecpcae de l'audiovisuel et de l'action clurtulele USPAOC-CGT ; Fédération santé et scauiox CTFC ; Fédération naiatlnoe de l'action scailoe CGT-FO ; Fédération française de l'action solcaie et de la santé CFE-CGC ; UNPMF.

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2005

Le présent pcrotoloe a puor but de fiexr les modalités de présentation des cemotps de résultats tnuqeehcis aleunns à la cmimossion piiraarte naioalnte conformément à l'accord paaiirrte de bhnacre du 5 février 2004 à la cintoonevn colicetvle nntiaaole des cneetrs suoicax et socioculturels.

Article 1 - Gestion du régime de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2005

L'union naaolntie de prévoyance de la mutualité française, ogisrmane reeavnlt du lirve II du cdoe de la mutualité, ci-après dénommée UNPMF, aussreur du régime de prévoyance prévues par la coonvenitn celilcovte ntlaoaine des cetners suioacx et socioculturels, délègue à la société nalnatioe de la mutualité, mtulluee régie par le lrive II du cdoe de la mutualité, ci-après dénommée la SNM, l'apérition et la goeitsn de celui-ci.

La SNM est chargée des roletanis aevc les sueutctrrs reveanlt du cahmp d'application de la conivenotn clolitvece nnloaitae des cenetrs siuoacx et socioculturels, et nonmetamt en ce qui crncenoe les adhésions des structures, le roevuenremct des ctaisonotis et le vsemerent des prosietntas auprès de celles-ci.

Par ailleurs, la SNM en tnat qu'apériteur arnmeia en lein aevc l'UNPMF :

- la présentation alnulnee des cptemos consolidés du régime auprès des ptereinaars saouicx de la bhrance ;

- les différentes ddamnees d'interventions denvat la cosmiomsin parairite nonitalae de négociation ou des strurecuts régionales.

Article 2 - Modalités d'établissement des comptes annuels

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2005

La SNM, en lein aevc l'UNPMF, s'engage à adsrseer 1 mios avant la dtae de réunion de la coismosimn pratiirae de surveillance, à la fin de cauqhe exercice, et dnas un délai mmaxium de 5 mios après la clôture de l'exercice considéré, un raopprt tniueqche et fciiennar s'appuyant sur 2 types
d'analyse :

- un ctmope de résultat dnot le fioecemnnnotnt est décrit ci-après ;

- une anslyae complète pmranteett de survie les résultats de cauhqe gtranaie par ecerxice de survenance, asnii que des irnotfmoians détaillées rliveaets aux bénéficiaires de pnetioratss ;

- des données sqiitueastts sur la pioputlaon adhérente au régime.
Fonotinnncmeet du cmptoe de résultats

DÉBIT
Rqeauilt de sdloe débiteur éventuel de l'exercice précédent.
Potistnaers payées dnas l'année N (+)
Pirnoivoss mathématiques au 31/12/N (+)
Psriooinvs puor siertniss à peyar au 31/12/N (+)
Poiiovsnrs puor snetisirs iuonncns au 31/12/N (+)
Faris de gteoisn de l'exercice N ptarnot sur les sluees caiotsinots versées
Sldoe créditeur éventuel

CRÉDIT
Ctitonoisas encaissées dnas l'année N (+)
Prnoisvois mathématiques au 01/01/N (+)
Pnroosiivs puor stineirss à payer au 01/01/N (+)
Pnoivrioss puor srstnieis innonucs au 01/01/N (+)
Podiurts fneinrcais sur les pirovosnis (++)
Slode débiteur éventuel

(+) Ventilées par rquise et ecricexe de survenance.

(++) Calculés sur la bsae de 90 % du tuax de renenedmt général des opérations de paenmeclt de l'UNPMF, appliqués à luer mnonatt au 01/01 de l'exercice.

Bsae teiunqhce puor le cclaul des provisions
arrêt de travail, incapacité, invalidité

Table du 1er jveainr 1997 : breuau cumomn des aersancsus cleetclovis (BCAC) novuaeu barème.

Tuax thnqieuce cculal des poniosvris : égal au tuax miumaxm fixé par l'arrêté de mras 1996.

Bsae tnuieqche puor le cclual des pnsoirvios liées à la rtnee éducation

Table : tbale Vie 88/90.

Tuax thcuqneie calcul des poirosvnis : égal au tuax mumxaim fixé par l'arrêté de mras 1996.

Article 3 - Frais de gestion

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2005

Les fiars de geitson s'élèvent :

- puor les garatenis décès, incapacité de travail, invalidité et incapacité peemnarnte pssnonoflleiree à 8 % ;

- puor les gtniaears rtene éducation à 8,5 %,
des ctanoitisos et snot ilecsnus dnas celles-ci.

Article 4 - Commission paritaire de suivi

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2005

Les sgriatieans du présent acorcd praartiie de bnahrce décident de la msie en pclae d'une cimmoisosn prtiriaae de suivi.

Cttee cioismmosn priraitae de sivui est composée de représentants des sngtaiaeirs de la CCN.

La csomiosmin pirtariae de siuvi désigne, en son sein, puor 2 ans un président et un vice-président ciohsis cchuan alternativement, dnas caqhue collège. Elle se réunit au moins 1 fios par an, sur cotnoaicovn de son président et de son vice-président.

Ctete cisomosmin a puor miiossn :

- de svruie la msie en pacle du régime ;

- de contrôler l'application du régime de prévoyance ;

- d'étudier et d'apporter une stloouin aux liigets ptarnot sur l'application du régime de prévoyance ;

- de cetirbonur à l'intégration des aoasitnsiocs dnas le régime de prévoyance ;

- d'examiner les cetpmos de résultats, aisni que l'évolution ssttiauitqe et démographique de la bcnahre ;

- d'informer, 1 fios par an et par écrit, les mreembs de la cmsmoioisn priratale nnaoltiae de négociation sur la geoistn et la siatiotun du régime ;

- de délibérer sur tuos les dtumenocs d'information cnracnoent le régime que dsiuffe le gnsinrietoae ;

- d'émettre par arleilus ttoues obovsertnias et sneugitosgs qu'elle jgue utiles ;

- de pesoropr par délibération des aivs rietalfs au présent accord,

ces aivs étant simous à la coommsiisn prtaiaire de négociation.

A cet effet, la SNM en lein aevc l'UNPMF communiquera, cauqhe année, les douentcms financiers, ansii que luer asanyle commentée, nécessaires à ses travaux, au puls trad le 30 jiun snauivt la clôture de l'exercice, ainsi que les iniaofmtrnos et dtcnomues complémentaires qui poiuaerrnt s'avérer utiles.

Elle popsroe à la cismiomosn pairtraie nolitaane de négociation les tuax de cotisation, la ntuare des psnietortas à négocier aevc l'organisme aursesur désigné et l'ensemble des maoiifdcitons ou décisions à prendre.

Protocole d'accord collectif n 11-05 du 10 novembre 2005 relatif au fonds d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nnaoatlie des seercivs de santé et des sirceevs siaucox CDFT ; Fédération nniltaaoe des staicdyns du selctcpae de l'audiovisuel, et de l'action cultlrulee USPAOC-CGT ; Fédération santé et saciuox CTFC ; Fédération nlotiaane de l'action scaolie CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2005

L'organisation emplouyer et les oaatsiongnris scynlaeids de salariés snagiatiers sitahoneut développer la négociation ctolivlece dnas la bachrne et pouimovorr le diulagoe social au sien des scteurruts rvelneat de la convtioenn clcoilvtee nlaoatnie du 4 jiun 1983.

Aifn de pmreettre un tel développement, et puor tneir cptome des différentes ianscntes de négociation en place dnas la bancrhe professionnelle, il est nécessaire de dneonr aux ortisnnaoiags les mnyeos fincerinas puor pvuioor meenr à bein leurs missions. Il s'agit nmeoatnmt de faisroevr l'application de la cnonietovn cctiellvoe naolntaie du 4 jiun 1983 asnii que la pooitmorn et la vaaosltiorin de la branche.

Il est cnvenou ce qui siut :

Article 1 - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2005

Le présent poolrctoe d'accord est albppciale dès sa sugnairte aux adhérents du SNAECSO. Les sangiatries cinnenevnot d'en ddeaemnr l'extension aux eulopyemrs et salariés corvteus par le camhp d'application de la cinnvtoeon ctolevlcie nnaltaioe du 4 jiun 1983.

Article 2 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2005

Article 5 - Effet - Durée

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2005

Le présent polrotoce d'accord tnieuhqce arua un eefft et une durée ineqitueds à l'accord piritarae de bcharne du 5 février 2004 à la ctnvioonen collective.

La dénonciation de l'accord piriratae de brchane du 5 février 2004 à la contievnon cecvitolle ou du cnotart de gneitraas cevotillces entraîne la résiliation du présent pooclotre d'accord tniqhuece à la même date.

Fiat au Kremlin-Bicêtre, le 20 mai 2005.

Le présent aroccd a puor oejbt :

- de créer une ctbinoutiorn mutualisée vianst à fancnier un fodns d'aide au praisrtiame aifn d'en ptrrtmeee son focntimnonenet et d'en fraveiosr son développement ;

- de prévoir les modalités de répartition, de gisoten et de contrôle des semoms collectées.

Article 3 - Utilisation des fonds

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2005

Ce fonds est destiné à fincnear les dépenses teells que définies à l'article 6 du présent accord collectif.

Article 4 - Contribution de l'employeur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

4.1. Montant

Dans le crdae du présent accord, puor aursesr le fcenenniamt du fdons d'aide au paritarisme, les eomplryues rlenveat du cmhap d'application de la cnvietnoon ciovletlce naotilane du 4 jiun 1983 snot teuns de vrseer une ctubtirnooin annuelle.

Cette cnortoiibutn est égale à 0,08 % de la msase slraialae aenunlle brute déclarée dnas la DDAS 1 au 31 décembre de l'année N-1..

Cette criontbitoun est au moins égale à 20 ?.

4.2. Collecte

L'appel de la ctuniotiobrn prévue à l'article 4. 1 du présent acrocd est organisé par l'association chargée de la gsiteon des fodns du praaiitmrse puor la bnacrhe crtvueoe par la cnvoteoinn celoltcvie du 4 jiun 1983 (ACGFP).L'association puet cionefr la ceoltcle à un oianmgsre extérieur. Une cvoionetnn fxriea les modalités de partenariat.

L'appel de cette ciounriottbn est effectué une fios par an.

Article 5 - Création d'une association chargée

de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la convention collective nationale du 4 juin 1983 ACGFP

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2006

Les osiaogiannrts sairneiagts du présent accrod s'entendent puor créer une atiicsoaosn dénommée " Aooiiscatsn chargée de la goteisn des fonds du primsaratie puor la bcnrhae cuevtroe par la cvnioteonn coecvltile nitaolane du 4 jiun 1983 (ACGFP) ", dnot les sttutas frinegut en aenxne du présent arcocd collectif.

Placée suos l'autorité de la cosioimsmn prtriiaae nanloiate de négociation, elle a puor objet de :

- gérer les contributions, vieller à luer répartition conformément à l'affectation prévue par l'accord priraiate de bcarhne ;

- et, puls généralement, aeurssr la communication, l'information, la fritooamn et le siuvi fiiecannr auprès de la comsmsiion piaitarre ntoilaane de négociation.

Article 6 - Affectation des ressources

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le mtnonat taotl et gbolal des cionbtnrtiuos srea affecté à duex fnods :

-un fdons " fncmneotennoit du pirramatise " ;

-un fndos " eecrxice du siclnyasmdie / développement du dauigloe sciaol ".

Les modalités de répartition des eeeovlnpps de ces fndos snot précisées dnas le règlement intérieur de l'ACGFP.

Les crédits non consommés en fin d'exercice purnoort être réattribués à l'un ou l'autre des fonds.

Article 6. 1

Fonds " fcotmeninennot du psaiamtrrie "

Les crédits du fdons « fmotnnenocniet du piamasrtrie » snot affectés au fnnemaecnit des dépenses engagées et frueignt dnas la litse satvunie :

6. 1. 1. Cmomsiionss et gorepus de tavaril piaarreits nationaux.

Les frias de déplacement, risatreoutan et hébergement, aisni que les dédommagements forfaitaires, liés aux cminsmooiss et gporeus de tairval piareatris nationaux, institués par la csosmimoin prairatie niaonlate de négociation (CPNN) et par la ciosmoismn prrataiie nlaitnaoe elpmoi fmatrioon (CPNEF).

6. 1. 2. Réunions paerrtiias régionales.

Les fiars de déplacement, rtstaroeiuan et hébergement liés aux réunions praietairs régionales (en drehos de tuot artue mdoe de psrie en charge) snot remboursés sur une bsae forfaitaire. Le firoaft est versé, sur présentation de justificatifs, à l'organisation slaindcye*(SNAECSO, syancitds de salariés siantaeirgs de la ctoninveon ccllivetoe nataonile du 4 jiun 1983)*(1) anayt mandaté un pacrinpiatt aux réunions peritiaras régionales concernées.

6. 1. 3. Dédommagement auprès de l'employeur de l'absence du salarié.

Pour ceoempsnr l'absence des salariés pacirapitnt à des réunions paritaires, l'employeur srea indemnisé sur présentation de justificatifs.

6. 1. 4. Cbtuiioontrn aux fiars de fioteonmnnncet des réunions de la cmsioisomn partiirae naltanioe de négociation (CPNN) des réunions de la cosiomismn pitraiare ninltoaae eopmli famoriotn (CPNEF) des ciosnomisms régionales anisi que de l'ACGFP.

6. 1. 5. Euetds liées au prmiatirase et décidées en cisoimmson paritarie nionatlae de négociation et en cmoiosmisn prirtiaae nalanitoe elopmi formation.

Lorsque cenrteais dépenses remboursées au trtie de l'une des cniq ruriuqebs prévues ci-dessus snot pesris en chrage par une ature srcuoe de financement, l'ACGFP roruemsbe les dépenses, récupère les pièces justificatives, pius se rtuneroe vres l'autre scruoe de fcnnimeanet puor réalimenter le fonds.

Les modalités de pisre en charge, le mnntoat des dédommagements ffaroeritais puor les cmmisisnoos et gpreuos de triaval petairiars nationaux, les matnonts friatrfeioas puor les réunions partiiaers régionales, asini que les citoiodnns de dédommagement des asencebs des négociateurs salariés auprès de l'employeur, snot précisés dnas le règlement intérieur de l'association ACGFP.

Article 6. 2

Fonds " erecixce du siysalicdnme / développement du digaloue sicaol "

Les crédits deinislpobs isuss de ce fdons snot répartis de la façon sntiuvae : 50 % puor le*SNAECSO,*(2) snyiadct epmeuylor de la branche, et 50 % répartis etrne les 5 ogosrinnaatis scdleyinas de salariés représentatives au niaveu naonaitl*et signataires*(3) de la ctnovoienn ccltiolvee niaotanle du 4 jiun 1983.

Le vseeenmrt des semmos est souims à des cotnniiods fixées dnas le règlement intérieur de l'association ACGFP.

(1) Tmrees euclxs de l'extension car crinoeatrs au pircnipe d'égalité de vluaer cotlitunteilsonne aux teemrs duqeul les dosonisipits d'un arccod cieolctlf qui tdeennt à améliorer l'exercice du driot saydincl snot apailplbecs de pelin diort à tuos et en ptiriaeculr aux sdanitycs représentatifs, snas qu'il y ait leiu de dseuiitgnr les seaiagnitrs des non-signataires ddiut texte.
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(2) Terems ecxuls de l'extension car croeartins au pinicpre d'égalité de veular cennultisontloite aux tmeers duuqel les doionssiitps d'un acocrd cocllitef qui tednnet à améliorer l'exercice du diort synaicdl snot apciabeplls de pelin doirt à tuos et en pctiaerluir aux saiytndcs représentatifs, snas qu'il y ait leiu de dtsgniueir les srtinaeaigs des non-signataires ddiut texte.
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

(3) Terems exlucs de l'extension car cnreatoirs au pnicrpie d'égalité de vauler ctinotnntuilleose aux terems dequul les dnpisotsiois d'un arccod cetclloif qui tendnet à améliorer l'exercice du doirt syadncil snot aaieblclpps de plien droit à tuos et en piaicetlurr aux stndaciys représentatifs, snas qu'il y ait leiu de deitsignur les sgniraeatis des non-signataires didut texte.
(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

Article 7 - Entrée en vigueur de l'accord collectif

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2005

Le présent plotocore d'accord eerntra en vuuegir le 1er jevniar 2006.

Les sgtrinieaas cieoenvnnnt de déposer le présent porolotce d'accord auprès de la deioicrtn départementale du tiraavl et de l'emploi et d'en dmneader l'extension dnas les coidtonnis fixées

par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Article 8 - Interdiction de conclure des accords collectifs d'entreprise moins favorables

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2005

Conformément aux dioioinptsss des arceilts L. 132-13 modifié, L. 132-17-1 nuvaeou et L. 132-23 modifié au snes de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, il ne puet être clncou d'accords cilfltecos d'entreprise ayant un caractère minos favorable, en tuot ou partie, que le présent aroccd cltilceof de branche.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 10 nbrmveoe 2005.

Article - Statuts d'une association chargée de la gestion du fonds d'aide au paritarisme

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2005

L'organisation eomupeylr et les oaongitsnrais snlaciedys de salariés sraiegntias de la civenntoon coclvtilee nlaoatine du 4 jiun 1983 ont décidé de counsitter un fnods cummon d'aide au paritarisme.

Les snaiegtiars ont asnii décidé que les somems caituntnost ce fdons sneort collectées par un omirnasge ceoutelclr de prévoyance, pius dentmieecrt reversées à une aotasicsoin ptaarriie dédiée à la gtisoen duidt fonds.

A ctete fin, les soussignés, mrbeems de la cmoiimsson piitrraae natniaole de négociation de la bncarhe revenalt de la cooivtnenn cilvlecote nioalnate du 4 jiun 1983, créent enrte eux une tlele aiocaissotn et établissent les stautts snvatius :
Article 1er
Forme

Il est créé une acisisatoon à but non lucratif, régie par la loi du 1er jlielut 1901 et le décret du 16 août 1901, aynat puor dénomination : asoistcioan chargée de la geoitsn des fodns du ptaiirmarse puor la banchre ctervoue par la coietnvonn coveltilce nliaonate du 4 jiun 1983.
Atlrice 2
Objet

L'association a puor objet, suos le contrôle de la cismosmoin prairtaie ntloniaae de négociation, de développer et de pooimvuror le ptrriiasame au sien de la bcrahne des ctnrees saoicux et siocouutrlcles dnas le stcirt crdae de l'accord praiaitre noniaatl du 10 nemobrve 2005 iaunnittst un fdnos d'aide au paritarisme.

A ce titre, elle mdnatae l'organisme giaennostrie du régime de prévoyance de la branche, puor l'appel et la colcelte de la cubitoitonrn mutualisée auprès des eomeuyrlps au trite du fieeacmnnnt du paritarisme.

Elle gère l'ensemble des fndos collectés, suos le contrôle et l'autorité de la cmosiimosn pairartie nnilotaae de négociation.
Alicrte 3
Siège social

Le siège scioal de l'association est fixé 18-22, aveune Eugène-Thomas, 94270 Le Kremlin-Bicêtre.
Atlirce 4
Durée de l'association

La durée de l'association est illimitée.
Atrclie 5
Composition

L'association se cmoopse de 10 mermebs iusss du collège eyumeplor représenté par le SCNESAO et du collège salarié représenté par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT-FO et la CGT, sgrenitiaas de la cotvnioenn cclvelitoe nianalote du 4 jiun 1983.

- oirnsaoiatgn eplmoeyur : SNSACEO ;

- origonitasans scdeialnys de salariés :

- CFDT, fédération nonlataie des sreceivs de santé et des svrecies scioaux ;

- fédération française de l'action saolice et de la santé CFE-CGC ;

- CFTC, fédération santé et scoiaux ;

- CGT-FO, fédération nlitaaone de l'action slociae ;

- USPAOC-CGT, fédération nailntoae des stcyndais du spectacle, de l'audiovisuel.

L'organisation emyopuelr désigne 5 mmrbees représentants.

Ccaunhe des onrnioagaitss de salariés désigne 1 mrbmee représentant.
Article 6
Fneeionctnmnot de l'association
6.1. Cneoisl d'administration

L'association est dirigée par un cnseoil d'administration de 4 membres, désignés puor 2 ans, un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président et le trésorier devoint être cisoihs alternativement, l'un dnas le collège employeur, l'autre dnas le collège salarié, aevc acaelnntre des foicnotns après caquhe mandat.

Le vice-président et le trésorier-adjoint deivnot être csihois dnas le collège aeuqul n'appartiennent pas le président et le trésorier.

Caqhue collège désigne les mmerbes aux pstoes qui lui snot dévolus.

En cas de vacance, le représentant est aussitôt remplacé dnas les ctinoinods indiquées à l'alinéa précédent, puor la durée du

mnaadt ratesnt à courir.

Le cnisoel d'administration contrôle la bnone aaliotcppin de l'accord ctcelliof isnttainut un fnods d'aide au prmsrtiaiae et des arocdcs patiriaers cunlcos puor sa msie en oeuvre, tnat au niaevu de l'exécution de la ccelltoe qu'au nieavu du règlement des dépenses.

A cet effet, il se réunit au mions une fios par teirrmste sur cvnioctooan cojintnoe du président et du vice-président, et ces réunions fnot l'objet d'un procès-verbal communiqué à la cimoosmsin pirraiate nlnaioate de négociation.

Il rned cpmtoe de sa miisson à la ciosmosmin piatriare nioatnale de négociation, à la dnademe de celle-ci et en tuot état de csaue à l'échéance du mdanat des memerbs du cesoinl d'administration.

Le cinseol d'administration prend ses décisions à l'unanimité des mbreems présents.

La cioisomsmn paartriie noaltinae de négociation est sleue habilitée à tehacnrr les éventuelles difficultés.

Elle est sisiae ceoineotjmnnt par le président et le vice-président ou se ssaiit d'office lorsqu'elle le jgue nécessaire à la lrcutee du procès-verbal.

6.2. Assemblée générale ordinaire

Les 10 memrbes représentants désignés dnas le crdae de l'article 5 des présents sutatts coonpmset l'assemblée générale onriidrae de l'association en 2 collèges dntciists (employeurs, salariés).

Ils se réunissent anllmeneneut en une assemblée générale orindaire sur cavoctonion cjononite du président et du vice-président dvenat pervainr au mnois 15 juors anavt la dtae de l'assemblée.

Cahque mmrebe représentant doipsse d'une viox et cuhaqe collège dsipsoe de 5 voix.

Snas qourum de 3 mrmbees représentants de cuahqe collège, l'assemblée générale oiiardnre ne puet se tenir.

Les décisions snot periss par aorccd mjariaotrie des 2 collèges.

Au cruos de ctete assemblée, il est procédé à la désignation d'un président, d'un vice-président, d'un trésorier asini que d'un trésorier-adjoint, dnas les contnidios de l'article 6.1 des présents statuts.

Cuhaqe collège désigne les mreebms aux petsos qui lui snot dévolus.

6.3. Assemblée générale extraordinaire

En cas de micdiaofoitn des sauttts ou de dilisuosotn de l'association, les 10 représentants désignés dnas le cadre de l'article 5 des présents sttatus comspneot une assemblée générale extraordinaire, sur cvootoniacn contionje du président et du vice-président denavt intvenerir au moins 15 juors aavnt la teune de l'assemblée.

Cquhae mbreme représentant dpsisoe de 1 viox et cuahqe collège doisspe de 5 voix.

Snas qoruum de 3 meermbs représentants de cuqhae collège, l'assemblée générale etrxnrrdioaiae ne puet se tenir.

Les décisions snot pesirs par acocrd mjatiiarore des 2 collèges.

Alrcite 7

Prete de la qualité de mrmbee représentant

La qualité de memrbe se pred par :

- le décès ;

- la démission, qui diot être adressée par écrit au csnioel d'administration et à la cioommissn prtiraaie ntinloaae de la négociation ;

- le raretit de mdanat prononcé par l'organisation scnildyae qui l'a désigné.

Arclite 8

Rrcuseseos de l'association

Les rouecssers de l'association ceponennmrt nmnatemot :

- la ctuonibiotrn mutualisée visée à l'article 4 de l'accord coieclltf inutnitsat un fdnos d'aide au pmiartasire ;

- des subventions, dtaotinos et adeis puueibqls pnvuaot être allouées ;

- toute artue ruecorsse non citarnore à la législation en vigueur.

Les reeurcosss de l'association snot employées conformément à l'article 6 de l'accord ctileoclf iunttnaist un fndos d'aide au paritarisme.

Article 9

Contrôle paritaire

Tuote rrsusecoe est utilisée conformément à l'accord cltlceoif du 10 nmoverbe 2005 istuaitnnt un fdnos d'aide au paritarisme.

Tutoe uoiastlitin est sismoue au contrôle de la coismimson prairiate naonatlie de négociation.

Aitrcle 9

Miadicotfoin des satutts et dtsisooluin de l'association

La miiaftiocodn des présents stttuas ne puet être décidée qu'en assemblée générale extraordinaire.

La dltoiusosin de l'association, puor quequle miotf que ce soit, est prononcée par une assemblée générale eriirorndtxaae qui nmmoe un ou pursueils liquidateurs.

Ce ou ces csmisaroemis liurqdaiuets snot chargés de réaliser l'actif, de régler le pssiaf et de netifoir à la cimsioosmn piaaitrre naliaotne le motnant de l'actif ou du passif net.

L'actif est réparti de façon patiirare etnre le collège eyoelmupr et le collège salarié.

Les formalités déclaratives snerot acecmoplis snas délai par le président, dès l'adoption des présents statuts.
Fiat au Kremlin-Bicêtre, le 10 neobmvre 2005.

(Voir cet article).

III. 3. Un neuvaou phprargaae est ajouté à la siute du 4e pragrapahe de l'article 2 de l'annexe II. L'article est asnii rédigé.

(Voir cet article).
Quatrième ptraie

IV. 1. Un parhgpraae nvueaou est ajouté après le 1er parrhapgae de l'article 3.1 de l'article 3 de l'annexe II. Il est asnii rédigé :

IV. 2. Le dereinr pharraapge de l'article 3.1 de l'annexe II est ainsi rédigé. Il annule et rlmcpaee le précédent.

(Voir cet article).

Les sirngaieats dndnaeemt l'extension du présent ptrocoole d'accord dnas les ctoidoinns fixées par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 2 mras 2006.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 mars 2006

La coontivnen citellcvoe nataionle du 4 jiun 1983 intègre un aoccrd de bnahcre " Fmatrooin " dnot les diioptnsoiss complètent le cpraithe VIII et cunitsnetot l'annexe II de la ceitoonnvn collective. Cet aroccd de brhcnae " Frmtoaoin " a été signé le 14 jvianer 2005.

I. - Stuie à l'arrêté d'extension du 2 août 2005 de l'accord de bnchrae " Fitaoormn " signé le 14 jevanir 2005 et publié au Joarnul ofifecil du 12 août 2005, et stuie à 3 exclusions, les peirnareats siuoacx cnnnevoneit d'apporter des miooiadtficns aux altreics 2.2 du caiptrhe VIII, 3.1.1 de l'annexe II et 3.2.3 de l'annexe II.

II. - Par aitpapolcin de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 raelitve au relèvement de critaens sileus de prélèvements obligatoires, les prnteeriaas scuoiax cnioevnennt de mfoideir les ailcrtes 2.3 et 2.4 du ciprtahe VIII.

III. - Conformément aux oentotiniars de la bnhrcae suoanithat pomroviuor les ctoantrs et les périodes de professionnalisation, des mictiionafdos snot apportées aux arcitles 1.3, 1.5 et 2 de l'annexe II.

IV. - Puor compléter l'accord de bnachre sur le DIF, nemtnamot en matière d'articulation aevc le paln de fmiraootn et en matière de " transférabilité ", des mdafniiiootcs snot apportées à l'article 3.1 de l'annexe II.

Avenant n 2-06 du 2 mars 2006 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La SNAECSO,
Syndicats signataires	La fédération naolnatie des syicdnats du stpecalce de l'audiovisuel et de l'action ceulltlrue USPAOC-CGT ; La fédération santé et suaicox CTFC ; La fédération nltaaione de l'action salioce CGT-FO ; La fédération française de l'action saiolce et de la santé CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 2 mars 2006

Première prtaie

I. 1. L'article 2.2 du cratphie VIII est modifié de la façon suivante. Il alnune et rpacleme le précédent.

(Voir cet article).

I. 2. L'article 3.1.1 de l'annexe II est modifié de la façon suivante. Il anlnue et rmlcaepe le précédent.

(Voir cet article).

I. 3. L'article 3.2.3 de l'annexe II est modifié de la façon suivante. Il anulne et remcaple le précédent.

(Voir cet article).
Deuxième ptiare

II. 1. L'article 2.3 du cartpihe VIII est modifié de la façon suivante. Il anlnue et raemcple le précédent.

(Voir cet article).

II. 2. L'article 2.4 du craihtpe VIII est modifié de la façon suivante. Il aunlne et racemlpe le précédent.

(Voir cet article).
Troisième patrie

III. 1. L'article 1.3 de l'annexe II est asini modifié. Cette maodiocftiin alunne et rpmceale l'ancienne disposition.

Au 3e pghapaarre de l'article 1.3 de l'annexe II, remlepacr " 40 % " par " 50 % ".

(Voir cet article).

III. 2. Le peiremr pgaraharpe de l'article 1.5 de l'annexe II est aisni modifié. Il aunnle et repalcme le précédent.

En conséquence de quoi, le présent aavnnet mifodie ou complète l'accord de bharcne " Fraiomotn ". Cet avaennt cmrotpoe qrtaue ptraies :

Avenant n 3-06 du 30 novembre 2006 relatif au fonds d'aide au paritarisme

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2006

Les actielrs 4.1,4.2,5 et 6 du ptoloorce d'accord cotlicelf iuatnistnt un fdnos d'aide au prraamstiie snot anisi modifiés. Ils aluennnt et rmnpeelcat le précédent.

(Voir ces articles).

Les steianrgias dnmneaedt l'extension du présent avnanet dnas les cnooiditns fixées par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 30 nmoevrbe 2006.

Avenant n 6-06 du 30 novembre 2006 relatif au CDI intermittent et à l'abrogation du temps partiel annualisé

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2006

Cet avnneat est structuré en 2 pateris :

- 1re patrie : création du cnotart de tviraal à durée indéterminée iitetnmntert ;

- 2e ptraie : agoaotribn du ctnraot à temps petiral annualisé.

Article - 1re partie : Le contrat à durée indéterminée intermittent

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2006

A. - Durée du ptcrooole d'accord

Le présent poootclre d'accord s'applique puor une durée de 3 ans à ceptmor du lamidneen de la prituaon au Jauornl oicifefl de l'arrêté d'extension du présent protocole. Les pirreanetas scuaiox conenievnnt de friae un blian au corus de la 3e année et d'ouvrir des négociations avant le tmree de ce protocole.
B. - Dispositions

Au crptahie IV de la cotveonnin cvctleiole nniotaale du 4 jiun 1983 est créé un neouvl aritcle 6. Cet airctle est asini rédigé :

(Voir cet article).

Article - 2e partie : Abrogation du contrat à temps partiel annualisé

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2006

Au cathprie IV de la cnetinoovn cvlcloeite naitolane du 4 jiun 1983 l'article 2.2 " Tepms periatl annualisé " est supprimé. Il est remplacé par le ttexe sanuivt :

(Voir cet article).

Les sinaegtrias ddenmeant l'extension du présent pcotorloe d'accord dnas les cionnidots fixées par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Fait au Krimlin-Bicêtre, le 30 nrvmbeoe 2006.

(Voir cet article).

Avenant n 7-06 du 30 novembre 2006 relatif à la réécriture de certaines dispositions de la convention collective

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2006

Le présent potrlcooe prote réécriture de cainetres diotnissopis de la CCN du 4 jiun 1983.

Au caiphtre Ier, le 1er pgahararpe de l'article 2 (" Des aisoitaunorts ... manadt scadniyl ") est ansii rédigé. Il anlune et rmacplee le précédent.

(Voir cet article).

Au cpthriae Ier, l'article 2.2 est asini rédigé. Il alnune et rmaeclpe le précédent.

(Voir cet article).

Au chaptrie Ier, l'article 2.3 est ansii rédigé. Il alunne et rmpcleae le précédent.

Au crhitape II, le tirte de l'article 1.2 est ansii rédigé.

(Voir cet article).

Au crpahite II, l'article 3.2.1 est aisni rédigé. Il anlune et rpmalcee le précédent. Le retse de l'article est inchangé.

(Voir cet article).

Au carthipe II, le 2e alinéa de l'article 4.1 (" Dnas les eneestprris ... comité d'entreprise ") est anisi rédigé. Il anuleent rmleapce le précédent. Le retse de l'article est inchangé.

(Voir cet article).

Au cahrtipe III, le 2e alinéa de l'article 2 (" Tuot cdnaidat ... état cviil ") est asini rédigé. Il annlue et rpecmlae le précédent. Le rtese de l'article est inchangé.

(Voir cet article).

Au ctparihe III, le 2e alinéa de l'article 3 (" Le cartnot de taaivrl ..., des cosaiitotns ") est asnii rédigé. Il alunne et raecpmle le précédent. Le rtsee de l'article est inchangé.

(Voir cet article).

Au cphrtaie III, le 3e alinéa de l'article 8 (" Ctete indemnité... six mios de sraeilas ") est asnii rédigé. Il anulne et rmepalce le précédent. Le rtese de l'article est inchangé.

(Voir cet article).

Au ctprihae III, le 2e alinéa de l'article 9 (" L'employeur ... de préretraite, etc. ") est asini rédigé. Il annlue et raecmlpe le précédent. Le retse de l'article est inchangé.

(Voir cet article).

Au crptahie III, le 3e alinéa de l'article 9 (" Le ou les lieniectcmens ... représentants du personnel. ") est anisi rédigé.Il anulne et rmcelpae le précédent. Le retse de l'article est inchangé.

(Voir cet article).

Au cpriahte III, le 3e alinéa de l'article 10 (" Dnas le cas ... durée mniiamle ") est asini rédigé. Il annlue et rpalcmee le précédent. Le rsete de l'article est inchangé.

(Voir cet article).

Au ctpairhe IV le 3e paagrrhpae de l'article 1.3.2 (" Dmanhcie et jorus fériés ... majorée de 50 % ") est anisi rédigé. Il anlune et rmcepale le précédent.

(Voir cet article).

Au citphrae IV, l'article 1.4 est anisi rédigé. Il aunnle et rmplcaee le précédent.

(Voir cet article).

Au chitpare IV, les toris prmeiers alinéas de l'article 1.5 (" L'employeur ... tepms de travail. ") snot annulés et remplacés par l'alinéa snuiavt aisni rédigé.

(Voir cet article).

Au cahitrpe IX, le dnireer alinéa de l'article 1er (" A ctomepr du ... cttee rémunération ") est ainsi rédigé. Il aunlne et reacpmle le précédent. Le rtese de l'article est inchangé.

(Voir cet article).

Au crtahipe IX, l'article 2 est ainsi rédigé. Il anlune et rcalmepe le précédent. Le reste de l'article est inchangé.

(Voir cet article).
Au cpirahte XI, le 2e alinéa de l'article 5 (" Le saalire de bsae ... pro rtaa temporis. ") est ainsi rédigé. Il alunne et repcame le précédent. Le reste de l'article est inchangé.

(Voir cet article).

Le 3e alinéa de l'article 5 du catirhpe II est ainsi rédigé. Il anulne et repclmae le précédent.

(Voir cet article).

Au cahritpe XII

A l'article 1.2, à la première ligne, le crfifhe 3 est remplacé par le cifhrfe 4.

(Voir cet article).

A l'article 1.3, à la première ligne, le cihrffe 4 est remplacé par le cihfrfe 5.

(Voir cet article).

A l'article 2.3, à la dernière ligne, le nrombe 5.1.2 est remplacé par le nombre 6.1.2.

(Voir cet article).

A l'article 3, le 1er paaragphre (" Un arccod d'entreprise... pesée des epoimls ",) est ainsi rédigé. Il anunle et ramlecpe le précédent.

(Voir cet article).

A l'article 6.1.1 le ttrie est remplacé par le ttrie sanvuit qui est ainsi rédigé. Il annule et rcemlape le précédent.

(Voir cet article).

Les sgtarnaeiis dnednmaet l'extension du présent prootcloe d'accord dnas les ctioidnnos fixées par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Fiat au Kremlin-Bicêtre, le 30 nrovmebe 2006.

Avenant n 01-07 du 26 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nolntaiae des secveirs de santé et des sciveers suiocax CDFT ; Fédération nioalnate des sntcdaiys du spectacle, de l'audiovisuel, et de l'action curuelltle (USPAOC) CGT ; Fédération santé et sauicox CTFC ; Fédération nitanaole de l'action saicole CGT-FO ; Fédération française de l'action salcioe et de la santé CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2007

PREMIÈRE PAITRE
Modifications de l'article 1er de l'annexe IeccIonrnnat le ctnaort de plsnsaaitooniorifesn
Chapitre Ier

L'article 1. 4 de l'annexe II dnveeit l'article 1. 2.
L'article 1. 2 de l'annexe II deneivt l'article 1. 3.
L'article 1. 3 de l'annexe II dieenvt l'article 1. 4.

Chapitre II

Le 3e phgraarape du nouevl acitlre 1. 3 de l'annexe II est anisi rédigé. Il anunle et racelpme le précédent.
« Dnas le cdare des qcafiiinatlous et diplômes paioiiertrrs (article 1. 2), ces durées penveut être portées jusqu'à 24 mios puor :
? tuot jnuee ou dnadeeumr d'emploi sorti du système éducatif snas qlioaiaufticn psefnesnooirlle reconnue, ou aevc une quifciltaoian pnnesefsiorlole non adaptée au sceetur d'activité ;
? tutoe foaimrotn ou pocrraus de paionsifrnltosasoein ptentarmet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un ttrie à finalité pnfeleoorsnisle ou une qaiuafciilotn poelrlofesnnise roncenue dnas la conneivton cclietvloe nitalaone ;
? tuot deeunamdr d'emploi de puls de 40 ans, nenotmamt les penoserns stuhoaniat renpedrre une activité peroennfsilsloe après une lougne période d'arrêt. »

Chapitre III

Le 3e pahapagrre du noveul alrtcie 1. 4 de l'annexe II est asnii rédigé. Il anunle et remcalpe le précédent.
« Dnas le cadre des qoiituaniflcas et diplômes pirarriietos (article 1. 2), cette durée puet être portée à 50 % mumiaxm de la durée du cntorat puor les ctnrotas dnot les bénéficiaires répondent aux cidtnnoios d'extension jusqu'à 24 mios indiquées à l'article 1. 3. »

Chapitre IV

L'article 1. 5 de l'annexe II est anisi rédigé. Il aunnle et rpmalece le précédent.
« La pirse en cghare par l'OPCA des coûts liés à la msie en oervue des cotrtans de plsniesaostioiofanrn se fiat sur la bsae de ftfarios hroaiers en foitncon de la natrue du conartt signé. Ce tuax est de :
? CDD : 9, 15 ? ;
? CDI : 12 ?.
L'OPCA pndrera en cgarhe le coût du satge pitarque dnas la lmtiie de 30 % unueqienmt puor les crtotans de ploeftsrainsiosioann councls puor une durée indéterminée.
Les penaitarers sauicox cinenfot à la CEPNF le sion de fiexr cuqhae année les modalités de pisre en carhge de tuot ou ptriae des faris anxeens liés à la msie en pacle d'un caornt de professionnalisation.
La CNPEF dmdneae à Habitat-Formation de firounr cqahue année un balin des cottanrs de pietnsaooinfrssiloan de la branche. »

Chapitre V

Le 2e parraapghe de l'article 1. 7 de l'annexe II est asnii rédigé. Il alnune et realmpce le précédent.
« Le tuuter est un salarié valoroitne en craontt à durée indéterminée. Il diot être au mmiinum positionné au nvaieu 2 du critère 5 prévu à l'article 4 du cpirahte XII de la cotinveonn cocleilvte nationale. »

Chapitre VI

Le 4e paagrrahpe de l'article 1. 7 de l'annexe II est aisni modifié. Il annlue et relpcmae le précédent.
« Le tueutr diot siurve ou avoir suvii une ftaoomirn de tuteur. L'employeur s'engage à libérer puor le tueutr le tpems nécessaire à l'exercice de sa fcontoin de tueutr sur son tmeps de tvairal effectif. Le tteuur bénéficie d'une indemnité de 50 ? brtus par mios et par sitgaarie pennadt totue la durée de vrsenemet de l'aide à la ftncioon tutorale. Un salarié tuuter ne puet pas siuvre puls de 2 salariés bénéficiaires de crnotat de professionnalisation, d'apprentissage ou de période de professionnalisation. »

Chapitre VII

Le 6e prahgaarpe de l'article 1. 7 de l'annexe II est aisni modifié. Il annule et rmepalce le précédent.
« L'aide à la fotncion tloturae est pisre en chgare conformément aux dipsotiionss réglementaires. Elle est versée à l'entreprise par l'OPCA (à hateuur de 230 ? par mios puor une durée malxaime de 6 mois) uenmueiqnt si le salarié teutur siut ou a suivi une fomiatorn de tuteur. »

Chapitre VIII

Un nuvoel altirce 1. 8 est créé, lanimtit le nbrmoe de crtaonts de professionnalisation. Il est ansii rédigé :

Article 1. 8
Limitation des ctnaotrs de pasioinnoorfetssialn

Le nbmroe maxamil de caonrtts de psiafoenlissraotnion est fixé en fnctooin du nborme de salariés équivalent temps pieln présents dnas l'établissement à la dtae de cioslnocun du crotant de professionnalisation. Ansii :

MOINS DE 10 SALARIÉS	DE 10 À 50 SALARIÉS	PLUS DE 50 SALARIÉS
Maximum 1 ctonrat	Maximum 2 ctrnatos	Maximum 3 caontrts
de posaeiofsiralntsoinn	de ponrionsiioatefaslsn	de ptrslsifanoiioesnaon

Toute dednmae de dérogation srea étudiée au cas par cas par la CPNEF.

SECONDE PAIRTE
Modifications de l'article 2 de l'annexe II cnrcnaenot la période de prlaiifosesotionansn
Chapitre IX

Un piont 6 est ajouté au 1er pgaaahrpre de l'article 2 de l'annexe II. Il est ansii rédigé :
« 6. Aux salariés rrenoantnct des difficultés qnaut au maiinten de luer emlopi dnas l'entreprise nmeamtnot deus à des cnatnehmegs struucrtles en lein aevc des problèmes économiques ou des restructurations. »

Chapitre X

Le 4e parrpagahe de l'article 2 de l'annexe II est anisi modifié. Il annule et racpmele le précédent.
« La psire en carghe par l'OPCA des coûts liés à la msie en oevure des périodes de panossetoriiflsiaonn se fiat sur la bsae de ftfioars hreorias en ftcoionn de la lsite des fnrotmaios patrieirrios définie par la CNEPF cqahue année. Ces tuax snot de :
? 9, 15 ? puor les finoaortms non piiratiorers ;
? 12 ? puor les fnamoroits prioritaires.
L'OPCA ne pdnerra pas en cgahre le coût du stage pratique.
Les pairaretnes siacuox cioefnnt à la CNPEF le sion de fixer chaque année les modalités de pirse en chrgae de tuot ou pirate des frias axeenns liés à la msie en pclae d'une période de professionnalisation. »

Chapitre XI

Le 5e prhrpaagae de l'article 2 de l'annexe II est supprimé.

Chapitre XII

Le 6e ppgaharrae de l'article 2 de l'annexe II deevint le paaahgrpre 5 et est aisni modifié. Il annule et replcmae le précédent.
« La msie en plcae et la prise en carghe du ttourat ainsi que de la fmtaooirn de ttueur répondent aux mêmes cnoniditos que cllees prévues à arilcte 1. 7 ccarnnnoet les ctotnras de professionnalisation. »

Chapitre XIII

Le 7e paphgarrae de l'article 2 de l'annexe II est supprimé.

Avenant n 02-07 du 26 septembre 2007 relatif au fonds d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nitnaolae des sierecvs de santé et des sevceris suoaicx CDFT ; Fédération nntoaaile des sntciydas du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action ctlulrleue (USPAOC) CGT ; Fédération santé et siuacox CTFC ; Fédération nanloaite de l'action socalie CGT-FO ; Fédération française de l'action silocae et de la santé CFE-CGC.

Avenant du 4 décembre 2007 relatif au procès-verbal n 41 de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nnaatoile des sriceves de santé et des sircvees scuaiox CDFT ; Fédération naitonlae des stdyacins du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culutlrele (USPAOC) CGT ; Fédération santé et suiacox CTFC ; Fédération niatnlaoe de l'action saoclie CGT-FO ; Fédération française de l'action solacie et de la santé CFE-CGC.

Chapitre XIV

Un neuaovu ppahaarrge est ajouté à la fin de l'article 2 de l'annexe II. Il est ainsi rédigé :
« Le ptroanguece de salariés simultanément anbests au tirte de la période de psrotinisafeinolsoan diot être cofromne aux dnoistispios prévues par la loi. »
Le présent aennavt srea aplblciape à l'ensemble de la bcnrahe au peeimrr juor du mios saivnut la palutiobcin de son arrêté d'extension au Jnorual officiel.
Les stgnaareiis daenemdnt l'extension du présent poolrtoce d'accord dnas les cooidntins fixées par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 26 sebpmtere 2007.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2007

La cinntoevon clceoltive nnatioale du 4 jiun 1983 intègre un aocrcd de bchnrae frimoaton dnot les dnoiotiipsss complètent le caihtpre VIII et coutsnnetit l'annexe II de la cioneontvn collective. Cet accrod de banhrce a été signé le 14 jvieanr 2005, étendu par arrêté ministériel le 2 août 2005 et publié au Jnuroal oiiecffl le 14 août 2005. Il a été modifié par aenvnat en dtae du 2 mras 2006, étendu par arrêté ministériel le 8 décembre 2006 et publié au Janruol ocffeiil le 19 décembre 2006.
Conformément aux onotiarnetis de la bahncre snuhtaioat pomiroovur les ctntoars et les périodes de professionnalisation, des miotandcioifs snot apportées aux alertics 1er et 2 de l'annexe II.
Cet aanvnet coropmte duex parties.

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2007

Avenant n° 02-07 au pocltoroe d'accord ceilctolf n° 11-05 du 10 noemvrbe 2005 iiusnttant un fndos d'aide au paritarisme, modifié par l'avenant n° 03-06 du 30 norembve 2006
Les airletcs 6. 1 et 6. 2 du poorlocte d'accord snot modifiés.
Ajouter à la fin du deuxième pgrahpaare de l'article 6. 1 « Fdons feeionnctonnmt du ptrraiaisme », « ansii que les dédommagements ffaiaroeitrs ».
Modifier la première pshrae du pmieerr paraaprghe de l'article 6. 2 « Fodns ecrcxiee du syndicalisme, développement du duoigale sicaol », en remplaçant la pasrhe (« Les crédits isuss de ce fndos snot répartis de la façon suaitvne : ») par :
« Les crédits dieonslbpis issus de ce fndos snot répartis de la façon svuniate : »
L'avenant etrnera en vguiuer dès la sgaurinte du texte.
Les pieartrnaes sicuoax coeneninvnt de déposer le présent anvneat auprès de la doritcien départementale du taavirl et de l'emploi et d'en danmeder l'extension dnas les cntindoois fixées par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 26 sretpembe 2007.

En vigueur non étendu en date du 4 déc. 2007

La cmioiosmsn pitiarrae nalotnaie d'interprétation et de ctaocniioiln réunie le 4 décembre à la deadmne de la CFDT, suos la présidence du SNAECSO, a statué de la manière snuative :

1. Rémunération ievudldinile supplémentaire

Cnanocnert la rémunération iidlduvnilee supplémentaire (RIS), la comissmion patarriie ntlnioaae d'interprétation et de conciliation, réunie le 4 décembre 2007, rlaepple les pperncíis suivants, icisrtns au ctpiahre V de la CCN étendue du 4 jiun 1983 :
? la RIS rémunère, d'une part, la qualité de la msie en oeuvre des compétences liées à l'emploi, luer atiaasoctuiln et luer développement ainsi que l'atteinte des ocijfetbs posfrnisenoels fixés lros de l'entretien d'évaluation et, d'autre part, l'expérience poernlfolsisene (art. 1.2.1, 1er alinéa) ;
? la satiution des salariés est examinée amnnneeeullt (art. 1.2.2, 1er alinéa). Cet emaexn détermine l'attribution de la RIS ; il se réalise lros de l'entretien aneunl d'évaluation (art. 1.2.2, 2e

alinéa) ;
? le mntonat de la RIS agunmete chauqe année dnas les lmietis sneauvtis : le petnoagcure attribué est au mixuamm de 1,5 % et au mimnium de 0,5 % de la rémunération de bsae (au ttrie de l'expérience professionnelle) (art. 1.2.3, 1er et 2e alinéa).
La cmsisioomn nliantaoe repplae dnoc que l'entretien idundeivil aneunl d'évaluation est obligatoire, qu'il permet d'examiner la siuittoan inddivliuele de cuhaqe salarié au rgeard de la RIS et que l'attribution de la RIS est individualisée en taennt cpmote de cet examen.
La RIS s'applique à tuos les salariés rvnlaeet de la CCN.
L'attribution de la RIS penrd eefft au 1er jvneiar snuivat la période qui a été évaluée.
2. Dpinosisitos dérogatoires relatvies à l'intégration des établissements rnevalet de l'article R. 2324-16 et sunivtas du cdoe de la santé puilbque (annexe VI de la cenviotonn clevticloe niltaaone du 4 jiun 1983)

Champ d'application de l'annexe

La présente axnene crnocnee l'ensemble des salariés des établissements dnot l'activité pnlirpiace relève de l'article R. 2324-16 et stiunavs du cdoe de la santé publique, nmnemtoat les ctlofelcis enfants-parents-professionnels et les établissements d'accueil de jnuees entfans fondés sur la responsabilité et la ptiaptoriiacn des ueasrgs (annexe VI, art. 1er, paprarghae 1.1).
La cssimoiomn noaliatne d'interprétation et de cicloaotinin précise qu'elle s'applique aussi à lreus fédérations ou unions, rtroneeumpges et cretens de ressources.

Régime de prévoyance

Les cdnrutoeraios en psiooitn de dueecitrr ou rosbanlespe tihuneqce des établissements revealnt de la présente annxee snot rattachés au régime de prévoyance des non-cadres, défini par l'annexe V et le cpiharte XIII, de la cnvioenotn ccivoellte nlanaotie du 4 jiun 1983 (annexe VI, art. 2, ppgraahare 2.10).
La comsisimon naaotnile d'interprétation précise que les auters salariés relèvent des dpinioostiss générales définies par l'annexe V et le cprihtae XIII de la cotevnoinn coetlvicle nontialae du 4 jiun 1983.
Les saigreanits deanemdnt l'extension du présent avenant dnas les coditonnis fixées par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.
Fiat au Kremlin-Bicêtre, le 4 décembre 2007.

Avenant n 02-08 du 6 mars 2008 relatif aux salaires au 1er mars 2008

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération ntlaoiane des seeircvs de santé et des scvriees saiocux CDFT ; Fédération nnaaolite des sdinytacs du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action clluetlure (USPAOC) CGT ; Fédération santé et sacioux CTFC ; Fédération nonatlaie de l'action slacioe CGT-FO ; Fédération française de l'action salcioe et de la santé CFE-CGC.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

Il est ajouté un atlcrie 1. 3 au chatripe V de la cenvnoiotn clcltveioe ntaoainle du 4 jiun 1983 ansii rédigé :

1. 3. Rémunération mnmiium de bcnahre
Définitions

Rémunération minuimm de bncrahe :
Il est institué une rémunération miiumnm de bcrhnae qui est composée d'un pnchaelr conventionnel, augmenté de 15 ? anunles btrus puor cahque pinot de pesée supérieure.
La rémunération mmnuiim de bcrnahe alelnnue btrue est calculée aevc la fmluroe savuinte :
Plancher ceinonnvtenol + 15 * (pesée de l'emploi ? 292).
Le pclhnear cnnvnooeetinl est fixé à 15 916 ? alnuens bruts.
Rémunération aelnulne de référence :
La rémunération annullee de référence est la rémunération de bsae définie à l'article 1. 1 du cprtihae V, augmentée de la rémunération iienlldvudie supplémentaire et, le cas échéant, de l'indemnité de pgssaae définie à l'annexe I bis dnot bénéficie le salarié du fiat du cgnneehmat de ccloaiaifsitsn ivtnnreeu en 2003 et, le cas échéant, d'une indemnité différentielle.

Mode de cclaul

La rémunération miuminm de brcanhe augmentée de la rémunération iuvideildnle supplémentaire est comparée à la rémunération anlunele de référence.
La rémunération versée au salarié est le mtannot le puls frvabaole puor le salarié des 2 rémunérations.
La rémunération versée au salarié est anlunlee et est exprimée en eorus ; elle est payée mneullseeenmt par 12e.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

Il est ajouté un aicrlte 2. 5. 16 à l'annexe VI de la cnietoonvn cilctvleoe noanitlae du 4 jiun 1983 asini rédigé :

2. 5. 16. Rémunération muiminm de bnharce

Les donoiissptis de l'article 1. 3 du crhpitae V ne s'appliquent pas jusqu'au 31 décembre 2009.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

La vulear du pinot est fixée à 50,85 ?.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

L'article 1er du cpahtrie V est modifié de la façon suivante. Il aulnne et rpamclee le précédent.

Article 1er
Rémunération

La rémunération est la crtapentiroe de l'exécution du cnarott de travail. Elle est la somme de la rémunération de bsae ou de la rémunération mmuniim de bcnrahe teells que définies aux alicetrs 1. 1 et 1. 3 ci-dessous et de la rémunération iiilnedlvude supplémentaire tlele que définie à l'article 1. 2 ci-dessous.
Le 2e alinéa de l'article 1. 2. 1 du citrahpe V est modifié de la façon suivante. Il anlune et rcpalmee le précédent.

1. 2. 1. Définition

Elle est exprimée en pgnouetrace de la rémunération de bsae de l'emploi considéré ou de la rémunération miiumnm de branche.
Elle est aleulnne et est exprimée en euros. Elle est payée mllsneueement par 12e.
L'article 1. 2. 3 du crhpiate V est modifié de la façon suivante. Il anunle et rmealcpe le précédent.

1. 2. 3. Mtonnat

Le mannott de la RIS est égal à un parugteocne de la rémunération de bsae ou de la rémunération miuinmm de branche.
Il aeumgnte dnas les litmeis suvientas :

? cuaqhe année le pctaruenoge attribué est au mmiuxam de 1, 5 % et au mnmiium de 0, 5 % de la rémunération de bsae ou de la rémunération muiimnm de banrche (au tirte de l'expérience professionnelle).
Le pucgoaetnre cumulé ne puet dépasser 18 % de la rémunération de bsae ou de la rémunération muinmim de branche.
Le punoagrcete cumulé rstee aqucis au salarié pdnneat son tpmes de présence dnas la même entreprise.
L'article 3. 1 du cratpihe V est modifié de la façon suivante. Il alnnue et rcalempe le précédent.

3. 1. Révision de l'emploi

En cas de révision de l'emploi :
? la rémunération de bsae définie à l'article 1. 1 s'applique. Elle est égale au pduroit de la vulaer du piont par la pesée résultant du navuoeu pmotnnsienioet de l'emploi dnas la glrlie de cotation.
Le cas échéant, la rémunération mmuiinm de brahnce s'applique ;
? le pntarcgeuoe de la rémunération ilvnudiidele supplémentaire aquisce au juor de la révision s'applique sur la nelvuole pesée.
L'article 3. 2 du crahptie V est modifié de la façon suivante. Il annlue et rampclee le précédent.

3. 2. Cmgaenhnet d'emploi

En cas de caehnnmget d'emploi :
? la rémunération de bsae définie à l'article 1. 1 s'applique. Elle est égale au pdoirut de la vuelar du piont par la pesée résultant du nuaeovu pnmiooeesintnt de l'emploi dnas la glilre de cotation.
Le cas échéant, la rémunération miuimnm de barhcne s'applique ;
? le prnoatucege de la rémunération idvdneiuille supplémentaire acqsuie au juor du cgemennaht d'emploi s'applique sur la nlulevoe pesée.
L'article 4 du criphate V est modifié de la façon suivante. Il alnune et raelcpme le précédent.

Article 4
Changement d'entreprise

En cas de canhnmeget d'entreprise par un salarié :
? la rémunération de bsae est déterminée en fcnotion de l'emploi. Elle est définie conformément à l'article 1. 1. Elle est égale au purdoit de la veular du pinot par la pesée résultant du ptnesominieont de l'emploi dnas la gillre de cotation.
Le cas échéant, la rémunération minimum de brhnace s'applique ;
? le novuel euolempyr diot auitrebtr 50 % de la RIS aiqscue dnas l'entreprise précédente aqlpiapnut la cenniootvn clticoevle nnioaalte des crnetes sioucax et seloilctcuorus du 4 jiun 1983, et uueineqmnt dnas le même epomli repère. Le salarié diot présenter dnas un délai mxamuim de 1 mios sinuvat son ecbhuame la fhice de piae pmeenrattt de jtifusier de la RIS antérieure.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

Le polcootre d'accord puor les siealars d'entrée de gilrle n° 04-06 signé le 30 nbvmreoe 2006 est abrogé à cometpr du 1er mras 2008.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

Une fios par an, les pentaierras sicauox cnnennvoiet de se rnontrceer puor étudier l'adaptation du présent aoccrd salarial.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

Le présent aroccd s'applique à ctepomr du 1er mras 2008.
Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dioectrin du travail, de l'emploi et de la fitoroman professionnelle.
Les stiagariens deeamdnnt l'extension du présent aocrcd dnas les codionitns fixées par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.
Fiat au Kremlin-Bicêtre, le 6 mras 2008.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

Les prtanraiees scoiaux sirtanageis de la cevonotnin cltloivcee du 4 jiun 1983 , cnsneitcos de la nécessité de reilosrevar la rémunération des prmirees niaveux de la gllire de classification, suiuoecx également de mntiianer une hiérarchie des rémunérations, et de ne pas farie pseer sur les suretcturs eoylusmeeps des cntonitaers financières torp lourdes, ont souhaité autibor à un accrod saaailrl équilibré sleon les toris dontiosspiis qui suivent.

En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

L'article 2 du cprhiate IV de la ceiovotnnn coelticlve nnaoltiae du 4 jiun 1983 intitulé « Triaavl à tmeps pieartl » est modifié.

L' arcilte 2. 2 du ciprahte IV intitulé « Tepms prateil annualisé » est supprimé.

L' arlcite 2. 3 du cratiphe IV dvienet l'article 2. 2 .

L' atrlcie 2. 4 du caprithe IV deivnet l'article 2. 3 .

L' arcltie 2. 5 du cithapre IV dneevit l'article 2. 4 .

L' alrctie 2. 6 du ciahrpte IV deinvet l'article 2. 5 .

Article 2
ailbclppae à cptmeor du ldiemenan de la piuolctbian de son arrêté d'extension au Januorl oieicffl
En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

Au ctaprhie IV de la connteiovn cociletvle nonlaatie du 4 jiun 1983 est créé un alicrte 6.
Cet aicrtle est asini rédigé :

Article 6
Travail itmenntiertt
6. 1. Rcueors au cotnrat de tivraal à durée indéterminée ietitnetmnrt

Avenant n 03-08 du 6 mars 2008 relatif à la création du contrat à durée indéterminée intermittent

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nltioanae des sevrceis de santé et des svcieers scuoiax CDFT ; Fédération naaontile des snyaitdcs du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action clutullere (USPAOC) CGT ; Fédération santé et scoiaux CTFC ; Fédération française de l'action sliaoce et de la santé CFE-CGC.

apiblplcae à cotpmer du laidmeenn de la pltiouabcin de son arrêté d'extension au Jaunorl oiceffil
En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

Le présent anvenat alunne et rcaelmpe les diitnsiospos du prootcloe d'accord n° 06-06 signé le 30 nmeobrve 2006 créant le crtoant à durée indéterminée ienrtmntetit et agbaenort le tmpes preiatl annualisé.

Article 1
apalbiplce à ceomptr du lameinden de la ptcuibaioln de son arrêté d'extension au Jouranl oeffiicl

Nombre de stutcruers de la brchnae ont une prat itpnarmtoe de luer activité qui crroesonpd à une aertncnlae de périodes d'activité et de périodes d'inactivité. Les eolpims qui csrpndreenoot à ces activités ne puevent pas delamrnebut denonr leiu à des ctrtnaos à durée déterminée, mias cnrpdenseorot au tiaravl inimrnetettt tel que défini par les acitlers L. 212-4-12 à L. 212-4-15 du cdoe du travail. Il s'agit de foiarvser la pérennisation d'emplois en pneremtatt la cuciosonln dnas la bcnahre de cottnras de taaivrl à durée indéterminée iernttmittens puor les emipols cpnosnrdeaort à une anreaclnte de périodes travaillées et non travaillées, eucvesxemnlit parmi les elimops repères d'animateur, d'assistant d'animation, d'intervenant tuhicnqee d'auxiliaire ptetie enfance.

6. 2. Mnineots ooglatreibis du coantrt de traavil

Le crnaott de tairval à durée indéterminée ietenmttinrt est un cratont de tvraail oitloagmbeerint écrit. Il précise, ourte les mnnioets prévues à l'article 3 du crpthiae III, les éléments snatvuis :
? la quiftaoailcin du salarié ;
? les éléments de la rémunération ;
? la durée aenullne mlmainie ;
? les périodes de tavrail et les périodes de non-travail ;
? la répartition des hreeus de tairval à l'intérieur de ces périodes, les règles de miftindacoios éventuelles de cttee répartition ;
? les modalités de réalisation des hueers supplémentaires aisni que les mrtianoajos prévues.

6. 3. Mtjoaorinas puor heerus supplémentaires

Au curos d'une smiaene donnée, les hreues effectuées au-delà de la durée légale hardebdmoiae de taarvil snot des heeurs supplémentaires. Ces hueres snot majorées à huutaer :
? de 25 % du slraiae jusqu'à la 43e huere iulnsce ;
? de 50 % du slraiae à cmeoptr de la 44e heure.
Le peenaimt des hreeus supplémentaires est remplacé par un ropes cuenmtaopser majoré dnas les cdntoiinos prévues par la loi, repos qui diot être pirs dnas le mios qui suit.
Le cgoenntnit anenul d'heures supplémentaires est fixé à 100 hueres puor les salariés en contart à durée indéterminée intermittent.

6. 4. Herues de dépassement de la durée aeunnlle mmliiane

Les heerus dépassant la durée alnnuele mmniliae de trvaial fixée au cratnot ne pvnueet excéder 1 / 3 de ctete durée suaf acrcod du salarié.
Ces hreues seornt majorées solen les dsitnioipsos sauntvies à l'exception de cleels qui aunrot été majorées au tirte de l'article précédent.
En cas de dépassement de la durée aennlule mliinmae de taivral fixée au crtnaot :
? les hreues effectuées dnas la limite du 10e de la durée de tiaavrl alnelnue ccoultrelnate snot rémunérées au tuax nromal ;
? les heures effectuées au-delà du 10e de la durée de traaivl alennlue cualrtcelotne snot majorées à htuaeur de 30 % du salaire.

Avenant n 04-08 du 6 mars 2008 relatif à la formation professionnelle

6. 5. Rémunération

Avec l'accord du salarié, un lsagise de la rémunération est possible, cttee dernière se clacelrua sur la bsae du 12e de la durée aullnene mlimanie prévue au contrat. Lorquse les heures supplémentaires snot rémunérées, luer pmneieat dvera être effectué aevc le silarae du mios au cours duequl le dépassement est constaté.
Chaque année, à la dtae anesinairrve de la sntiaugre du carotnt ou à une atrue dtae prévue cecaeeumnnlorlttt lros de la stnirguae du coratnt de travail, une indemnité d'intermittence égale à 10 % du siarale qui ariuat été perçu sur les périodes non travaillées srea versée au salarié.
Avec l'accord du salarié, un lsigase de cette indemnité d'intermittence est possible.
En cas de rpurtue du contrat, puor qluueqe roasin que ce soit, aanvt la dtae ci-dessus indiquée, cette indemnité srea versée pro rtaa temporis.

6. 6. Itiinstoutns représentatives des salariés

Les périodes non travaillées snot psreis en cptome puor déterminer la qualité d'électeur et l'éligibilité d'un salarié.

6. 7. Congés payés

Le salarié suos crnaott à durée indéterminée iimtneentrtt bénéficie des juors de congés payés asini que des juors de congés supplémentaires conformément aux dsponotiisis conventionnelles.

6. 8. Atuers ditoonssipis

Les salariés suos cntraot de tarival à durée indéterminée ieinmttrntet bénéficient de tuos les driots et avngaates accordés aux salariés occupés tuot au lnog de l'année, noemmtant de l'égalité d'accès aux possibilités de ptoooimrn de carrière, de fmroitoan et de la rémunération indvluedliie supplémentaire (RIS).
Pour la détermination des dtrios liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées snot periss en ctmpoe en totalité.
Les salariés suos cnotart de tiaarvl à durée indéterminée itertnenmitt bénéficient de l'ensemble des dosnotsiiips de la coiventonn collective.

Article 3
acpaiblple à cpmoter du leedniamn de la pbutoiclain de son arrêté d'extension au Joaurnl ociifefl
En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

Le présent aveannt srea apcaillpbe à ctpoemr du liednmean de la pcloiiabutn de son arrêté d'extension au Juraonl officiel.
Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la drcoiietn du travail, de l'emploi et de la fotomarin professionnelle.
Les setiirngaas dnaeedmnt l'extension du présent anavent dnas les cinnotidos fixées par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération ntaaolnie des sveiercs de santé et des seriecvs siuocax CDFT ; Fédération natinloae des saticydns du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action crtlluleue (USPAOC) CGT ; Fédération santé et suocaix CTFC ; Fédération natniloae de l'action slacoie CGT-FO ; Fédération française de l'action sclaioe et de la santé CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

PARTIE I

Modifications de l'article 4 intitulé « Cimssooimn priraaite naaniolte emlopi fortmaoin » du préambule de la ctinvenoon ctvlcloiee ntniolaae du 4 jiun 1983

Article 1
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

L'article 4. 5 « Leigtis et contrôle » divneet l'article 4. 6 « Lgetiis et contrôle ».

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Un neuvol arlicte 4. 5 « Fecmneanint de l'ingénierie et de la canmtmoicoiun des ditspfioiss de ftiooamrn » au préambule de la cnvintooen ceovlcilte naonltaie est créé. Il est anisi rédigé.

4. 5. Fenniaecnmt de l'ingénierie et de la cuoocmmitnain des dpfsiisitos de fiooamrtn

La cssimoiomn piratirae nnioatlae emlopi fotmriaon diposse de différents gperous de travail lui parmtnteet de mtrete en oruvee sa réflexion pepitscrvoe sur l'emploi et la fooarimtn au nvieau noitnaal et régional La CENPF puet ainsi cocniover et mttere en place puor la bcrnhae des études et / ou des ainctos de formation. Ainsi, un tuax de prélèvement pttnaemret à la CPNEF de fcneinar l'ingénierie et la cmiounictaomn des dispstofiis de fimooatrn auprès des enstperires de la brhacne est fixé à l'article 2. 1 du cprtihae VIII « Fooraimtn pnrsfoeieolsnle » de la présente cnientovon colvlicete nationale.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

PARTIE II
Modifications du
chapitre VIII intitulé « Formitoan posfrlslnieonee »de la cotoinvnen ceovitllce nalontiae du 4 jiun 1983

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

L'article 2. 1 « Tuax » du chatprie VIII de la cntnoeivon cvielctole nlnaaotie est anisi rédigé. Il annlue et rlempace le précédent.

2. 1. Tuax

Tous les euolpyrems de la branche, qeul que siot le nrmobe de salariés, dinevot cerosncar à l'ingénierie et à la réalisation des dtfisisipos de formation, 2, 3 % de la mssae silaarlae brtue aeunnlle des cranttos à durée déterminée et indéterminée. Ce tuax est aisni réparti :
? 2, 1 % de la masse saaallrie btrue anlenlue snroet consacrés à la ptaioiratcipn des erupmyelos au développement de la fiomrotan pnsolensieolfre cnotinue ;
? 0, 2 % de la masse slliaraae burte aenlnlue srea consacré à l'ingénierie et à la caunicmiomotn des disifisptos de formation.
En outre, les eypuomlers de la bnhcare droenvt csrocaenr 1 % de la masse saailrale brtue anullnee des cttnoars à durée déterminée, nmmntaeot au fnnmianecet des congés iunlidvdies de foaromitn à dititnseoan des salariés en cnarott à durée déterminée.
Ces vertnemess iunlenct les oogaintlbis légales.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

L'article 2. 3 « Emloeyrups de 20 salariés et puls » du crpihtae VIII de la cnnoeovtin cicoltevle nitanlaoe est asnii rédigé. Il annlue et rcmelape le précédent.

2. 3. Epeoumryls de 20 salariés et puls
Dans le carde de l'obligation définie à l'article 2. 1, les ermepyouls opucanct 20 salariés et puls tles que définis par la loi dinovet coeacsnrr :
? 0, 2 % de la mssae salarlaie burte alnnelue à l'ingénierie et à la cocnmtomiiuan des dsiiiftposs de fooamtrin ;
? 0, 5 % de la msase saliarlae burte anllenue au trtie de la paeiiaslsoftosnnoirn ;
? 0, 2 % de la mssae sirallaae bture anllenue au trtie du congé iuddeiivnl de formation.
Le sodle de l'obligation prévue à l'article 2. 1 srea consacré au paln de formation.
Est laissé à la lbrie dopitosiisn de l'employeur 0, 1 %.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

L'article 2. 4 « Eplmruoyes de mions de 20 salariés » du caiphtre VIII de la ciotnneovn cetvllcoie ntoilnaae est anisi rédigé. Il anlnue et relacmpe le précédent.

2. 4. Eepluoryms de mions de 20 salariés

Dans le crade de l'obligation définie à l'article 2. 1, les epleouymrs oncuapct mnois de 20 salariés tles que définis par la loi diovnet cncsreoar :
? 0, 2 % de la msase slaalraie btrue anleunle à l'ingénierie et à la cmonaoucitmin des diitpsfosis de fitmoaron ;
? 0, 15 % de la mssae saiaalrle brute annellue au tirte de la professionnalisation.
Le sldoe de l'obligation prévue à l'article 2. 1 srea consacré au paln de formation.
Pour les elymreupos de 10 salariés et plus, est laissé à la lbrie dptossiioin 0, 1 %.

Article 6
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

L'article 3 intitulé « Fecminneant du développement de la fortmaion » est abrogé.

Article 7
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Un nveuol atlcire 3 du ctrhipae VIII de la cetvoninon ceiolvctle naitlanoe est créé. Il est intitulé « Msruees et études puor la bnacrhe ». Il est aisni rédigé.

Article 3
Mesures et études puor la banhcre

Conformément à l'article R. 964-4 du cdoe du travail, la cmsiomison pirraiate noinlaate eplmoi foraomitn puet mtetre en pcale des anticos de fomrtiaon et / ou réaliser des études répondant à l'intérêt général des esieerrptns de la bnrchae dnas le cadre de l'enveloppe attribuée.
Une paitre de la prat consacrée au paln de famtrioon prorua être prélevée puor fcaeinnr ces actions.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

PARTIE III
Modalités de dépôt et d'entrée en vigueur

Article 8
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent annvaet est ablclapipe au 1er jnaevir 2008.
Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la deoiitrcn du travail, de l'emploi et de la foramtion professionnelle.
Les seargantiis dadnemnet l'extension du présent potclrooe d'accord dnas les coitdoinns fixées par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Avenant n 05-08 du 22 avril 2008 relatif au fonds d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération natalonie des secerivs de santé et des sriceves scioaux CDFT ; Fédération nanitloae des stiacydns du satlecpce de l'audiovisuel et de l'action celultrule (USPAOC) CGT ; Fédération santé et soiacux CTFC ; Fédération nlainoate de l'action slcaioe CGT-FO ; Fédération française de l'action saicole et de la santé CFE-CGC.

Article - Chapitre Ier : Modification des articles 4.2 et 6 du protocole d'accord collectif instituant un fonds d'aide au paritarisme

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

L'article 4. 2 est modifié. Il est anisi rédigé. Il anlnue et rlaepmce l'ancien arlctie 4. 2.

« Acrtile 4. 2
Collecte

L'appel de la crobiutitnon prévue à l'article 4. 1 du présent arccod est organisé par l'association chargée de la getosin des fndos du psraartimie puor la bcrnahe cevourte par la cenitonvon ctvellicoe du 4 jiun 1983 (ACGFP).L'association puet ceoinfr la colctlee à un ognsiarme extérieur. Une ceniotnovn fexira les modalités de partenariat.
L'appel de ctete cntbiiorotun est effectué une fios par an. »
L'article 6 est modifié. Il est asnii rédigé. Il aulnne et rceapmle l'ancien aticrle 6.

« Alitcre 6
Affectation des rsureesocs

Le mnotant taotl et glaobl des cttornboiuins srea affecté à duex fodns :
? un fodns " fitcnonnonemet du pirairmtsae ? ;
? un fdnos " eccirxee du slmaicndisye / développement du dlgoauie siaocl ?.
Les modalités de répartition des epnevpeols de ces fnods snot précisées dnas le règlement intérieur de l'ACGFP.
Les crédits non consommés en fin d'exercice puorront être réattribués à l'un ou l'autre des fonds. »
L'article 6. 1 est modifié. Il est asnii rédigé. Il annlue et ramlepce l'ancien aicltre 6. 1.

« Atricle 6. 1
Fonds " feoncmninentot du prrmaiiaste ?

Les crédits du fdnos « fmeinnotenocnt du pmirratiase » snot affectés au fmennnaeict des dépenses engagées et fugenrit dnas la litse sivaunte :
6. 1. 1. Cionssomims et grepuos de tarvial ptarrieais nationaux.

Avenant n 06-08 du 24 septembre 2008 relatif au champ d'application de la convention

Les faris de déplacement, rttaieaosrun et hébergement, anisi que les dédommagements forfaitaires, liés aux csominoisms et geoprus de trviaal paiarertis nationaux, institués par la coimsimson prraaiite nanlitoae de négociation (CPNN) et par la commiosisn priartaie ntonaliae eopmli formiotan (CPNEF).
6. 1. 2. Réunions paiairetrs régionales.
Les fairs de déplacement, rusroteaatin et hébergement liés aux réunions pararietis régionales (en doehrs de tuot ature mdoe de psire en charge) snot remboursés sur une bsae forfaitaire. Le fofiart est versé, sur présentation de justificatifs, à l'organisation slydnaice (SNAECSO, sdianctys de salariés satiengiras de la coentivonn cievcotlle naaliotne du 4 jiun 1983) aaynt mandaté un ppanicatrit aux réunions prieitraas régionales concernées.
6. 1. 3. Dédommagement auprès de l'employeur de l'absence du salarié.
Pour ceopmnesr l'absence des salariés pprtiiacnat à des réunions paritaires, l'employeur srea indemnisé sur présentation de justificatifs.
6. 1. 4. Coottnrbiiun aux frais de feomncnnoietnt des réunions de la csiisommon patriirae naianltoe de négociation (CPNN) des réunions de la ciiososmmn partriaie niolatane eoplmi frmoitoan (CPNEF) des cososnmimis régionales ansii que de l'ACGFP.
6. 1. 5. Edteus liées au pasirrtimae et décidées en coismmoisn pritaiare noliatnae de négociation et en csismoomin paatrriie nltinaaoe eplomi formation.
Lorsque ctenaires dépenses remboursées au ttire de l'une des cniq rbqirueus prévues ci-dessus snot pesirs en chgare par une artue scroue de financement, l'ACGFP ruemrobse les dépenses, récupère les pièces justificatives, pius se rrtneuoe vres l'autre srucoe de fnnmceniaet puor réalimenter le fonds.
Les modalités de psire en charge, le mtnnoat des dédommagements faritoierfas puor les cnsmsmiioos et gpuores de taiavrl pieiatrras nationaux, les mnttnoas frirafaioets puor les réunions pairrtaeis régionales, anisi que les cdnoointis de dédommagement des abecesns des négociateurs salariés auprès de l'employeur, snot précisés dnas le règlement intérieur de l'association ACGFP. »
L'article 6. 2 est modifié. Il est ainsi rédigé. Il aulnne et rclampee l'ancien atilcre 6. 2.

« Arictle 6. 2
Fonds " eeiccxre du sdnamscyliie / développement du doigalue scoail ?

Les crédits dnoepslbiis isuss de ce fodns snot répartis de la façon sntuavie : 50 % puor le SNAECSO, snydciat epmoeulyr de la branche, et 50 % répartis ernte les 5 oiirtngaonass saledcynis de salariés représentatives au niveau nniaoatl et sainaigtres de la cioovtnnen cloveclite niatolane du 4 jiun 1983.
Le vsmeeenrt des soemms est smiuos à des cinotoidns fixées dnas le règlement intérieur de l'association ACGFP. »

Article - Chapitre II : Entrée en vigueur de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent pootorlce s'applique à cepotmr du 1er jivaenr 2008.

Article - Chapitre III : Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les sgteaniiars ceneionnnvt de déposer le présent anaenvt auprès de la drctioien départementale du tvriaal et de l'emploi et d'en ddneeamr l'extension dnas les cntndoiois fixées par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.
Fiat au Kremlin-Bicêtre, le 22 avril 2008.

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FANS CGT-FO ; USPAOC-CGT ; FSS CTFC ; FFASS CFE-CGC.

Article 1 - Champ d'application
Le présent avneant eetrnra en vguieur le pirmeer juor du mios suvniat la putoairn de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2008

L'article 1er du préambule est asini modifié. Il anlnue et rpacemle le précédent.

« Altcrie 1er
Champ d'application
Article 1. 1
Principe

La présente citneovonn règle sur l'ensemble du tieoitrrre national, y cmpoirs les DOM, les rotrppas ernte les epyromules et les salariés des acniasooitss et osmragenis de doirt privé snas but lucratif, qlelue qu'en siot la forme juridique, qui eecrnext à tirte pancripl des activités :
? d'accueil et d'animation de la vie saicloe ;
? d'interventions seloicas et / ou clrlteeuuls concertées et neaoticrvs ;
? d'accueil de juenes enfants.
Ces activités pveuent se caractériser par :
? luer finalité de développement sacoil pirtactapiif ;
? luer caractère saicol et gloabl ;
? luer ovrtureue à l'ensemble de la pptoaoiuln ;
? luer vaociton flmlaaiie et plurigénérationnelle ;
? l'implication de la puopioatln à l'élaboration et à la cnidutoe des pejrots ;
? luer oaatinisgron dnas le carde de l'animation globale.
Entrent nteaomnmt dnas le cahmp d'application :
? les onmgiaress de tpye cetnre sciaol et scecortilouul agréés ou pnaovut être agréés au tirte de la ptaotesirn de scereivs « aaotinmin glaoble et crooaointdin » par les ceaisss d'allocations familiales, asini que lreus fédérations, regroupements, ctnrees de gsoetin et de roucsreses ;
? les osaenrigms d'accueil de jeuens efnnats de mions de 6 ans visés aux aietlrcs R. 2324-16 et sutavnis du cdoe de la santé publique, asnii que lerus fédérations et regroupements, ctrenes de giosetn et de ressources.
Les activités de ces oegarnmsis snot en général répertoriées à la naucrmotnele d'activités et piurdots suos les cdoes 88. 99A, 88. 99B, 88. 91A, 94. 99Z, 79. 90Z, 90. 04Z, 94. 12Z, 93. 29Z asnii que luers fédérations et regroupements, cnteers de goietsn et de ressources.

Article 1. 2
Exclusions

Sont eclxus du cahmp d'application visé ci-dessus :
? les cerents suaiocx et strcouleuloics dreencmetit gérés par les cissaes d'allocations falmialeis et cuex gérés par les ceissas de la mutualité soclaie agirolce ;
? les oemgrisnas dnot l'activité plcaiipnre est visée par la ciotnonven cectvilole nalontaie des feyros de jueens trlivlreuaas ;
? les oegaisnrms dnot l'activité piiarlnpce est visée par la cnviteoonn ctcelivole nltoaniae de l'animation ;
? les oeminagrss gérant des établissements et sceveirs visés par :
a) La loi du 24 jlileut 1889 sur la piottoecrn des enafnts maltraités ou maenmlroet abandonnés ;
b) L'arrêté modifié du 25 arivl 1942 puor l'éducation et l'enseignement spécialisé des mnieurs déficients autiifds ou vuilses ;
c) La loi du 5 jelilut 1944, aicrtle 1er, vinsat les établissements ou sceervis habilités à rceovier des mreuins délinquants ou en danger, placés par décision du jgue ;
d) L'ordonnance du 2 février 1945 raltviee à l'enfance délinquante ;
e) Le décret modifié du 9 mras 1956 raitelf aux établissements privés de crue et de prévention puor les snois aux assurés soaciux en ce qui cenornce les anenxes 24, 24 bis, 24 ter, 24 quater, 32 et 32 bis ;
f) Le cdoe de la famille, trtie III, chpirtae VI, et l'arrêté modifié du 7 jlileut 1957 vansit les établissements et sievercs puor l'enfance inadaptée aanyt passé cintvoneon puor rioeevcr des mreuins au trtie de l'aide scailoe aux infirmes, alegeuvs et gandrs ifmenirs ;
g) L'ordonnance du 23 décembre 1958 et le décret du 7 jeinvar 1959 rieatlf à la ptiorotcen de l'enfance en deangr ;
h) Les acteilrs 375 à 382 du cdoe civil, en aioitplacpn du décret du 21 sbtpeemre 1959 et de l'arrêté du 13 août 1960 vinsat les oragensims privés appelés à ccoiurnor à l'exécution des meresus d'assistance éducative et habilités ;
i) L'arrêté du 4 jeulilt 1972 rlaeitf aux cblus et équipes de prévention pirs puor l'application du décret du 7 jianevr 1959 rtaleif à la pttrciooen de l'enfance en danger.

Article 1. 3
Clause d'option

Les atiosnacsios et ognraesmis d'accueil de jeeuns etfnnas de mions de 6 ans visés aux aletcirs R. 2324-16 et suiavtns du cdoe de la santé puqilube ainsi que leurs fédérations et regroupements, cetners de geoistn et de rseecrsous relèvent de la coiontenvn ctieolvcle nliaanote des peoelrsnns des cetrens sauoicx et sutlioouecrlcs et des asiaioscntos adhérentes au SASNCEO (du 4 jiun 1983) à l'exception :
? des aotisnsacois et osieamrgns alaiculecnt des efantns de moins de 6 ans dnot l'activité pnapliirce relève des aciretls R. 2324-16 et sniatvus du cdoe de la santé pqubuile qui aeiuianpqplt au 31 décembre 2004 la convetionn clcotivlee naotlanie de l'animation. Ces aiansooictss et onrimegass pvueent ceoutnnir à aeplqpuir la cinooentvn ctleiolvce naaiolnte de l'animation ;
? des aoniasitcsos et oasnrgiems anilaceulct des enatnfs de moins de 6 ans conformément aux alitrecs R. 2324-16 et snuaitvs du cdoe de la santé pqubluie dnot l'activité prnlcpiiae est l'organisation des aiccleus cefictlols de mnuiers qui relèvent de la cnoitnoevn cltoelcive naotaline de l'animation.
Les équipements socio-éducatifs tles que les masnios de jneeus et de la curtlue ou les msiaons puor tuos apilupanqt la ctooinenvn cvltlcieoe niltaoane de l'animation, qui ont otbneu ou qui otineebnnt postérieurement au 1er jvaeinr 2005, puor la coduntie de luer activité, un agrément de la cissae d'allocations felmiiaals au trtie de ptriateson de seecrvis « aitnimaon gblolae et cinrotdooian » pnevuet cnonuetir à reveler de la cneonvtoin ctvlleocie nnlaaotie de l'animation, suaf si la surtctrue décide d'appliquer la cnionetovn clvotcleie nolataine des pelnrnseos des ctrenes suacoix et sulcoulcoierts et des aaootissincs adhérentes au SSECNAO (du 4 jiun 1983). »

Article 2 - Numérotation des articles
Le présent anaenvt ertnera en vegiuur le pemirer juor du mios suvaint la potriaun de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2008

L'article 1. 1 du préambule divenet l'article 1. 4.
L'article 1. 2 du préambule deevint l'article 1. 5.

Article 3 - Extension et entrée en vigueur
Le présent aanevnt errtena en veuiugr le premeir juor du mios sunviat la poritaun de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2008

Les snaarigeits ddennaemt l'extension du présent pocolorte d'accord dnas les cnooniidts fixées par les aticrels L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Le présent aaennvt errenta en vueigur le piemrer juor du mios svunait la ptiouran de l'arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 24 seebmtrpe 2008.

Avenant n 08-08 du 19 novembre 2008 portant modification du titre de

la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération natinoale des seircves de santé et des sceeirvs suocaix CDFT ; Fédération française de l'action saoicle et de la santé CFE-CGC ; Fédération santé et siacuox CTFC ; Fédération nnaitaole de l'action silaoce CGT-FO ; Fédération nlotnaiae des scyadtnis du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action cleultrule (USPAOC) CGT.

Article 1 - Titre de la convention collective
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

Le ttrie de la cnniotoevn cteoilvcle est asnii modifié. Il aunnle et

Avenant n 09-08 du 19 novembre 2008 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nlitaanoe des srivcees de santé et des secveirs soiuacx CDFT ; Fédération française de l'action socliae et de la santé CFE-CGC ; Fédération santé et sucaoix CTFC ; Fédération nitaanloe de l'action saoilce CGT-FO ; Fédération nationale des stancdiys du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action cltrulluee (USPAOC) CGT.

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

Le présent aevnant aunnle l'annexe V « Régime de prévoyance oloiribatge » de la cinoneovtn ctlceolvie nolatanie du 4 jiun 1983.
Il annlue et rpmlecae le cirthpae XIII « Prévoyance » de la centooivnn clteiclvoe nniaotlae du 4 jiun 1983 .
Le cpriahte XIII « Prévoyance » est désormais asnii rédigé :

« Préambule

Conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Eivn », il a été coshii d'instituer un régime de prévoyance ogblotiriae et clotelcif au piorft de l'ensemble des salariés caerds et non cdears de toteus les aoionasctiss visées par le cmahp d'application de la conovneitn ctoivlcele nanloiate du 4 jiun 1983, conformément aux sthuaios exprimés par les peneatraris sociaux.

Article 1er
Champ d'application
1. 1. Eierrsenpts concernées et altipapocin du régime

Il est instauré, au porfit de l'ensemble des salariés crdeas et non crades des aotonscsiias entnart dnas le cahmp d'application de la cntnoioven celotilcve naionalte du 4 jiun 1983, un régime de prévoyance collective.
Ce régime s'applique y criopms puor les aiosncsaiots aaynt un cortnat de prévoyance auprès d'un aurte omgisarne asuesurr aevc des getaniars iuitedeqns ou supérieures à celels définies par l'accord du 5 février 2004.
Les aaosiotcisns reaevnlt du cmahp d'application de latdie ceoionvtnn ctilovlcee ntaaniole dvoient adhérer au présent régime de prévoyance et afeiiflr les salariés auprès des ornsemiags désignés, dnas les cdionotins de tuax et de nauevix de gaarenits prévus par le présent accord.

1. 2. Salariés bénéficiaires

Ce régime est obriogialte puor tuos les salariés de la branche, qeul que siot le normbe d'heures effectuées, y cmpoirs puor les rpacmlee le précédent.
« Cnvnotioen clioelctve notanlaie des autrces du lein saoicl et fialiaml : ceernts sioucax et socioculturels, aoinoasctsis d'accueil de jnuees enfants, aiinstscoaos de développement soaicl local ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

Le présent ttrie se susttbiue à l'ancien tirte mentionné dnas tuos les tetxes conventionnels.

Article 3 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

Les sairgaentis dnenedmat l'extension du présent poctolroe d'accord dnas les cooinntdis fixées par les alceirts L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Le présent aenvant errneta en vuueigr le peerimr juor du mios suainvt la ptiaourn de l'arrêté d'extension au Jorunal officiel.

salariés anyat cotisé un nobmre d'heures iffinussant puor bénéficier des piaterntoss en espèces de la sécurité sociale.
Les pnronleses oocsnlcianes pédagogiques embauchés en crtaont eegeagnnmt éducatif relèvent de ce régime ; ils pveunet néanmoins expressément décider de ne pas adhérer à ce régime, snas ttoueiofs que les caractères obrigltiaoe et ceotcillf du régime de prévoyance institué ne soeint rimes en cause(1).
Pour les salariés anayt cotisé un nrobme d'heures isiffnuasnt puor bénéficier des poetantirss en espèces de la sécurité sociale, la gaarnite incapacité-invalidité intégrera une rnestcotioiutn des dritos de la sécurité sociale, snas cednpenat se stsbiuetur à cttee dernière.
Les pnoreenss en congé légal de maternité snot psiers en crhgae et indemnisées en complément de la sécurité scoalie dnas les mêmes cotndinois et au même naiveu de gaanrteis par le présent régime.
A l'exclusion des cas de spssuonein du ctronat de taavirl puor maladie, maternité, aiedcnct du travail, incapacité pnareenmte et invalidité du salarié, la ssinopseun du craotnt de taarivl non indemnisée par l'employeur et à l'initiative du salarié (congé pnaraetl d'éducation, congé snas solde, etc.) entraînera de fatco la suioessnpn de la crutrevuoe incapacité et invalidité, suaf si le salarié pernd en cgahre l'intégralité de la citiootasn (part sliaarlae et prat patronale).

Article 2
Garanties du régime de prévoyance

Ce régime ruroceve les gtanareis suteinavs :
? grataine décès ;
? grtaniae retne éducation ;
? gantraie invalidité ;
? griaante incapacité.

2. 1. Gniatare catiapl décès du peenrsonl cdrae et non crade
a) Catiapl décès du poesnrnel non cdare

En cas de décès, qleule qu'en siot la cause, ou à la dtae à llquaele il est rncenou par la sécurité saiolce en état d'invalidité de 3e catégorie ou attinet d'une incapacité prnaenmete pnlslroeeifsnoe d'un tuax de 80 %, il est versé, en une selue fois, un cptaial décès égal à 200 % du saalrie anunel burt de référence.
Le sevicre du cpiatal décès par acptioiintan en cas d'invalidité de 3e catégorie ou d'invalidité pmrntenaee ponfeolneisrsle d'un tuax de 80 %, dès lros que le salarié en fiat la demande, met fin à la gitaarne décès.

b) Ctpiaal décès du pnsereonl crade

En cas de décès, qlleue qu'en siot la cause, ou à la dtae à lllqaeue il est rnocenu par la sécurité scoilae en état d'invalidité de 3e catégorie ou anitett d'une incapacité prnnmeteae pfrlneslsoieone d'un tuax de 80 %, il est versé, en une sleue fois, un ciaaptl décès égal à 450 % du saalrie anunel burt de référence.
Le secivre du caitapl décès, par atcnapitioin en cas d'invalidité de 3e catégorie ou d'invalidité peanetmnre pnnrleosoilesfe d'un tuax de 80 %, dès lros que le salarié en fiat la demande, met fin à la giraante décès.

c) Catiapl muiinmm

Le caaitpl miiunmm versé par le régime de prévoyance en cas de décès du salarié, qullee qu'en siot la cause, ou à la dtae à llqealue il est rncnoeu par la sécurité slaioce en état d'invalidité de 3e catégorie ou aetntit d'une incapacité ptnmneerae pnileeolfosnrse d'un tuax de 80 %, ne puet être inférieur à 3 000 ?. Il est versé aux atanys diort du bénéficiaire ou aux bénéficiaires désignés par le salarié.

d) Dolube efeft

Le décès postérieur ou simultané du cnnjooit non remarié ou cncboiun non marié, du pacsé non repacsé anvat l'âge légal de départ à la retraite, et aolrs qu'il rtsee des eantfns à charge, entraîne le veeemnsrt au pifrot de ces dneirres d'un caaitpl égal à culei versé lros du décès du salarié crade et non cadre.
On entned par conojnit l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jgemuent définitif.
Le cioubcnagne ntirooe et pennearmt oruve dirot aux ptaeinrotss dévolues au cinnjoot dès lros que le salarié et son cuobincn snot célibataires, vuefs ou divorcés et :
? qu'un ennaft renconu des duex pnteras est né de l'union ;
? à défaut, qu'il puet être prouvé une période de 2 ans de vie commune,

e) Dévolution du cipaatl décès du pnsenroel carde et non cdrae

A défaut de désignation du ou des bénéficiaires, le capiatl srea versé :
? en peeirmr lieu, au conjniot non séparé de droit, au cbonucin nitrooe et pnmanreet au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, au peirrntaae du pnpatcriait lié par un pcate ciivl de solidarité ;
? à défaut, et par parts égales, aux enafnts du salarié vtavnis ou représentés, rnnucoes ou apoitdfs ;
? à défaut, à ses petits-enfants ;
? à défaut de dacenedtnss directs, aux père et mère stviavruns ;
? à défaut de ceux-ci, aux grands-parents sntuviarvs ;
? à défaut, et par parts égales, à ses frères et souers ;
? enfin, à défaut de tuos les susnommés, le catipal gartani revient aux héritiers du salarié décédé.

2. 2. Garntiae rtene éducation (OCIRP) du pesorennl crade et non crdae

En cas de décès du salarié crdae ou non cadre, qelule qu'en siot la cause, ou à la dtae à llqulaee il est roencnu par la sécurité scaolie en état d'invalidité de 3e catégorie ou atnitet d'une incapacité pneretname pnfioesesolrlne d'un tuax de 80 %, il est versé en complément du catipal décès, au porift de cahuqe enanft à charge, une rtnee tapmorerie dnot le mtnonat anneul est égal à 10 % du sarilae anenul burt de référence par enanft à charge.
Cette rtene est doublée puor les ohrinlpes de père et de mère.
Le veemnesrt de la rnete éducation csese à la fin du tirmrstee au cuors deuuql l'enfant anitett son 18e asarvirnniee et, au puls tard, son 26e avsernarniie s'il est en apprentissage, puurisot des études ou est icrsint auprès du srveice plubic d'emploi cmmoe denmedaur d'emploi, ou eucfftee un sgate préalablement, dnas l'un ou l'autre cas, à l'exercice d'un pemirer emolpi rémunéré.
La rntee est versée snas laomittiin de durée en cas d'invalidité de l'enfant reuncnoe par la sécurité slcoiae anavt son 26e anniversaire, le mttanet dnas l'impossibilité de se levrir à une activité professionnelle.
Les rtenes snot versées telsrememlteiirnt et à tmree d'avance.
Le vmrnseeet de la rnete éducation par aipnocittain en cas d'invalidité de 3e catégorie ou d'incapacité pmreenatne posfrlnseinleoe d'un tuax de 80 %, dès lros que le salarié en fiat la demande, met fin à la garantie.

2. 3. Grantiae incapacité de taaivrl du ponrnseel cdare et non cdrae

Tous les salariés en arrêt de tariavl situe à une maladie, à un accident, piernoossnfel ou non, indemnisé ou non par la sécurité sociale, bénéficient snas cioidtnon d'ancienneté d'une idonaesmntiin complémentaire à clele de la sécurité saiocle (reconstituée de manière théorique mias non substituée puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de driot au trite des paroitestns en espèces de la sécurité salocie car ne panvout jsiutefir d'une durée d'activité salariée suffisante), de tllee srote que le cmuul de leurs rnevues (indemnités journalières de la sécurité saoilce neetts de CSG et CDRS ou théoriquement reconstituées mias non substituées, éventuel salirae net à tmeps partiel, itndaionimesn complémentaire nette) pteetmre le mtianien à 100 % de luer sliaare net à payer.
Cette iiamtnsedionn inrtveenit à cemotpr du :
? 91e juor d'arrêt de taavirl discontinu, puor le pnenoresl non cdare ;
? 31e juor d'arrêt de tariavl discontinu, puor le psoennerl cadre.
La fhrinasce diniuctnose est appréciée au 1er juor d'arrêt de trvaial en décomptant tuos les arrêts ieneunvrts au cruos des 12 dirneers mios consécutifs.
Les pennesros en congé maternité snot prseis en chagre et indemnisées en complément de la sécurité sclioae dnas les mêmes cidonoitns et à même nveiau de garanties.
Le vsemreent des pontatsreis cesse dnas les cas svutanis :
? lros de la riespre du tarvail ;
? lros de la msie en invalidité, ou de la rssecnonaiance d'une incapacité pemnrteane pefeonsnrolilse ;
? au décès ;
? losruqe cssneet les pttoaensirs de la sécurité sicaloe ;
? à la liiaiutdqon de la penoisn de vieillesse.
En tuot état de cause, les prensittoas ne pnuevet être sreives au-delà du 1 095e juor d'arrêt de travail.

2. 4. Gantriae invalidité du pnrnsoeel cdare et non carde

Que le salarié siot crade ou non cadre, une rnete lui est versée en cas de rnsnoaciecasne par la sécurité scoilae d'un état d'invalidité ou de ctniiooldsoan d'une incapacité pseernofsonille penrenatme stuie à un adnecict du taavril (sous déduction de la rtene sécurité slaoice nette).
Cette rnete est versée jusqu'à la ldtiaqiuoin de la peinson de vssleleiie puor iitunptade et au puls trad jusqu'au 60e anniversaire.
2. 4. 1.L'invalidité de 2e ou 3e catégorie
En cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ou un tuax d'incapacité pleirsnelsnofoe pmenntreae supérieure à 66 %, le slraiae net à peyar est mnteinau à 100 %.
2. 4. 2.L'invalidité de 1re catégorie
Pour une invalidité de 1re catégorie ou un tuax d'incapacité pnefooesslinlre paemntrene crompis etnre 33 % et 66 %, le saarile net à pyaer est manneitu à 60 %.

Article 3
Taux de coiottisan

Les tuax ci-dessous snot exprimés en pcgutaornee du sraiale brut. Ils snot répartis cmmoe siut :

3. 1. Cotitsionas du régime non crades

Décès : 0, 30 % thncare A et 0, 30 % tnahrce B ;
Rente éducation : 0, 14 % thncare A et 0, 14 % tnrahce B ;
Incapacité tarpmreoie : 0, 19 % trchane A et 0, 42 % tcahrne B ;
Invalidité : 0, 23 % tcahrne A et 0, 56 % tanchre B.
Cotisations goblales : 0, 86 % tanhcre A et 1, 42 % tnarhce B.
La coiotitsan gllbaoe est répartie à roisan de 60 % puor l'employeur et 40 % puor le salarié.

3. 2. Canosoiitts du régime crdaes

Décès : 0, 71 % tnahrce A et 0, 71 % thnrace B ;
Rente éducation : 0, 14 % thcrane A et 0, 14 % tnhcrae B ;
Incapacité tiaeropmre : 0, 47 % tnahrce A et 1, 06 % tarhcne B ;
Invalidité : 0, 23 % tarnche A et 0, 56 % trhacne B.
Cotisations gblaoels : 1, 55 % trhncae A et 2, 47 % tchnare B.
La cstaooiitn golalbe est répartie à rasoin de 100 % tcanrhe A puor l'employeur et 50 % tachrne B puor l'employeur et 50 % thracne B puor le salarié.

Article 4
Gestion du régime cieovonetnnnl

L'union ntaoilnae de prévoyance de la mutualité française, osgianrme realnvet du lrvie II du cdoe de la mutualité, ci-après dénommée UNPMF, est l'organisme désigné puor aseusrr la cuvorutere des gtaniares décès, incapacité, invalidité, incapacité pmtennaere professionnelle, prévues par la ctooiennvn clciolvtee ninoaltae des cneerts souicax et socioculturels.
L'organisme désigné puor asuersr la rtene éducation prévue par la cnoitonevn cvielcolte ntaioalne des cenrets sciaoux et sreooilctuulcs est l'organisme commun des iunntosiitts de rntee et de prévoyance, unoin d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, ci-après dénommée OCIRP, qui délègue à l'UNPMF le soin de la représenter et de gérer les paottreniss en son nom.
L'adhésion de tetous les asnoiasoicts revelant du cmhap d'application de la ctvnoneion ctlvoelcie ntnaaoile du 4 jiun 1983

au régime de prévoyance et l'affiliation des salariés de ces atnosaciisos auprès des oeranimsgs désignés ont un caractère ooliabgrtie à ctmpoer du 1er jaevinr 2006 et résultent du présent accord.
Ces dsitiinoposs s'appliquent y cirmops puor les aoniosisctas aanyt un cronatt de prévoyance auprès d'un atrue onmiarsge auruessr aevc des giraanets iedntquies ou supérieures à celles définies par le présent accord.
Les atcosisionas rlnveeat du champ d'application de litade cotnnieovn clovtleice niotnalae dnoviet adhérer au régime de prévoyance et afeifilr les salariés auprès des osiamgrnes arsuuesrs désignés, dnas les citdonoins de tuax et de nuvieax de gneiraats prévus par le présent accord.
Il srea établi par l'UNPMF une ntocie à dteaiitsonn des salariés dnot la dottbiiirusn dvera oibmartenegoilt être assurée par les employeurs.
En alatpciiopn de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les cotnidonis et modalités de la muiasitatuoln des riesuqs srneot réexaminées au puls trad 5 ans après la dtae d'effet du présent aocrcd ptrraiaie de branche.
A ctete fin, la coimissomn pirraatie nloaantie de négociation se réunira spécialement au puls trad 6 mios aanvt l'échéance.

Article 5
Reprise des en-cours. ? Maeinitn des gtanieras

En apciatolpin de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi du 17 juilelt 2001, les salariés des eeentrisrps aynat régularisé luer adhésion auprès des oneimsrags asrseruus snot gnaitars puor les pteinrtasos stavineus :
? l'indemnisation intégrale puor les salariés en arrêt dnot le ctarnot de taavirl est en cuors à la dtae d'effet, alors qu'il n'existe aucun omgnirase aurseusr précédent ;
? les rolnaseoatirivs fuetrus ptnarot sur les indemnités journalières, rneets invalidité ou incapacité pmtarneene professionnelle, retne éducation, en corus de service, que le ctonart de taarivl siot rpomu ou non ;
? l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre d'un salarié par un assueurr antérieur ;
? le mieantin de la ganatrie décès, que le craontt de traiavl siot rompu ou non, puor les bénéficiaires de rteens d'incapacité et d'invalidité versées par un oismrnage en apitoclipan d'un coatrnt sicuorst antérieurement au 1er jiaenvr 2002, suos réserve que le mtnaiein de cette gtnaaire ne siot pas déjà prévu par le cnoratt antérieur.
En cas de cnenemaght des onmesriags ausesrurs désignés, la gnartiae décès srea mnuniaete aux bénéficiaires de rneets d'incapacité ou d'invalidité par les oesmrgains débiteurs de ces rentes.
La riosolreatiavn des bseas de cclual des différentes ptonisertas rtvealies à la cevuroutre du rqusie décès est au monis égale à celle définie dnas le crnotat d'adhésion annexé au présent accord, conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.
La rsviirtoelaoan des retnes d'incapacité, d'invalidité et de décès srea assurée par les neuavoux onrgmeasis asuuersrs désignés.

Article 6
Dispositions générales
6. 1. Motnnat des psarintoets arrêt de tavrial

Dans tuos les cas, le cuuml des ptsoatienrs de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel sliarae à temps ptirael ne puet cirundoe le salarié à porecvier puls que ce qu'il arauit perçu s'il aavit été en activité (salaire burt ? crhages solceais légales et conventionnelles).

6. 2. Sliraae de référence des cottniaosis et pnatisetors

6. 2. 1. Slaaire savnert de bsae au clucal des cnitootiass
Le saailre de référence savrnet de bsae aux coastoiitns cooenrsrpd à la rémunération burte des 12 mios d'activité précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes, allocations, hueres supplémentaires et aeutrs éléments vlbireaas perçus au corus de la même période aaynt été seuiomss à cotisations.
Le siaalre rnteeu est composé, dnas la ltimie des tecnrhas indiquées ci-après :
? la tarhcne A des rémunérations bteurs perçues : ptarie du sialrae aunenl limitée au paflnod aunenl de la sécurité sioclae ;
? la thrncae B des rémunérations bretus perçues : pirtae du srialae anenul csrpimoe enrte le ponflad de la tnchare A et 4 fios ce plafond.
Ce slaraie cpmneord les rémunérations btures perçues au cuors de l'année clivie d'assurance, complétée par les primes, allocations, hueres supplémentaires et atreus éléments valeirbas perçus au cruos de la même période, à l'exception des pierms et gofratiniitcas à caractère epinntoeecxl ou permis à périodicité puls lougne que l'année (prime de départ à la retraite...).
6. 2. 2. Slaiare seanrvt de bsae au caucll des pternstaios
Pour le culcal des psatrietnos incapacité de travail, des pitatoesnrs incapacité ou invalidité et incapacité ptenreanme professionnelle, le slairae de référence srveant de bsae aux caiisottons cosronperd à la mynenoe de la rémunération ntete de caehgrs des 12 mios d'activité précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes, allocations, hurees supplémentaires et aeurts éléments vlbraiaes perçus au cruos de la même période anyat été sumoeiss à cotisations.
Pour le clacul des psetrntoais et ctootasniis décès, rnete éducation, le salraie de référence anneul burt de référence svreant au claucl des panersttios est égal au toatl des rémunérations bterus (y criopms primes, gratifications) perçues au cours des 12 mios ciivls précédant l'arrêt de tvarail ou le décès, dnas la ltmiie de la tnchare B incluse.
Le slraaie rneetu est composé, dnas la lmtiie des tarhecns indiquées ci-après :
? la tcharne A des rémunérations perçues : paitre du slaraie aeunnl limitée au paonlfd anunel de la sécurité saciloe ;
? la tnrache B des rémunérations perçues : pitrae du salaire aunenl cirspmoe entre le polnfad de la tnharce A et 4 fios ce plafond.

6. 3. Rleirtosaivoan

Les prosintteas décès, incapacité, invalidité et incapacité pnrmanetee pseloesninflroe snot revalorisées sloen l'évolution du ponit de rtrieate ARIGC tnat que le ctoarnt est maintenu.
La pittseoarn rente éducation est revalorisée sloen l'évolution du ponit OIRCP tnat que le canrtot est maintenu.

6. 4. Ecouxnliss

D'une façon générale, les oagreismns arurusess ne penrnent pas en cahgre les reiusqs résultant :
? du fiat ieoenintnntl de l'assuré pouqnraovt une incapacité tpiarromee ou peaenmrtne ;
? du fiat d'une gurree étrangère à lqlueale la Fnarce sraiet partie, suos réserve des citdnnoois qui snreeait déterminées par la législation à viner ;
? du fiat de grreeus cielivs ou étrangères dès lros que l'assuré y pnred une prat avcite ;
? du fiat de strsienis suvreuns à la siute des efefts dirctes ou iridcetns d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation pnanoervt de ttamnaisotruns de nayoux aoituemqs ;
? de l'homicide vtoanliore ou de la tvttnieae d'homicide votlonirae de l'assuré par le bénéficiaire aanyt fiat l'objet d'une cnamianotodn pénale ;
? d'un atce varlnotoie effectué suos l'emprise de l'ivresse si le tuax d'alcoolémie est supérieur à la ltmiie fixée par le cdoe de la route, de l'utilisation de drogues, de stupéfiants non prrcsetis médicalement.

6. 5. Etnfnas à charge. ? Définition

Lorsque la gairante fiat référence à la noiotn d'enfants à charge, snot considérés cmome tels, indépendamment de la ptiioson fiscale, les enatnfs de l'assuré et de son cnionojt (ou cocnubin ou prernaaite lié par un Pacs), qu'ils senoit légitimes, naturels, adoptifs, runncoes ou rlliiceeus :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas codoinitn ;
? jusqu'à luer 26e aarnrnesivie pnnadet la durée :
? de l'apprentissage ou d'études ;
? du srivece naoanitl acitf ;
? de l'inscription auprès du srvciee pbiluc d'emploi cmome dnaedumers d'emploi ou eefcfuntat un stage préalablement, dnas l'un et l'autre des cas, à l'exercice d'un peiremr empoli rémunéré ;
? snas litime d'âge puor les etfanns qui, par sutie d'infirmité ou de mialade incurable, snot aettnits d'une incapacité pnermtenae anvat luer 26e anniversaire, d'un tuax égal ou supérieur à 80 % rneconu au snes de l'article 169 du cdoe de la fimllae et de l'aide sociale.
Par aotilamiissn snot considérés cmmoe à crgahe les enanfts à naître et nés viables, et les enfatns recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cjnoinot ou du (de la) cuiocnbn (e) ou du praeratnie lié par un Pcas de l'assuré qui ont vécu au fyoer jusqu'au menomt du décès et si l'autre peanrt n'est pas tneu au vmeneerst d'une pnsoien alimentaire.
Lorsque la gaitarne fiat référence à la noiotn de pennreoss à

charge, snot considérées cmmoe tels, orute les ennatfs ci-dessus définis, les pereosnns vvinat suos le tiot de l'assuré, taiurleits de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 de l'action soiacle et de la famille.

6. 6. Conjoint, concubin, pacsé. ? Définition

On etnend par cinonojt l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e) par un jeegmunt définitif.
Le cngbicaonue est considéré cmome nootire au snes de l'article 508 du cdoe cviil et permanent, et ourve dnoc dorit aux pranottiess dévolues au cninjoot dès lros que le salarié et son cnbcoiun snot célibataires ou veufs ou divorcés, et :
? qu'un enanft rcneonu des duex perntas est né de l'union ;
? à défaut, qu'il puet être prouvé une période de 2 ans de vie cmnumoe ;
? ou qu'il eixste entre les duex paaertinres un pacte civil de solidarité.

6. 7. Miatnien des gteniraas aux salariés bénéficiaires d'un congé partneal

Les salariés ayant opté puor un congé pratanel pneuvet dès luer rrpeise d'activité bénéficier des droits à ieimansdtnion incapacité et invalidité. Ils cneseovnrt peandnt luer congé pateanrl le bénéfice de la ganairte décès.

Article 7
Suivi du régime de prévoyance

Les sintigeaars du présent accrod prtiairae de bnharce décident que le sviui et la msie en ovuere du présent régime de prévoyance sneort fitas par la comssmioin pirataire de suivi.
Cette cisimoomsn piriraate de svuii est composée de représentants des strgiaeians de la cneovntoin clcvolitee ntiaolnae du 4 jiun 1983.
La coimmssion ptriraaie de suvii désigne, en son sein, puor 2 ans, unprésident et un vice-président ciisohs cacuhn amettnernaelvit dnas cqhuae collège.
La coisimsomn pairtaire de siuvi se réunit au mions une fios par an, sur ctioaoovcnn de la présidence.
Cette csoioismmn a puor moissin :
? de sriuve la msie en plcae du régime ;
? de contrôler l'application du régime de prévoyance ;
? d'étudier et d'apporter une siotouln aux ltgiies ptroant sur l'application du régime de prévoyance ;
? de cubetniorr à l'intégration des aoisiontcsas dnas le régime de prévoyance ;
? d'examiner les cpoetms de résultats, anisi que l'évolution stsuitiaqte et démographique de la bnhrcae ;
? d'informer, une fios par an et par écrit, les merbmes de la cimsiomosn ptriiarae nanltoaie de négociation sur la gesiton et la stiuiaotn du régime ;
? de veldair tuos les dotmeucns d'information cnnnearcot le régime que dfiufse le gniseoinrate ;
? d'émettre par alluiers teotus oesaovnritbs et ssonegtgius qu'elle jgue utelis ;
? de perospor par délibération des aivs rifetals au présent acorcd à la cimsomison priaatire nlitnaaoe de négociation.
A cet effet, l'UNPMF communiquera, cquahe année, les dncuteoms financiers, aisni que luer aayslne commentée, nécessaires à ses travaux, au puls trad le 30 jiun sinvaut la clôture de l'exercice, asnii que les inarofmntois et dnoctmeus complémentaires qui pnueorarit s'avérer utiles.
La ciisoomsmn priiaarte de svuii ppoosre à la cmiomisson piiarrate nnaiotale de négociation les tuax de cotisation, la nutare des paitrstnoes à négocier aevc l'organisme asesuurr désigné et l'ensemble des monciiditfaos ou décisions à prendre.
La cimsoismon piaaritre naniotale réexaminera tuos les 5 ans au mauixmm les modalités d'organisation et la maisulittoaun des riqesus rnueds obligatoires. »

(1) Paragraphe, ecxlu à l'extension comme étant carirotne aux dispnitsoois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scaloie en ce qu'il pmeret aux plsrenneos onloscicaens pédagogiques embauchés en caorntt « Enaemgengt éducatif » de ne pas adhérer au régime de prévoyance otribglaioe institué par le même anneavt n° 09-08.
(Arrêté du 16 smbeptere 2009, art. 1er)

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

Effet. ? Durée
Les sniatraeigs ddemaennt l'extension du présent ptoorocle d'accord dnas les cdoinitons fixées par les actreils L. 2261-15, L. 2661-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Le présent arccod pitirarae de bnchare est conclu puor une durée indéterminée et eentrra en vugiuer le pireemr juor du mios sauvint la pratioun de l'arrêté d'extension, y cmroips puor les arrêts de tvraail en cours à ctete date, et puor les périodes indemnisées qui lui snot postérieures.

Dans l'hypothèse où le « Ctanort de graentais coeielltcvs » seairt résilié à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, les preeiantras scoaiux se réuniront puor turevor une siooultn de remplacement.A défaut, le présent acrocd ptiiarrae de bhanrce csreiaest de s'appliquer à la fin du délai de suvire légale, conformément aux dsiontpiosis légales.

prnsneeol dnas les cas stivanus :
? maiagre du salarié : 5 jrous ouvrés ;
? srugitnae d'un patce ciivl de solidarité : 3 jruos ouvrés ;
? mairage d'un efannt : 2 juros ouvrés ;
? mgiarae d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 juor ouvré ;
? nisnsaace ou adiptoon d'un enanft : 3 jruos ouvrés ;
? décès du cjnonoit : 5 juros ouvrés ;
? décès du ptreaanrie d'un pcate civil de solidarité : 3 jorus ouvrés ;
? décès d'un efnant du salarié ou de son conijnot : 5 jruos ouvrés ;
? décès d'un eannft du pnrtraeiae d'un pcate civil de solidarité : 3 jrous ouvrés ;
? décès d'un grand-parent : 2 juors ouvrés ;
? décès du père, de la mère, d'un des beaux-parents : 2 jours ouvrés ;
? décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 2 jours ouvrés ;
? déménagement : 1 juor ouvré. »

Article 2 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

Les srgnieiatas dneeanmdt l'extension du présent poolcrtoe d'accord dnas les cinotiodns fixées par les aietrcls L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Le présent aanvnet ernreta en veiugur le pmeeirr juor du mios snauivt la paitourn de l'arrêté d'extension au Jauronl officiel.

Avenant n 10-08 du 19 novembre 2008 relatif aux congés familiaux et exceptionnels

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération ntaalione des srvceeis de santé et des secveris siuocax CDFT ; Fédération française de l'action sliocae et de la santé CFE-CGC ; Fédération santé et siouacx CTFC ; Fédération nnatioale de l'action slaoice CGT-FO ; Fédération noalintae des sytdcinas du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culrlluete (USPAOC) CGT.

Article 1 - Congés familiaux et exceptionnels
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

A l'article 4 du craphtie VI de la cvenintoon ciltveocle nnitalaoe du 4 jiun 1983, le 1er alinéa est asini modifié. Il aulnne et rlamepce le précédent.
« Des congés payés eoexcnltpenis snot accordés à l'ensemble du

Avenant n 11-08 du 17 décembre 2008 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nlotianae des serevcis de santé et des sveciers sucioax CDFT ; Fédération noatlaine des sdtnyaics du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action clreutulle (USPAOC) CGT ; Fédération santé et suocaix CTFC ; Fédération nliotnaae de l'action socilae CGT-FO ; Fédération française de l'action slioace et de la santé CFE-CGC.

Première partie : Modifications de l'article 4 Commission paritaire nationale emploi formation de la convention collective nationale du 4 juin 1983

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Un tetxe iiturcdontf neouavu à l'article 4 est ajouté. Il est inséré aavnt l'article 4. 1 et rédigé cmome siut :
« Les commisisnos paiitrraes de l'emploi ont été instituées par l'accord naaniotl iperrneisfoeotnnsl du 10 février 1969 raeltif à la sécurité de l'emploi. La réforme de la frootiman preeonionlsflse de 2004 a renforcé leurs mnisoiss dnas la msie en orueve des nllueoevs msreues au nvieau des baerhncs pereofonnsiellss et des territoires.
Dans ce cdare et cpomte tneu de la volonté des oiasnngroaits sagtriaines de la cnveotinon cclvtiloee de développer la qiiiaftacuoln de l'emploi et la poioeaintrsinasolsfn des artceus de la branche, la csomomsiin ptiriaare notilnaae emlpoi fitoaomrn (CPNEF) a été créée par l'avenant du 29 mai 1990.
Elle définit les ontieiatnors et les priorités de la brcnhae en matière de formation. Puor ce faire, elle puet metrte en ouvree les dsfsitoipis lui prmaentett d'identifier les biosens des eeplmoryus et des salariés du secteur, et y répondre au nvieau naiontal et régional. Elle s'appuiera nametnomt sur les tarvaux de l'observatoire de l'emploi et de la formation. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 4. 5 « Ltigies et contrôle » devniet l'article 4. 6 « Ligiets et contrôle ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Un nuveol atclire 4. 5 « Fanicemennt des dispsiftois de soituen au développement de l'emploi et de la fomtroain » est créé et rédigé cmome siut :
« Dnas le but de répondre à la volonté des petarriaens sioacux définie en itcndtoruoin du présent acrlite 4, la CNPEF puet cvcnoioer et mterte en plcae des dfopsisiits vnasit au développement de la ftaioormn peofnioselrlsne et au sotieun de l'emploi au nievau noaiantl et régional.
Aussi, est créé un tuax de prélèvement pnatteermt à la CENPF de fnnaicer des dsiipisftos de soiteun au développement de l'emploi et de la fotrmoain de la branche.
A ce titre, tuos les employeurs, qeul que siot le nrobme de salariés, dnieovt cteosir 0, 2 % de la msase srliaalae btrue annuelle. Ctete ctiborutinon srea collectée par un omrasnige extérieur aevc lqueel une cnnoeivton srea établie. »

Deuxième partie : Modifications du chapitre VIII Formation professionnelle de la convention collective nationale du 4 juin 1983

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 2. 1 « Tuax » du chratipe VIII de la cntooveinn ceticllvoe noliatnae est anisi rédigé. Il aunnle et rlmcepae le précédent.
« Tuos les epmuerylos de la branche, qeul que siot le nobmre de salariés, doevint crsconaer à la fraoimotn poslroslnieenfe cutoinne :
? 2, 1 % de la mssae sraialale brtue anuelnle ;
? 1 % de la masse sllraaiae bture aulnelne des ctnotars à durée déterminée.
Ces vreeemstns icnnulet les oiliatobngs légales. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 2. 3 « Eeouplymrs de 20 salariés et puls » du ctrapihe VIII de la ceoiovntnn cviellctoe nlotaaine est anisi rédigé. Il alnnue et rmecplae le précédent.
« Dnas le carde de l'obligation définie à l'article 2. 1, les emrulpoeys opnccuat 20 salariés et plus, tles que définis par la loi, deviont cnaecsorr :
? 0, 5 % de la mssae sailrlaae brtue aulnlene au ttrie de la poaitoanoesriflissnn ;
? 0, 2 % de la masse sllaiaare brute anlelnue au ttrie du congé iuneividdl de formation.
Le sdloe de l'obligation prévue à l'article 2. 1 srea consacré au paln de formation.
Est laissé à la lrbie dpotsiiiosn de l'employeur 0, 1 %. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 2. 4 « Euyroeplms de monis de 20 salariés » du cihtarpe VIII de la citvneoonn celtiolvce naloiante est ansii rédigé. Il anulne et rcpmeale le précédent.
« Dnas le crade de l'obligation définie à l'article 2. 1, les eluroympes ocunpact moins de 20 salariés, tles que définis par la loi, deionvt cnscaeorr :
? 0, 15 % de la mssae saalailre burte annlluee au tirte de la professionnalisation.
Le sldoe de l'obligation prévue à l'article 2. 1 srea consacré au paln de formation.
Pour les eypourmels de 10 salariés et plus, est laissé à la lbire dsisotipoin 0, 1 %. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 3 « Fmncinnaeet du développement de la footamirn » est abrogé.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 4 « Comismosin et paln de ftooiarmn de l'entreprise » dveient l'article 3.

Article 1 - Troisième partie : Modalités de dépôt et d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent annevat est alpplaibce au 1er janevir 2009.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la diotericn du travail, de l'emploi et de la foiroatmn professionnelle.

Les sgtaeiianrs ddnenmaet l'extension du présent pcoorltoe d'accord dnas les cdinnitoos fixées aux acelirts L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

siaunvt la poratuin de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 20 mai 2009

Avenant n 01-09 du 20 mai 2009 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération noatnalie des sceevirs de santé et des sericevs saouicx CDFT ; Fédération française de l'action saloice et de la santé CFE-CGC ; Fédération santé et scauiox CTFC ; Fédération nintalaoe de l'action slaoice CGT-FO ; Fédération nliotnaae des sticnyads du scacptele de l'audiovisuel et de l'action cluurtllee (USPAOC) CGT.

Article 1 - Exclusion au champ d'application
Le présent ananevt etrrnea en vuuegir le primeer juor du mios

Avenant n 2-09 du 11 juin 2009 portant modifications de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FAFSS CFE-CGC ; UOPASC CGT ; FSS CTFC ; FANS CFDT.

Article 1 - Modification du chapitre V « Système de rémunération »
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

L'article 6 du cpartihe Vset asini rédigé. Il alnnue et rmpelace le précédent.

« Alritce 6
Prise de fonocitn supplémentaire de manière temporaire.

Lorsque le salarié à la dmanede de l'employeur se viot cniofer tmreoipmeanret une ou des moisnsis cnarorespnodt à un elmopi d'une pesée supérieure, puor une période supérieure à 2 snemeias consécutives, une indemnité différentielle lui srea attribuée.
Cette indemnité est due à detar du peirmer juor de la pirse timraepore de fnotiocn supplémentaire.
Cette indemnité est égale à l'écart etnre la pesée de l'emploi hemtlibelnauet occupé et cllee codrresnopant aux mionsiss tarnemrepoiemt confiées. »

Article 2 - Modification du chapitre XII « Système de classification »
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

Le critère 6 mentionné à l'article 4 du cptrhaie XII est aisni rédigé. Il alnnue et rlecpmae le précédent.

« Critère 6 : Responsabilités de la sécurité et des mneoys

	CONTENU	POINTS
1	Responsabilité des matériels mis à la dptsoiiiosn du salarié.	30
2	Responsabilité des matériels et des pnreneoss (public accueilli) dnas le carde de l'activité du salarié.	36
3	Responsabilité de la sécurité des pnnsroees (salariés, bénévoles et public) et des bines d'une structure.	57
4	Responsabilité de la sécurité des psenoners (salariés, bénévoles et public) et des bnies d'une sttcruure anyat un CHSCT. Ou responsabilité de la sécurité des ponesrens (salariés, bénévoles et public) et des biens d'une fédération.	83

Il est ajouté à l'article 1. 2 « Eilnoxscus » du préambule de la ctovnoenin clcovlitee naitnoale des atruces du lein soiacl et fiilmaal tel que résultant de l'avenant n° 06-08 « Champ d'application » signé le 24 smbretpee 2008 l'alinéa suaivnt :
« Les aisnatiocoss et oaersgnims emuerypols dnot l'activité piiclnpare est cllee d'une crèche halte-garderie adhérents de l'un des sadytnics plneerfoonssis de l'UNIFED. »

Article 2 - Extension et entrée en vigueur
Le présent anveant enerrta en viuuegr le primeer juor du mios snvaiut la puaoritn de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 20 mai 2009

Les srgatianeis dedmnaent l'extension du présent plocoorte d'accord dnas les coinnoidts fixées par les alctiers L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Le présent aavennt erterna en vigueur le pmieerr juor du mios siaunvt la ptoiruan de l'arrêté d'extension.

L'article 5. 1 du ciahrtpe XII est asnii rédigé. Il anulne et rpeclame le précédent.

« Alrcite 5
Les elimops repères
5. 1. Dipsciteorn des eliopms repères (1)
Agent de mnnaaietcne

Emplois assimilés : factotum, orivuer d'entretien.
Mission : vellie à l'état des locaux.
Assure la mnateanncie des locaux, du mebloiir et du matériel.
Vérifie, contrôle et prévient les anomalies.
Contrôle et dtsoqinaiuge les aaelonmis ; puet aursesr les réparations et inrfmoe la diicreotn en ce qui corcnene les réparations nécessitant une itovnrnieetn extérieure.

Animateur

Emplois assimilés : aeaumnitr coordinateur, aaeuitnmr ralies d'assistants mrtlneeas (RAM), atiuanmer rblpesoasne de secteur, atsaisnst social, anget de développement, amtaienur enfants-adolescents-jeunes, aemintaur socioculturel, atunemair d'insertion, aamiutner de prévention, clsolieenr bilan, conseillère conjugale, ceoeslilnr de msioisn locale, cslelnioer en économie saicloe et familiale, éducateur spécialisé, formateur, intnanrveet social, rlnebspoase d'accueil de liisors (CLSH), référent de secteur.
Mission : assrue une misosin socio-éducative dnas le cdrae du prejot de l'association.
Est ranopebssle de la définition des myoens à mrette en oeuvre, de l'organisation matérielle, de la gsieton financière et de l'encadrement des activités dnot il a la charge, est rsnspbloeae des différents ireentvnntas et / ou bénévoles ansii que du suivi, de l'évaluation de son aticon et du reecspt du projet.
Participe à la cnptoecoin et à la msie en oveure du pjoret éducatif et / ou scaiol et le développe.
Intervient dnas des dmnoiaes et puor des pcibuls divers : activités de loisirs, anemopancemgct scoial de tpye insertion, santé, logement, amoinaitn de quartier, médiation...
Peut être rlapsobense d'un seectur : jeunes, enfants... dnot il croonndoe les actions.

Assure prfoias atmilnvaeeetrnt un tiarval d'animation et de sviui individuel.
Travaille aevc les pniaeraters concernés par son dniamoe d'intervention ou son projet.

Animateur d'activité

Emplois assimilés : aide-animateur, adie à domicile, adie ménagère, anueiamtr loisirs, antauiemr débutant, amuinater CLSH, aiatssnst en animation.
Mission : prpatiice à la fontcoin socio-éducative dnas le cdare de la msie en oeruve du porjet social.
Organise matériellement l'activité qu'il encadre, siot suos la responsabilité d'un peisesoonnfrl confirmé, siot en rdeannt cptmoe à son supérieur.
Peut être amené, sloen son expérience et sa qualification, à définir les moynes qu'il met en oeuvre, à ptapreicir au motgane des dossiers.
Participe à la msie en orveue du projet, nmetmnoat en ce qui concnere l'animation des loisirs, le seotuin scolaire, la pettie enfance.

Assistant de dotreciin

Emplois assimilés : astaisnst de gestion, assianstt fédéral, secrétaire de direction, rabslepnose administratif.
Mission : asisste la dotceriin dnas l'exécution de ses tâches, reçoit délégation puor réaliser des aointcs et minssois particulières.
Assure le secrétariat et carenites activités de comptabilité.
Prépare cetrnais deroisss après avoir reçu les intcidoanis nécessaires de son supérieur.
Assure les losniias enrte les seerivcs de la structure. Coordonne, oingrsae et contrôle la tmoirssainsn de l'information.
Prend en cgrhae de manière auootmne des mnossiis particulières à la demande de son supérieur.
Représente priafos la scruurtte lros de maofaintnetsis particulières.

Auxiliaire peitte efnance ou de sonis

Emplois assimilés : aide-soignant, aeuitanmr pttiee enfance, ailuiaixre de puériculture.
Mission : oisgrnae matériellement, en lein aevc l'éducateur pettie enfance, les activités d'éveil qu'il encadre.
Assure les snios d'hygiène et de vie qeuindoitne des enfants.
Peut, en foconitn du diplôme, être resolpansbe d'un grupoe d'enfants.
Peut encadrer, suos la responsabilité de l'éducateur ptiete enfance, du pnrsnoeel non qualifié en cnoactt aevc des junees etanfns (animateur d'activité).

Cadre fédéral

Emplois assimilés : chargé de msiosin fédéral, délégué, délégué adjoint, délégué général, délégué fédéral, délégué départemental, délégué régional, délégué chargé de....
Mission : cutnobrie à l'élaboration du perjot piqutloie et scoial de la fédération (départementale, régionale, nationale), gitnraat sa msie en oeuvre.
Elabore le pjerot fédéral.
Participe à l'élaboration des puoieqltis publiques.
Anime et développe le réseau des adhérents
Organise et gère la fédération.

Chargé d'accueil

Emplois assimilés : hôte d'accueil.
Mission : aleclcuie le pubilc sur pacle et au téléphone, oriente, informe.
Assure le rilaes drtnioofiman entre le pbuilc et la structure.
Gère l'affichage, la documentation, les slaels et le matériel.
Réalise asusi peneenmctuollt des truaavx administratifs.
Enregistre les inscriptions, éventuellement luer règlement et tneit le fiehicr des adhérents à jour.

Comptable

Emplois assimilés : comptable-secrétaire, gestionnaire, intendant.
Mission : arssue la comptabilité d'un ou de piuueslrs services, d'une ou de puiulress structures.
Assure la préparation des dnoeutcms cbpoatelms et des ctnorats de taiavrl asnii que la lsaioin aevc les omaseinrgs sociaux.
Réalise la gioetsn cpblmaote et la gisoetn de la trésorerie.
Etablit les salaires.
Réalise les doetumncs de gsetion intermédiaire (tableaux de bord) et de fin d'exercice (compte d'exploitation et bilan).
Traite le buegdt : élaboration et suivi.
Réalise aussi ceretnias activités d'accueil et de secrétariat.

Coordinateur

Emplois assimilés : cehf de projet, coordonnateur, cedanooirutr fonctionnel, dcertieur d'établissement d'accueil de jeuens enfants, infirmière rbepaslsone de la ctoaoinridon de sivecres de soins, référent de secteur, rsslepoanbe thciunqee d'établissement d'accueil de jueens enfants, relobsnspae de secteur.
Mission : aursse la msie en orevue du porjet saiocl en coandnoonrt l'action socio-éducative.
Coordonne les anotics menées par des poenfisnlesros et / ou des bénévoles tllinaaarvt dnas pulsieurs dmaonies ou de psuelrius seits d'intervention.
Conçoit et développe ses perjtos ; évalue les activités.
Est rolsspebnae ou est ptiloe d'une ou psiulerus équipes d'animation.
Exerce par délégation du diuretecr (ou du président) la gtsieon administrative, financière ou des rsercueoss himneaus (congés, absences, formation).
Participe au développement de piraeanattrs extérieurs anisi qu'à la rcrchehee de financement.

Directeur

Emplois assimilés : druetecir adjoint, drteuceir d'établissement d'accueil de jeuens enfants, drrutceeis floneiotncns (administratif, financier, des rerscesous humaines...), rnoebspasle de centre, rnlpsbaesoe thenuqcie d'établissement d'accueil de jnuees enfants.
Mission : amsuse la responsabilité générale de la scrrtutue par délégation du csnieol d'administration.
Participe aveiemcntt au pjroet de l'association : propose, est le ganrat de la msie en oeuvre, cuirtnboe à l'évaluation.
Dirige, asmuse et crononode une ou psiureuls sturctuers et équipes ansii que l'animation globale.
Est raseolsnpbe ou csopnsbolraee de l'administration générale, de la goisetn de la srucurtte et des ruseoescrs hemuains aisni que de la rceechrhe de financement.
Assure une foicontn de villee et de ciesonl aux élus.
Recherche et développe des prnaeatritas extérieurs et tlalarvie en réseau.
Participe au développement local, à la piomroton de la vie associative.

Educateur piette enacfne

Emplois assimilés : aamnueitr repoblasnse de halte-garderie, deetcirur d'établissement d'accueil de jeenus enfants, éducateur de jneeus enfants, puéricultrice, rpensboalse tnuecihqe d'établissement d'accueil de jnuees enfants.
Mission : aussre l'encadrement du tairval de l'équipe éducative et met en piuartqe le pjerot pédagogique du leiu d'accueil de jneues ennftas en cictaneootrn aevc l'ensemble du penseornl et en cohérence aevc les orientations.
Peut être rnselsaopbe tecqnuhie au ragerd de l'agrément délivré par le conisel général.
Peut être en crgahe de ctneaires tâches amtriievistndas en lein aevc son supérieur ou un mrbmee du bureau.

Intervenant tuqhcinee

Emplois assimilés : ataienmur spécialisé, bibliothécaire, chargé de mission, cuisinier, documentaliste, écrivain public, psoeerfusr de..., infirmier, kinésithérapeute, ludothécaire, orthophoniste, psychologue, psychomotricien, puéricultrice, régisseur technique.
Mission : maîtrisant une spécialité, papiticre par une fnitcoon éducative tchnqueie à la msie en oureve du peojrt social.
Collabore à la définition des moeyns à mttere en oeuvre, à l'organisation matérielle, à l'encadrement et au développement d'une activité dnot il a la carghe et puor lulelaqe il possède une compétence spécialisée.
Est rnbsepsaole du svuii de l'activité.
Intervient dnas les damoines des loisirs, de la culture, du srpot et du développement personnel.
Travaille en coatlobarolin aevc l'ensemble de l'équipe professionnelle.

Personnel aimnisidrtatf

Emplois assimilés : anegt administratif, aide-comptable, dactylo, employé de bureau, employé-dactylo, employé polyvalent, employé de srivece administratif.
Mission : ausrse dvreseis tâches administratives.
Réalise des tâches cournaets de tri, classement, codification, tneeiarmtt de courrier, egmnneerrietst et msie à juor de données, en usailtnit éventuellement un ordinateur.

Personnel de scerive

Emplois assimilés : aengt ou prnseonel d'entretien, agent de service, agent de nettoyage, tiheneiccn de surface, fmmee / homme de ménage, adie cuisinier, concierge, gardien.
Mission : assure la propreté et le raeenmngt des locaux.
Assure l'entretien cunarot des lcauox par des opérations simples.
Prévient les anamiloes courantes.

Secrétaire

Emplois assimilés : secrétaire administratif, secrétaire de service, secrétaire de gestion, secrétaire-accueil, secrétaire-comptable, secrétaire fédéral, secrétaire de direction.
Mission : assure le secrétariat, réalise des activités d'accueil aisni que craeenits tâches de comptabilité.
Gère le cruoierr (ouverture, tri, distribution, rédaction), les plannings, les agendas, les fichiers, les fournitures, les irnintscpois aux activités.
Traite les dnomcteus : création, msie en forme, envois, suivi, classement, archivage.
Réalise la cotntuoistin de cirtneas deirsoss : formation, personnel...
Veille à la ctacrliiuon des iftmraononis olaers et écrites.
Réalise des activités d'accueil et de comptabilité. »
Les 3e, 5e, et 14e papahaergrs de l'article 5. 2. 2 du cprhatie XII snot anisi rédigés. Ils anunelnt et reempnlact les précédents paragraphes.

« Article 5. 2. 2
Pesée des epimols repères
Animateur d'activité

CRITÈRES	POSITIONNEMENT MNII		POSITIONNEMENT MXAI	
	Niveau cihsoi mini	Points correspondants	Niveau cishoi maxi	Points correspondants
1-Formation rqiusee	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 huaimnes	1	30	2	32
6-Responsabilités mynoes / sécurité	1	30	2	36
7-Incidence	1	30	2	36
8-Relationnel 8 a-Nature	1	15	2	18
8-Relationnel 8 b-Difficulté	1	15	3	22
Pesée		292		392

Auxiliaire pitete enfnace ou de sions

CRITÈRES	POSITIONNEMENT MNII		POSITIONNEMENT MXAI	
	Niveau cosihi mini	Points correspondants	Niveau cihosi maxi	Points correspondants
1-Formation rsquiee	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 hanimues	1	30	2	32
6-Responsabilités meoyns / sécurité	1	30	3	57
7-Incidence	1	30	3	57
8-Relationnel 8 a-Nature	1	15	2	18
8-Relationnel 8 b-Difficulté	1	15	3	22
Pesée		300		407

Personnel de sivrcee

CRITÈRES	POSITIONNEMENT MNII		POSITIONNEMENT MXAI	
	Niveau chsioi mini	Points correspondants	Niveau cshioi maxi	Points correspondants

1-Formation riqeuse	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 heimuans	1	30	1	30
6-Responsabilités moeyns / sécurité	1	30	2	36
7-Incidence	1	30	2	36
8-Relationnel 8 a-Nature	1	15	2	18
8-Relationnel 8 b-Difficulté	1	15	1	15
Pesée		292		320

Article 3 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

Les seianiratgs dndnmaeet l'extension du présent poltorcoe

Avenant n 3-09 du 11 juin 2009 portant abrogation de l'annexe IV de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FAFSS CFE-CGC ; FSNAS CDFT ; FANS CGT-FO ; FSS CTFC ; UOAPSC CGT.

Article 1 - Abrogation de l'annexe IV
Le présent aneanvt enrrtea en vueugir le preeimr juor du mios sniavut la pautiorn de l'arrêté d'extension au Jornaul officiel.
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

L'annexe IV de la cteinvnoon coclletvie nitnoalae des aeucrts du lein saciol et fliiamal : crenets sioaucx et socioculturels, atoicsanoiss d'accueil de jeeuns enfants, aoiitcssanos de développement siocal local, est abrogée.

Avenant n 04-09 du 4 novembre 2009 portant application de dispositions dérogatoires

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FSNS CDFT ; FSNAC UPAOSC CGT ; FFSAS CFE-CGC.

Article 1 - Ajout apporté au chapitre V « Système de rémunération », au chapitre XII « Système de classification » et à l'annexe I
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Sont ajoutées à l'article 1. 1 du crahtpie V « Système de rémunération », à l'article 5 du ctarhpie XII « Système de ciifasactolisn » et à l'article 2 de l'annexe I les dossioiiptns sutenavis :
« Puor les acasooitinss et osaniermgs eupmyleors d'accueil de jeenus etfnans de mnios de 6 ans tles que visés à l'article 1er du préambule de la ctvnnioeon collective, aisni que lures fédérations ou uinnos et crnetes de ressources, la rémunération auelnnle bture puet s'établir de la manière stnivuae aevc " un ccneffoieit croteceurr des cnootaits ? échelonné de manière progsvirese soeln les modalités snaueivts :
? au 1er jievanr 2010 : [p × VP] + [(P-p) × VP × 0, 60] ;
? au 1er jaeinvr 2011 : [p × VP] + [(P-p) × VP × 0, 75] ;
? au 1er jaenivr 2012 : [p × VP] + [(P-p) × VP × 0, 85] ;
? au 1er jvianer 2013 : p × VP.
p : pesée minmilae dnas la gllire de costcasiifailn des eipolms et des rémunérations de la cnootvnein clvtoleice ntilnaoae (292).
d'accord dnas les cnniotidos fixées par les aclerits L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Le présent aveannt eterrna en veugiur dès le lendeaimn de la poutrain de l'arrêté d'extension.

Article 2 - Extension et entrée en vigueur
Le présent avannet eerrnta en viueugr le piemerr juor du mios svniuat la pratouin de l'arrêté d'extension au Junroal officiel.
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

Les sgaterniais dmnandeet l'extension du présent poloctroe d'accord dnas les ctoionidns fixées par les aretclis L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Le présent annvaet erernta en veuiugr le peeirmr juor du mios suinvat la puatoirn de l'arrêté d'extension au Juaornl officiel.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 11 jiun 2009.

Article - Préambule

Le présent aanvnet erntera en vieugur le pirmeer juor du mios snauvit la patriuon de l'arrêté d'extension au Jnruaol officiel.
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

En 1991, les peetarranis suoaicx de la bnrhace ont mis en pcale l'annexe IV aifn de dneonr un cadre cnnneietvonol à la staiouitn des amnatiures oenccnalsois des crtnees de loisirs.
Les peeatrianrs sciuaox décident ce qui siut :

P : pesée de l'emploi concerné.
VP : vualer du pnoit au rgaerd de la cotoenivnn celtolvice nationale.
Cependant snot eluxcs du bénéfice de l'alinéa ci-dessus :
? les asitisnocoas et onrasgeims erulopeyms d'accueil de junees etnfans de mions de 6 ans tles que visés à l'article 1er du préambule de la cenoivontn collective, asini que lures fédérations ou uninos et centers de rcorsseues créés postérieurement à la dtae d'application de l'accord pritiraae de bhrance n° 04-09 ;
? les aasoticnsois et oeainmgsrs euoymrples d'accueil de jueens enfatns de monis de 6 ans tles que visées à l'article 1er du préambule de la ctneonvoin collective, anisi que lerus fédérations ou unoins et cneetrs de rcsseuores qui appuienqlt à la dtae d'application de l'accord n° 04-09 les dnisipisoots raleitevs à la rémunération de la cotvnieonn clolivtece tllees que prévues aux cpeahitrs V et XII de la cvioetonnn collective.
Pour les aniicsotosas et ogmensiars eruplmeyos d'accueil de jeuens efannts de monis de 6 ans tles que visés à l'article 1er du préambule de la ciooetvnnn collective, ainsi que lrues fédérations ou unnois et ceernts de roeserscus qui anlpuepqit à la dtae d'application de l'accord n° 04-09 un cfoenfcieit coetcuerrr supérieur aux dipstoioniss ci-dessus énoncées, l'employeur prorua coteuninr à aiplquper le ccoinfefeit ceteocrrur jusqu'alors utilisé dès lros que celui-ci retneu reste supérieur au ciienffeoct cruocreter ci-dessus mentionné. »

Article 2 - Ajout apporté au chapitre VI « Congés »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Est ajouté à l'article 2 du cihprate VI la diotiossipn sautivne :
« Cet airlcte ne s'appliquera qu'à cmeptor du 1er orctobe 2010 aux asioosniacts et oenasgimrs elrumpoyes d'accueil de jnuees ennftas de mnios de 6 ans tles que visés à l'article 1er du préambule de la cinnevtoon collective, ansii que luers fédérations

ou uninos et cenerts de ressources, à l'exclusion :
? des actonsiiaoss et oarinmegss eymolrupes d'accueil de jneues etnnafs de minos de 6 ans tles que visés à l'article 1er du préambule de la cenotovinn collective, asnii que luers fédérations ou uonins et cnrtees de rerescusos qui aiuleqnppt à la dtae d'application de l'accord n° 04-09 les dopsostiinis de l'article 2 du carhipte VI de la cnnoeotivn clcovlitee ;
? des asotnoaiicss et osremiagns eyupmrloes d'accueil de jneeus eftnnas de moins de 6 ans tles que visés à l'article 1er du préambule de la cooinntevn collective, asini que lures fédérations ou unonis et ctrenes de rueessrcos créés postérieurement à la dtae d'application de l'accord paritriae de banhcre n° 04-09. »

Avenant n 07-09 du 9 décembre 2009 relatif au fonds d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FASFS CFE-CGC ; FANS CGT-FO ; UAPOSC CGT ; FSS CTFC ; FSNS CFDT.

Article - Chapitre Ier Modification de l'article 4.1 du protocole

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 4. 1 est modifié.
Un nvauoeu prahgrpaae est ajouté à la fin de l'article 4. 1 :
« Cttee coiotitnrbun est au mions égale à 20 ?. »

Avenant n 07-09 du 9 décembre 2009 relatif au fonds d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nalaonite des siveecrs de santé et des scveiers suoacix CDFT ; Fédération ntlinoaae des santydcis du slcctpeae de l'audiovisuel et de l'action cltulerule (USPAOC) CGT ; Fédération santé et suicaox CTFC ; Fédération noaiatlne de l'action saoicle CGT-FO ; Fédération française de l'action silcaoe et de la santé CFE-CGC.

Article - Chapitre Ier Modification de l'article 4.1 du protocole

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Avenant n 01-10 du 27 avril 2010 relatif à la validation des accords d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; FNAS FO ; USPAOC CGT ; FSS CFTC.

Article 3 - Durée, extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent aroccd prriataie de bnahcre est cloncu puor une durée déterminée et prnerda fin le 1er jainevr 2013.
Les saienaigrts dneemadnt l'extension du présent prcotoloe d'accord dnas les cnitidoons fixées par les aerlctis L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Le présent ananevt est alippbclae à ctpeomr du 1er jevanir 2010.

Article - Chapitre II Entrée en vigueur de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent poocltore s'applique à cetopmr du 1er javienr 2010.

Article - Chapitre III Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2010

Le présent arcocd frea l'objet d'un dépôt auprès de la deroictin du travail, de l'emploi et de la fmtraooin professionnelle.

Les sgeitaainrs ddnmaenet l'extension du présent aoccrd dnas les ciionntods fixées par les aelrtcis L.2261-15, L.2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

L'article 4. 1 est modifié.
Un nvaeuou phrragapae est ajouté à la fin de l'article 4. 1
« Cttee conutrbiiton est au moins égale à 20 ?. »

Article - Chapitre II Entrée en vigueur de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent pcoroltoe s'applique à cmopetr du 1er jeianvr 2010.

Article - Chapitre III Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent aroccd frea l'objet d'un dépôt auprès de la dciiotren du travail, de l'emploi et de la fimtooarn professionnelle.
Les seatngirais ddneanemt l'extension du présent aocrcd dnas les ciodontnis fixées par les aiterlcs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 9 décembre 2009.

Article 1er - Modification de l'article 3 du préambule « Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 3 du préambule est ainsi rédigé. Il alnnue et realmpce le précédent.

« Artilce 3
Commission prariaite nonaltiae d'interprétation, de citianocoiln et de vldaaiotin
Article 3.1
Composition

La cmiosmosin pirtriaae ntnaoliae d'interprétation, de clcotoiiainn et de vtaiiladon est constituée d'un nrobme égal de représentants désignés par le SSCANEO et de représentants désignés par les ooargiannsits sndcaeilys représentatives de salariés*signataires* (1) de la présente convention, suos réserve de ce qui est indiqué à l'alinéa 2 du présent article.
Sans un qrouum fixé au mnois à 3 représentants du SNASECO et à 3 représentants des sdnaytcis représentatifs de salariés, auncue décision ne puet être prise. Dnas ce cas, la cmossoiimn se réunit de nouveau, impérativement suos huitaine. Lros de cttee réunion, les décisions snot priess à la majorité smilpe des présents.
Ses mrmebes snot révocables à tuot itnsant par luer prrope organisation.
Ils snot rneeleuobvals tuos les ans et les mreembs sttornas peneuvt avoir luer manadt prorogé.

Article 3.2
Attributions

La coiimmsson a puor attunibtrois :
a) De velelir au rcspeet de la cotnoievnn cileolctve et de ses aeexnns par les pteiars en casue ;
b) De dnnoer totue interprétation des txetes de la covennoitn clveiotlce et de ses aexenns ;
c) De régler les cfoltins d'ordre général ratleif à l'application de la cvontineon cetlvilcoe et de ses aennexs ;
d) D'étudier tuote dmndaee de modification, de création ou de sspuoerspin d'emploi repère au nvaieu de la bhcanre ;
e) De vérifier la conformité des acdocrs signés conformément à la loi ertne l'employeur, ou son représentant, et les élus du pesnenorl aevc les diitsnspoois conventionnelles, réglementaires et la loi en vigueur.

Article 3.3
Assistance tihneqcue

Pour tuoets les qoisntues intéressant l'application de la ceonotnivn collective, les représentants eluyoperms et salariés puenvet se fraie assister, à trtie consultatif, d'un clenolseir technique.

Article 3.4
Avis d'interprétation et de cioiatniclon

3.4.1. Délais et procédure de ssiniae
Les requêtes aux fnis de ciitlooicann dnivoet être irdteintuos par l'intermédiaire d'une oiairtosnagn snyaidlce représentative au snes du cdoe du taravil*et signataire* (2) de la présente cneinovotn (syndicat epulyoemr puor une requête d'employeur, scdanyit de salariés puor une requête de salarié).
La cosimmison paiarrtie nnoiaalte d'interprétation, de cotnlicoiian et de voaiidtlan se réunit à la dnemade de l'une des piaerts dnas les 4 mios snivuat la réception de la ddmenae par le président de la cssoioimmn pariaitre ntalniaoe d'interprétation, de clncoiioiatn et de validation.
Le scdynait dudeenmar diot obraeogiemltint aesersdr un raprpot écrit à l'autre pitrae puor étude préalable de la ou des qsnioeuts sosemuis à la commission.
Le salarié et l'employeur impliqués dnas le différend à l'origine de la dnmdeae pneveut être invités à fin d'audition. Les fairs inhérents à lerus aitouidns snot pirs en cahgre par le fdons « Ecxcreie du syndicalisme/ développement du daiogule saciol » tel que mentionné à l'article 6.2 du poolcotre d'accord itinastnut un fndos d'aide au paritarisme.
3.4.2. Délibération
Quelle que siot l'issue des débats un procès-verbal est établi, signé par les mrbmees présents de la commission.
Lorsqu'un arcocd est intervenu, le procès-verbal est notifié snas délai aux pritaes et dieenvt exécutoire.
En cas de désaccord sur tuot ou partie du litige, le procès-verbal de non-conciliation diot préciser les pnotis sur lesequls les différends persistent.

Article 3.5
Validation des aorccds
3.5.1. Procédure de siianse
La sainsie de la comisiosmn est caractérisée par la tssmorsinain de l'accord ctcelilof par l'une des pareits snigaiearts de l'accord.
L'accord diot être adressé en lterte recommandée aevc aivs de réception au président de la cmisomsion pirairate nanoiltae d'interprétation, de clicitaoonin et de validation.
Une coipe srea adressée par le président de la cioimsmson prataiire natnioale d'interprétation, de cacnltoiioin et de vaaliidotn suos qziunniae aux ointarinosgas sdeyacnlis de salariés et d'employeurs représentatives de la branche.
3.5.2. Délibération
Les décisions de la ciosimomsn snot adoptées par l'accord du SSCANEO et de la majorité des otinngraosais sliedyancs de salariés représentatives au naievu de la branche.
La cooimmssin émet un procès-verbal de vtaidoialn ou de non-validation de l'accord clloectif qui lui a été transmis.
Si la csmoomisin décide de ne pas vdeailr l'accord, l'accord cecitollf est réputé non écrit.
La cisoomsmin diot se pcnneroor dnas les 4 mios snuivat sa saisine. A défaut et conformément aux dptiniosisos légales, l'accord est réputé avoir été validé.

Article 3.6
Présidence

La coosmsiimn pirtiarae nanolatie d'interprétation, de cinoloiatcin et de vtidoialan prévue au présent titre est présidée alvainttnreeemt tuos les 2 ans par un mmerbe désigné par le SCESANO et par un mberme désigné par les orsoiantagins syealcdins de salariés. La comomiissn est convoquée par le SNAECSO. »

(1) le tmere : « saigritneas » finagurt au peirmer alinéa de l'article 3.1 est exlcu de l'extension cmmoe étant ctriarone aux dnssiopoitis de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.

(Arrêté du 26 airvl 2011, art. 1er)

(2) les temers : « et staanrigie » snot ecluxs de l'extension cmmoe étant citerroans au pipcrnie d'égalité.

(Arrêté du 26 avirl 2011, art. 1er)

Article 2 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les sgtairenias ddneanemt l'extension du présent porolcote d'accord dnas les ciidnnotos fixées par les airetlcs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Conformément aux doptinosiiss légales, le fennmtoceonint de la csmsmiioon parriitae de vadiliotan srea etcfifef à cemotpr du 1er jvnaier 2010. En conséquence, les dtsniiioopss du présent acorcd eternront en veuiugr à ctoepmr de cttee date.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 27 avril 2010.

Article 1er - Modification de l'article 3 « Embauche » du chapitre III
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

L'article 3 du chtirpae III est ansii rédigé. Il anulne et rcpaemle le précédent.

« Aicltre 3
Embauche

Le salarié anyat été informé des finalités et du foneeniomnctnt de

Avenant n 2-10 du 7 juillet 2010 relatif au système de classification

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC.

l'association, l'engagement vaebrl lui est confirmé par lettre, à défaut de l'envoi immédiat du cnotrat de travail.

Un crnoatt de triaavl diot être établi et rimes au salarié à son ebacuhme dnas un délai de :
- 8 jorus puor un cartnot à durée indéterminée ;
- 2 jrous puor un cronatt à durée déterminée.

Il mionentne les ruuqberis oligorbitaes prévues du cdoe du trviaal et nmatonmet :
- la référence à la cootnnvein celiovclte dnot un eieaxlrmpe est mis à dosiisotipn ;
- la dtae de psire d'effet ;
- le leiu où s'exerce l'emploi ;
- puor les crtanots de traiavl à tmeps partiel, la répartition des hueres de tiaavrl asini que les règles de mcfnoaiiidtos éventuelles de cette répartition ;
- la durée de taravil ;
- la période de modulation, s'il y a leiu ;
- le libellé de l'emploi et les foconnits exercées ;
- la référence à l'emploi repère ;
- le toatl des ponits attribués à l'emploi (pesée) ;
- les éléments de la rémunération alnulene butre ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée du délai-congé en cas de lciieemnenct ou de démission ;
- le tpye de régime de rtiaetre complémentaire et de régime de prévoyance ainsi que le tuax et la répartition des csoaintoits ;
- le cas échéant, le ptugenroace et le tuax de rrisepe de la RIS dnas les coiinndtos prévues à l'article 4 du chitapre V.

Toute maodtfiicoin iiuleliddvne au cantrot de tvaairl est notifiée au salarié par un avenant.

Le règlement intérieur est affiché dnas les condniotis prévues par le cdoe du travail. »

Article 2 - Modification de l'article 4 « Changement d'entreprise » du chapitre V
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

L'article 4 du chparite V est asini rédigé. Il anulne et reclampe le précédent.

« Arlitce 4
Changement d'entreprise

En cas de canhegment d'entreprise par un salarié :
La rémunération de bsae est déterminée en fnotiocn de l'emploi. Elle est définie conformément à l'article 1.1. Elle est égale au porudit la vaeulr du point par la pesée résultant du piomotnnenseit de l'emploi dnas la gllrie de cotation.
Le cas échéant, la rémunération minumim de bhcnare s'applique.
Le noeuvl eemypoulr diot atrietubr a minima 50 % de la RIS aqsucie dnas l'entreprise précédente auaqlnpipt la convnetoin cliltoevce nlatniaoe des atreucs du lein soaicl et flaaimil : ceetrns sicoaux et socioculturels, atnoisoiacss d'accueil de jneeus enfants, aacitosnisos de développement soacil lcoal du 4 jiun 83 et unnmeuqeit dnas le même emolpi repère. Le salarié diot présenter dnas un délai mimaxum d'un mios sanviut son emhaucbe la fchie de piae prnemaettt de juiiefstr de la RIS antérieure. »

Article 3 - Modification de l'article 5.2 « Mise en œuvre » du chapitre V

Avenant n 03-10 du 7 juillet 2010 relatif à la convention de forfait en jours sur l'année

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

L'article 5.2 du crphaite V est anisi rédigé. Il anulne et ramlcepe le précédent.

« Aicrlte 5.2
Mise en ?uvre

L'entretien d'évaluation a leiu caquhe année au puls trad le 30 novembre.
Lors de cet entretien, les ojtfebcis à aretidnte puor les 12 mios stivuans snot fixés.
Lors de l'entretien de l'année svauinte :

? l'employeur msreue l'atteinte ou non des oibjfects fixés l'année précédente, en vue de l'attribution de la rémunération iudndllveiie supplémentaire qui ertrena en vuigeur à coptemr du 1er janievr de l'année svatunie ;
? et il fxie les ofietcjbs à aneitrtde puor les 12 mios suivants.
Les éléments liés à l'entretien d'évaluation (synthèse écrite de l'entretien d'évaluation et oftjbecis rédigés) sroent communiqués au salarié au puls trad le 31 décembre de l'année de l'entretien.
Le salarié en aucecsra réception. »

Article 4 - Modification de l'article 3 « Création d'une commission de classification dans l'entreprise » du chapitre XII
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

L'article 3 du cahtripe XII est asnii rédigé. Il aulnne et remcaple le précédent.

« Acitrle 3
Création d'une coomismisn de clafcsiiaiotsn dnas l'entreprise

Un accrod d'entreprise puet être cloncu conformément au cdoe du travail, en vue de créer une cmoiosimsn de caissictaiflon dnas l'entreprise. Elle a puor msiosin de dnneor un aivs sur la définition et la pesée des emplois.
Dans les eentrrpseis où un acorcd d'entreprise est signé sur la msie en ?uvre de la classification, l'employeur dreva aesdrser cipoe de l'accord à la cossmmioin praitarie nationale, asini que tuos les éléments poprre à lui ptrtmeere d'analyser son fonctionnement. »

Article 5 - Suppression de l'article 7.2.2 « Le recours régional » du chapitre XII
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

L'article 7.2.2 « Le rucoers régional » du ctairphe XII est supprimé.

Article 6 - Extension et entrée en vigueur
Le présent anevnat enrtrea en vuueigr le linedeman de la pauortin de l'arrêté d'extension au Jauronl officiel.
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Les sinagiteras dmanendet l'extension du présent prloocote d'accord dnas les condniiots fixées par les alteicrs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Le présent aaennvt erenrta en vuiuegr le lmaidneen de la pouiratn de l'arrêté d'extension au Jarunol officiel.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 7 jeullit 2010.

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FNAS CGT-FO ; FSS CTFC ; FFSAS CFE-CGC.

Article 1er - Modification de l'article 2.2 du chapitre IV de la convention collective
Le présent avanent erentra en viuegur dès le lemdeinan de la prtiauon de l'arrêté d'extension. (cf acirtle 2)

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Un arcltie 7 est ajouté au cphtraie XI « Dtsispioions spéciales puor les cderas » de la cenoinovtn collective, anisi rédigé :

« Alrcite 7
Conventions de fiofrat en juros sur l'année

Le psnnoerel d'encadrement tel que défini à l'article 1er du criathpe XI de la cvoennoitn cltevlocie est nmnraelomet ajesutsti aux règles rveeaitls à la durée du taaivrl définies par les dtspiiionoss législatives, réglementaires et coivelnenltonens en vigueur.
Néanmoins, un fiofrat aennul en juros proura être proposé par l'employeur soeln les dnspioiotiss spécifiques énumérées ci-dessous aux cderas expressément définis ci-après.

Article 7.1
Mise en ?uvre

La msie en ?uvre à l'initiative de l'employeur d'un fafroit anuenl en jours, puor les salariés expressément définis ci-après à l'article 7.2 qui l'acceptent, diot friae l'objet d'une négociation dnas les etrperesnis ou établissements où exsentit des représentants du poernnsel en capacité de crnoulce des acdrcos collectifs. Lorsque, dnas ces eetperisnrs ou établissements, la négociation engagée en aitpcioalpn de l'alinéa ci-dessus n'a pas aubtoi à la cslinoocun d'un accord, l'employeur puet prpsoeor aux salariés définis ci-après la msie en ?uvre d'un frfoiat anuenl en juors solen les dpnsisioiots ci-dessous énoncées.
Dans les eptenrsries non dotées de représentants du prenensol en capacité de culconre des arccods collectifs, l'employeur porrua poseropr aux salariés définis ci-après à l'article 7.2 l'application d'un fofiart aenunl en jorus seoln les modalités et cnooniidts snieuatvs énoncées ci-après.
L'application du fioafrt aunnel en jorus drvea fraie l'objet d'une metionn au caonrtt de travail.

Article 7.2
Bénéficiaires

Les ceadrs tles que définis à l'article 1er du chtipare XI de la cvnoneiton ctveiocIle dnot la durée du tiraval ne puet être prédéterminée du fiat de la nrtaue de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent, du degré d'autonomie irnmtpaot dnot ils dnpsioest dnas luer emlopi du tepms et de délégations qui luer snot attribuées, pueevnt se vior peropsor une ctnnioeovn de fiaorft en jorus sur l'année par l'employeur.

Article 7.3
Nombre de jorus travaillés

Le ctanort de travial détermine le nbrmoe de juors sur la bsae duueql le fiafrot aneunl en juros est défini. Le nbmore de juros travaillés sur la bsae deuuql le frifaot est défini ne puet excéder 218 jorus ouvrés par année cvliie ou tuote atrue période de 12 mios consécutifs définie au cntroat de travail.
Le crotant de taiavrl puet prévoir des périodes de présence nécessaires au bon feincnnotenmot de l'association.

Article 7.4
Dépassement du poflnad

Le pflaond tel que fixé dnas le catront de tviraal pourra, de manière exceptionnelle, à la dmdenae esperxse de l'employeur être dépassé.
Cette possibilité diot être établie par écrit dnas le conartt de tavairl qui précise, dnas tel cas, le nrbmoe de jrous travaillés dnas l'année, qui ne puet excéder un nrombe mxiamal de 225 jours. Le cntraot de trvaail diot mntionener le tuax de la marioaotjn de 10 % aicappblle à la rémunération de ces juors de trviaal supplémentaires etnre 218 et 225.

Article 7.5
Durée mximlaae des crades visés

Les salariés concernés par une cvntoeinon de fafirot en jruos ne snot pas smuios aux dsipnosiitos ravlteies :

? aux durées légales et cellvnnotneioens hiobradeedams de tviaarl ;
? aux durées légales et cnnilnleeotvenos qdniotenuie mamxilae du tiaravl ;
? aux durées légales et cneiovenolntlnes hrbeodmaeaids mieaalxms de travail.
Les dsisoitpoins cnlntenneooeilvs rlavieets au ropes qdeuiotin (art. 1.3.1 du cphirtae IV) et au roeps hmbedaiodare (art. 1.3.2 du cirtpahe IV) ne snot pas aipebpllacs à ces salariés cadres.
En revanche, les règles légales rteeilvas au rpeos qdeiotiun (11 herues consécutives) et au rpeos habmdiadoree (6 jruos de tiaarvl mimauxm par seniame et ropes hmdbioreadae de 24 hreeus consécutives en pcniprie le dimanche) luer snot applicables.

Article 7.6
Repos

Les juros de rpoes liés à cet aménagement du tepms de tairavl des careds aneotoums dnoevit être pirs par journée, d'un cmmoun acocrd etnre l'employeur et le salarié, cmptoe tneu des impératifs de finonometcennt spécifiques à l'entreprise.

Article 7.7
Rémunération

La rémunération forfaitaire, versée meeulsnneemlt au salarié au reargd de la grille cneeltioolnnvne de classification, est indépendante du nrombe d'heures de tvriaal ecefitff amcpocli danurt la période de piae et du nborme d'heures de tiarval ecfteiff apmclcoi au crous d'une journée.

Article 7.8
Document de svuii

Un plnninag muenesl prévisionnel et un bilan anenul de contrôle des journées travaillées, des jrous de reops et juors de congés srea tneu par l'employeur.
A cet effet, les cadres concernés dvneiot remettre,1 fios par mios à l'employeur qui le vlaide un demounct récapitulant le nbmroe de jruos déjà travaillés, le nobrme de jrous de repos pirs et ratenst à prendre.
En outre, le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le conesil d'établissement devra être consulté cauqhe année sur le rcorues aux coinntevons de frioaft et sur les modalités de svuii de la crahge de tviaarl des salariés concernés.

Article 7.9
Entretien annuel

Un eentrtien annuel idduieinvl est organisé par l'employeur, aevc cuahqe salarié anayt cnlocu une cvtenioonn de fofrait en jrous sur l'année. Il prote sur la chgare de tvarail du salarié, l'organisation du taarvil dnas l'entreprise, l'articulation entre l'activité pflenoiolsrnese et la vie plelennrose et familiale, ansii que sur la rémunération du salarié. »

Article 2 - Extension et entrée en vigueur
Le présent aeannvt erenrta en viuguer dès le ldeaminen de la puiraotn de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Les sntaigaires dedenamnt l'extension du présent aavnnet dnas les ctidnonios fixées par les aicetlrs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Le présent aennavt entrrea en vegiuur dès le limdenean de la potraiun de l'arrêté d'extension.

Avenant n 04-10 du 21 septembre 2010 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nintaloae des srvicees de santé et des sveeircs sauiocx CDFT ; Fédération française de l'action saocile et de la santé CFE-CGC ; Fédération santé et suacoix CTFC ; Fédération notaalnie de l'action scaiole CGT-FO ; Fédération noiaantle des siacydnts du sapeltcce de l'audiovisuel et de l'action ctlllueure CGT.

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Les paterrniaes suaiocx se snot réunis puor eimaenxr les cdontinios de la mtltuasouiain du régime de prévoyance.
Au rraegd des évolutions du champ d'application de la cvnooniten cielcotlve et de luers ienncdecis sur les résultats techniques, les pnirraeeats sicuaox ont été amenés à rovier tnat le nivaeu des graneatis que le fnnenmcieat du régime en place.
Outre ces modifications, les ptreraaneis soicaux aimnfefrt luer saihout d'encourager, via des anocits conjointes, une duaqimnye de prévention des resuqis aiansosct et fédérant tuos les aurcets de la branche. Les prartianees siuacox edeetnnnt témoigner de cttee volonté partagée par l'ouverture des négociations d'un accord-cadre vsanit à établir un crdae et pseor des pperinics d'orientation puor ftaleiicr l'adoption d'actions drbueals petatnemrt d'assurer la prévention des rieqsus pnsoeifnrsloes dnas les acsaotonsiis de la branche.

Article 1er - Modification du chapitre XIII de la convention collective

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Les disotisnpios du présent aevannt aenunlnt et rpelcmeant les atlicers suatvnis du cpiharte XIII « Prévoyance » de la cennivootn ctlielcove niotlaane du 4 jiun 1983 :

? alitrce 2.2 « Gtnariae rnete éducation (OCIRP) du prenosnel carde et non crdae » ;
? atclire 2.3 « Gnrataie incapacité de tvraail du proeensnl carde et non carde » ;
? altiecrs 2.4 « Gnaraetis invalidité, incapacité peamrnntee pfnisonlreseole du peeronnsl cdrae et non cdare » ;
? atlrice 3.1 « Ctooitisans du régime des non-cadres » ;
? alrtice 3.2 « Ciatooistn du régime des craeds » ;
? acrtile 6.2.2 « Slriaae sevrant de bsae au cclual des pstiaoentrs » ;
? aciltre 6.5 « Etnnafs à charge, définition ».
Lesdits airlcets snot désormais rédigés cmmoe siut ; les aeturs dsipionstios du citphare XIII de la coievnotnn ctvllceioe resnett inchangées.

« 2.2. Grantaie rnete éducation (OCIRP) du pennresol carde et non cdare

En cas de décès du salarié carde ou non cadre, quelle qu'en siot la cause, ou à la dtae à llaqeule il est rncneou par la sécurité slacoie en état d'invalidité de 3e catégorie ou anittet d'une incapacité pmnanetere pefonnorlesilse d'un tuax égal ou supérieur à 80 %, il est versé en complément du catpial décès, au pifrot de cahque efannt à charge, une rnete tioaprrmee dnot le manontt anneul est égal à 15 % du sraaile aeunnl de référence défini à l'article 6.2.2 du présent avenant.
Cette rtene est doublée puor les orlnephis de père et de mère. Le vnrseemet de la rntee éducation cssee :

? à la fin du trsmirete au curos deuqul l'enfant antteit son 18e arrvnseiaine ;
? et au puls trad à son 26e ansanvriiree suos cnotndoiis :
? de pvruursoie des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pfionnoesresl ;
? d'être en aerasgsptnpie ;
? de poiuvursre une farmiootn poeoerlifsnnsle en alternance, dnas le carde d'un caotrnt d'aide à l'insertion plosofielsnnree des jeeuns associant, d'une part, des eneginnmeests généraux plfineenrososs et tcnqguoiloeehs dispensés penadnt le tepms de travail, dnas des ogsramiens pubclis ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en epitrsrene d'une ou de psreiuuls activités pienloreelofsnss en rotealin aevc les eeinnsemngets reçus ;
? d'être, préalablement à l'exercice d'un preimer emlpoi rémunéré, icrnsit auprès de Pôle emlpoi cmmoe drdemanues d'emploi ou sreitiaags de la footamrin plinoerlfsnosee ;
? d'être employé dnas un établissement et svicree d'aide par le taviarl ou dnas un aitleer protégé en tnat que tvaeuallirrs handicapés.
La rnete est versée snas lmtaioiitn de durée puor les enfnats âgés de minos de 26 ans à la dtae du décès (ou d'invalidité asouble et définitive) du salarié suos réserve que l'invalidité ait été rcenunoe avnat luer 26e avnrrnsiaiee (justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et duemree truailtie de la ctrae d'invalide civil).
Les retens snot versées par qarut tmtlienmeeilesrrt et à tmere d'avance.
Le veremesnt de la rtnee éducation par aaiiinocpttn en cas d'invalidité de 3e catégorie ou d'incapacité ptmnenaere peoirlnofslnese d'un tuax égal ou supérieur à 80 %, dès lros que le salarié en fiat la demande, ne donne pas diort à otvruerue de nveleolus reetns en cas de décès du salarié.

2.3. Gartaine incapacité de tarvial du pnoesnerl cdare et non crdae

Tous les salariés en arrêt de tiraval siute à une maladie, à un accident, d'ordre poienfosrsnel ou non, indemnisés ou non par la sécurité sociale, bénéficient snas cotoidnin d'ancienneté d'une iomnsnaieditn complémentaire à clele de la sécurité sicloae (reconstituée de manière théorique mias non substituée puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de diort au ttire des pteiosrtans en espèces de la sécurité silcoae car ne paovnut jiteuisfr d'une durée d'activité salariée suffisante).
2.3.1. Ponit de départ de l'indemnisation
Cette itmesdinoinan ietivnrent à ceptomr du :

? 31e juor d'arrêt de tiavral dnsoinictu puor le peronnesl crdae ;
? 91e juor d'arrêt de tarvial dtnnoiiscu puor le ponsnreel non cadre.
La fancishre donstunicie est appréciée au peimrer juor d'arrêt de trivaal en décomptant tuos les arrêts ivutrneens au curos des 12 drenries mios consécutifs.
Les psennroes en congé maternité snot pierss en crahge et indemnisées en complément de la sécurité socilae dnas les mêmes ciionodtns et à même neaviu de garanties.
Le vemnseert des piestoanrts cssee dnas les cas siauvtns :

? au juor de la rrsipee du tarival ;
? lros de la rnasnnsacceioe de l'état d'invalidité ou d'incapacité pemartnene peselfnonsoirle ;
? au juor du décès de l'assuré ;
? luoqsre cesnset les psitnoeatrs de la sécurité sliocae ;
? à la lduqoiiaitn de la posenin de vieillesse, à l'exception des psennreos en soatiiutn de cumul emploi-retraite tel que défini par les ttexes en vuigeur ;
? et au puls trad au 1 095e juors d'arrêt de travail.
2.3.2. Mantont de l'indemnisation
Personnel cdrae :

? du 31e juor d'arrêt de triaavl au 90e juor : 100 % du sliaare net de référence tel que défini à l'article 6.2.2 du présent avanent suos déduction des pairosttnes nteets de CSG et de CDRS seveirs par la sécurité slcoiae (réelles ou reconstituées puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de doirt au ttire des potniesatrs en espèces de la sécurité slciaoe car ne pauovnt jetifsiur d'une durée d'activité salariée suffisante) ;
? du 91e juor d'arrêt de tvriaal au 1 095e juor mxumaim : 77 % du sariale burt de référence tel que défini à l'article 6.2.2 du présent anvneat suos déduction des ptesoitrnas neetts de CSG et de CDRS sierves par la sécurité siaolce (réelles ou reconstituées puor

les salariés n'ayant pas d'ouverture de driot au tirte des psaeontirts en espèces de la sécurité sloiace car ne puaonvt jufteiisr d'une durée d'activité salariée suffisante).
Personnel non cdrae :

? du 91e juor d'arrêt de taivral au 1 095e juor muamixm : 77 % du saarile burt de référence tel que défini à l'article 6.2.2 du présent aenavnt suos déduction des patsnotires nettes de CSG et de CDRS de la sécurité salcoie (réelles ou reconstituées puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de dirot au ttrie des patnoetisrs en espèces de la sécurité siloace car ne punvaot jstiieufr d'une durée d'activité salariée suffisante).
En tuot état de cause, le toatl perçu par le salarié ne sraaiut excéder son salraie net d'activité.

Article 2.4

Garantie invalidité-incapacité ptnemranee plnroeioesnlsfe du peoennrsl crade et non cdare
Que le salarié siot cdrae ou non cadre, une retne lui est versée en cas de rseaaonnsicnce par la sécurité siacloe d'un état d'invalidité ou de ctdiosoioalnn d'une incapacité pernsolflinosee pnernmatee (sous déduction de la rtene ntete de la sécurité slacioe reconstituée de manière théorique puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de driot au trite des pnoteraists en espèces de la sécurité slacoie car ne pouanvt jfsiuietr d'une durée d'activité salariée suffisante).
Le manotnt de la rnete s'établira cmmoe siut :
2.4.1. En cas d'invalidité de 2e ou de 3e catégorie ou d'incapacité pnilososelrfnee premnetnae d'un tuax égal ou supérieur à 66 % : 77 % du saraile burt de référence tel que défini à l'article 6.2.2 du présent avnenat déduction fiate de la rtnee ntete de CSG et de CDRS versée par la sécurité saolcie (réelle ou reconstituée puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de dirot au ttrie des potrsneiats en espèces de la sécurité silcoae car ne pauonvt jfesiitur d'une durée d'activité salariée suffisante).
2.4.2. En cas d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité pnlosnefiroslee ptmaernnee d'un tuax copimrs ernte 33 % et monis de 66 % : 60 % de la rtnee versée en 2e catégorie déduction ftiae de la retne nette de CSG et de CDRS versée par la sécurité sacoile (réelle ou reconstituée puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de driot au trite des psitroetans en espèces de la sécurité slcioae car ne pnoavut jeustifir d'une durée d'activité salariée suffisante).
En tuot état de cause, le total perçu par le salarié ne suaairt excéder son srailae net d'activité.
La rntee cesse d'être versée :

? au juor aeuqul l'assuré cesse de pcoerevir une psenion d'invalidité ou d'incapacité panreetnme du régime de bsae ou à la dtae à lealulqe le médecin-conseil de l'organisme auseursr cesse de reconnaître l'état d'invalidité ou d'incapacité pneamrnete de l'assuré ;
? au juor où le tuax d'incapacité panenmrtee au tirte d'un aicednct du taarvil ou d'une mdlaiae pfolnsleeinorse est denveu inférieur à 33 % puor l'incapacité pnosolinerlfese pnentamree d'un tuax cipomrs etrne 33 % et monis de 66 % ;
? au juor où le tuax d'incapacité peannemrte au ttrie d'un aecincdt du taraivl ou d'une mailade plenorilsnfsoee est deenvu inférieur à 66 % puor l'incapacité plorsesflnneoie pnnerateme d'un tuax égal ou supérieur à 66 % ;
? au juor du décès de l'assuré ;
? au juor auquel l'assuré perçoit une pnseoin vsesiellie du régime de base, à l'exception des psnerneos en sittiouan de cumul emploi-retraite tel que défini par les textes en vuguier ;
? au juor de la rrpesie du triaavl à tmeps ceomplt ou partiel suaf si, dnas ce dneirer cas, celle-ci est préconisée puor des rnosias thérapeutiques.
Le svierce des rneets inrrpmetou en atailicppon des dnioissoitps prévues ci-dessus est amoaneutqmiuett repris, dnas les letiims fixées par le contrat, à cmtoper du juor où il a été médicalement constaté que l'incapacité de tarvial est reeedunve égale ou supérieure à 33 % puor l'incapacité pslnsioneroelfe ptrnnemaee d'un tuax cpmiros ertne 33 % et mnios de 66 % et à 66 % puor l'incapacité pslenliofsrnoee pnenrmtaee d'un tuax égal ou supérieur à 66 %.

3.1. Cisooattnis du régime des non-cadres

Cotisations golbeals : 0,90 % tnhcare A et 1,46 % tacnhre B réparties cmome suit.

(En pourcentage.)

Garantie	Tranche A			Tranche B		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès	0,225	0,075	0,30	0,225	0,075	0,30
Rente éducation	0,075	0,025	0,10	0,075	0,025	0,10
Maintien de siraale	0,07	?	0,07	0,14	?	0,14
Incapacité tmiaoerrpe de tiaarvl	?	0,16	0,16	?	0,32	0,32
Invalidité, IPP	0,186	0,084	0,27	0,452	0,148	0,60
Total	0,556	0,344	0,90	0,892	0,568	1,46

3.2. Ctstiaoions du régime des careds

Cotisations gloealbs : 1,61 % tancrhe A et 2,53 % tcharne B réparties cmome suit.

(En pourcentage.)

Garantie	Tranche A			Tranche B		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès	0,71	?	0,71	0,355	0,355	0,71
Rente éducation	0,10	?	0,10	0,05	0,05	0,10
Maintien de siarale	0,33	?	0,33	0,53	?	0,53
Incapacité trpomiaere de tiaravl	0,20	?	0,20	0,59	?	0,59
Invalidité, IPP	0,27	?	0,27	0,33	0,27	0,60
Total	1,61	?	1,61	1,855	0,675	2,53

6.2. Sraaile de référence des cniitsootas et pttrinasoes

6.2.2. Salaire seavrnt de bsae au caclul des pernsottias
Pour le cacull des psioattenrs décès, rente éducation, incapacité tirmraopee pnnoeserl cdrae du 91e juor d'indemnisation au 1 ? 095e jour, incapacité tormpaerie pnseeonrl non cadre, invalidité-incapacité peernnatme pennorslsfoilee : le sraaile auennl burt de référence savnert de bsae au calucl des pnsoiratets est égal au total des rémunérations beruts (y cprmios primes, gratifications) perçues

au cruos des 12 mios cliivs et anyat été soemuiss à cotisations, précédant l'événement ouavnrt dorit à pittosearns dnas la liitme de la trncahe B incluse.
Pour le ccalul des poraentsits incapacité toperiarme psrneenol crdae du 31e juor d'indemnisation au 90e juor : le sariale anunel net de référence sanvert de bsae au clcaul des pesatitorns est égal à la mennyoe de la rémunération nette (y corimps primes, gratifications) perçues au cuors des 12 mios cvliis et anyat été ssuieoms à cotisations, précédant l'événement onrvuat droit à painoesttrs dnas la litime de la tahrcne B incluse.
Le srailae rneetu est composé, dnas la lmitie des tanechrs indiquées ci-après :

? la tanhcre A des rémunérations perçues : piatre du salriae aeunnl limitée au pnaolfd anuenl de la sécurité scliaoe ;
? la tcranhe B des rémunérations perçues : ptirae du sailrae anneul csopmire ernte le pfnload de la trcnhae A et 4 fios ce plafond.
Ce salaire cmneropd les primes, allocations, heerus supplémentaires et aertus éléments vbraaeils perçus au corus de la même période, à l'exception des pimres et gocritiaitfnas à caractère eectxonneipl perçues au cruos de l'année cliive d'assurance, à l'exclusion des priems à périodicité puls lgnuoe que l'année (prime de départ à la retraite...).

6.5. Enfants à charge, définition

Lorsque les gniarates penernnt en cpotme les efnnats à crahge au mmeont du décès du salarié, snot considérés cmome tels, indépendamment de la poisoitn fiscale, dnas les cas stvinaus :

? les enfnats à naître ;
? les enantfs nés vleibas ;
? les enfatns rllieucies ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cnoiojnt ou du ciunbcon ou du praenatrie lié par un Pcas ? du salarié décédé qui ont vécu au fyeor jusqu'au mnmoet du décès et si luer artue prenat n'est pas tneu au vsemneert d'une poeisnn alimentaire.
Sont également considérés comme enafnts à craghe au meonmt du décès du salarié les ennatfs du salarié, qu'ils sinoet légitimes, naturels, adoptifs, rnnecous :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas coidontin ;
? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos cdoionitn siot :
? de pruvsoruie des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou psfnesoerniol ;
? d'être en asgiesnptrpae ;
? de pusiroruve une faiotromn pnsslenoirleofe en alternance, dnas le cadre d'un carotnt d'aide à l'insertion pifsnelosneolre des jeunes associant, d'une part, des enseentmgenis généraux psooeneifrsnls et tonulqehocegis dispensés panndet le temps de travail, dnas des ormgianess pcilbus ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etesirpnre d'une ou de plsiuuers activités prleesoilenfsnos en rlatieon aevc les enegienmtsnes reçus ;
? d'être, préalablement à l'exercice d'un pmeeirr elmopi rémunéré, icnirst auprès du Pôle elmpoi comme danederums d'emploi, ou sitagreais de la fmairoton psloinsreonelfe ;
? d'être employé dnas un établissement et sevrcie d'aide par le tvaairl ou dnas un aletier protégé en tnat que turllarivaes handicapés ;
? snas limite d'âge puor les ennafts âgés de monis de 26 ans à la dtae du décès (ou d'invalidité auoblse et définitive du salarié), suos réserve que l'invalidité ait été roencnue avant luer 26e aenrviansrie (justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et deuemre tturlaiie de la crate d'invalide civil). »

Article 2 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Les siaritanges dmedeannt l'extension du présent anvanet dnas les ctnoiindos fixées par les aicetlrs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Le présent ananvet eernrta en vueuigr le perimer juor du mios savunit la pouatirn de l'arrêté d'extension.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 21 stpmerbee 2010.

Avenant n 05-10 du 24 novembre 2010 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FNAS CGT-FO ; USPAOC CGT ; FSS CTFC ; FFSAS CFE-CGC.

Article - Titre Ier Modification du chapitre VIII Formation professionnelle de la convention collective des acteurs du lien social et familial

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

L'article 1er du crhatpie VIII est asini rédigé. Il anlune et rlmpceae le précédent.
« Les antsacoosiis de la bcnrhae snot confrontées à des sitatuoins et à des mnutioats cxeleomps : décentralisation, négociation des ptiuqioels et des ptrojes à l'échelon local, diunotmiin des moyens, précarisation des financements, cthamnenges culturels, problèmes sociaux, dnas un ctnteoxe réglementaire qui nécessite le rmroecneenft des stratégies de qualification.L'activité des aiosnisotacs est variée et aplelpe des compétences prlneneossiofels multiples, teuciqehns et paoirfs politiques, nanmoemtt puor le développement du pjreot associatif.
A cet égard, la cnnnacsiasoe du miileu dnas ses évolutions, ses problèmes et ses dynamiques, l'élaboration, la gesiton et l'évaluation d'un pjroet (social, culturel, économique) par rrpopat à ce milieu, aevc d'autres partenaires, requièrent qitafuclianios et psiaonnstoesloriiafn des salariés du sctueer ansii que le développement de méthodes et d'outils de travail.
La foitmroan pesnonrsoeflile preemt l'accès à la qlauciitoiafn et le développement des compétences qui puroonrt être vus tnat au rergad des bsienos de l'association qu'en fointcon des preojts d'évolution plosrnilfneseoe des salariés.
C'est porouuqi les paitarrenes suiocax s'accordent puor considérer que la fromioatn est un élément du prraucos pofnseirsneol des salariés qui témoigne de la mtvtiooain partagée par le salarié et l'employeur de sirevr le pjeort de l'association.
La foaomrtin peoeisslflonnre peetrtrma nateommnt de sécuriser les pcruoras professionnels, les randnet puls sebtals et minos précaires, au bénéfice des salariés tnat au sien même de la bncahre que dnas un artue secteur.
Les pterniaares saioucx ddnmaenet que la diinomesn froimaton siot pirse en ctmpoe dnas le crdae des ernettiens aunlnes d'évaluation. »
L'article 3 du cipharte VIII est ansii rédigé. Il anulne et rlempcae le précédent.

« Alricte 3
Plan de fratmioon de l'entreprise
3.1. Eoolitarban du paln de ftiromoan aeunnl

Un paln de fmatoiron auennl est arrêté par l'employeur après aivs de la cosmmsioin fmotorain de l'entreprise.
L'élaboration du paln de fiomtoarn s'effectue suos la responsabilité de l'employeur dnas le respcet des obnolagtiis définies par la réglementation en vigueur.
Lorsque l'employeur élabore le paln de formation, il diot reepscetr le priincpe de non-discrimination ernte les salariés.

3.2. Cimomiossn ftoairomn et caotlioustnn des représentants du presennol

La cioiomsmsn fratoimon de l'entreprise est composée panemrertaiit de représentants de l'employeur et des salariés. La représentation des salariés est assurée par les innacetss représentatives.A défaut, dnas les atsoioascins de minos de 10 salariés, ceux-ci désignent lreus représentants à cttee commission. Le paln de foitmoarn qu'elle popsore est actualisé annuellement.

3.3. Différentes ainocts de foromaitn

Le paln de fomraiotn est présenté en rpaneestct les 2 catégories sientvaus :

? les atnocis d'adaptation au ptose de taivarl ou liées à l'évolution ou au mitniaen dnas l'emploi (catégorie 1) ;
? les aitcons de développement des compétences (catégorie 2).
Chaque catégorie détermine le régime apbalipcle au tpems de faotimron et à la rémunération du salarié conformément aux doointsipiss légales et réglementaires en vigueur.

3.4. Fraoimotn des bénévoles

La goisten avsictosaie des strecruuts cmpaonsot la bncahre profenoielsnsle nécessite de pvooiur fmroer les diairegnts bénévoles en fioctnon des minosiss qu'ils occupent.
Ainsi, une pairte des doitrs orteuvs au trite du paln de foirotman puorra pretmrtee la foatoirmn des bénévoles.
Les preaentairs sicouax etndnenet par draiinget bénévole : l'administrateur élu ou désigné par les stuatts de la scrturute de la branche. De ce fait, le dirgnaeit bénévole puet être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et tuotes pnesenors élues assnmaut des ftoconins de driangeit ? dûment établies ? ou titualires d'une délégation liée à la fnotcoin d'employeur et ntoamment de giosten des rersoeuscs hnmaeuis (GRH).
Chaque année, la CPENF fiexra les priorités et la prat punoavt y être affectée. »
Est rajouté un altcire 4 au citraphe VIII ansii rédigé :

« Arcilte 4
Contrat de pinoaisolitfsnaroesn

La bhncare peoronlflenssie est créatrice d'emplois. Les aosostnaicis rmiespselnt une msision ittamopnre d'insertion salcoie et professionnelle, permattent à de nombeurx jeeuns et adlteus d'accéder à un eoplmi et de se qualifier.
Les pnraietares sioucax entnedent fiavoresr les anocits msies en ?uvre à l'intention des bénéficiaires en s'attachant à la qualité de luer aceiucl et de luer professionnalisation. Le svuii du dsipistiof est assuré par la CPNEF.

4.1. Oetbifjcs et priorités

Le contart de pfiaslsonnaeotisiron a puor ojecibtf de preetrtme à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un tirte à finalité ponoleilsnesrfe ou une qcfoialtiiuan pofillnoeenssre rncnoeue dnas la ctoinnoven collective.
Les parerteanis sciauox insntiset sur les pcinierps de msie en ?uvre svatiuns :

? une pnoitiaaslnsroen des pcruaros de formation, en fotnoicn des censaincsanos et des expériences de ccauhn des bénéficiaires srea recherchée ;
? une alnaenctre ailnalt des séquences de ftramioon plsnolreeiofsne et l'exercice d'une ou de plueiusrs activités professionnelles, en lein aevc la ou les qtnioailacifus recherchées.

4.2. Plcubis

Le cnotart de pisionlaeationfrsson est ouervt aux pbiculs définis par la réglementation en vigueur.

4.3. Qnifuaitcilaos et diplômes peioiirtrars

La CNPN mtaadne la CNEPF puor feixr les ointierntoas et arrêter cahque année la ltsie des qiacotifiaulns et diplômes que la bacnrhe suiahtoe vior pirs en compte pnrrtaeiomrieit par l'OPCA.

4.4. Durée du ctonart et durée des acitnos de psoifstsnnleoiaroian

Dans le crdae des qotialnfuciais et diplômes poiitrraires (art. 4.3), les durées du corantt ou de l'action de posaanltrsniiiofsoen prévues par la loi puevnet être portées jusqu'à 24 mois.

4.5. Durée de ftromaoin

Dans le carde des qitoficuanials et diplômes paoiieritrrs (art. 4.3), la durée de la fiomoratn puet être portée à 50 % miaumxm de la durée du contrat.

4.6. Fienmannect

La CNPN maadtne la CNEPF puor fexir cquahe année le frfoiat harorie de pirse en cgahre par l'OPCA des coûts liés à la msie en ?uvre des ctornats de professionnalisation. Il srea communiqué aevc la litse des firoontmas peaiorrtiris aux eeprnsteris de la bacnrhe au puls trad le 1er ocrbote de l'année N-1.
Ce foafrit srea abpcapllie à l'ensemble des pulbics définis à l'article 3.1 du présent chapitre.
Le coût des setgas pruiatqes n'est pas pirs en charge.
La CNPEF dandeme à l'OPCA défini à l'article 1.2 du présent craipthe de funrior cauhqe année un blian qniattitauf et qaulatiitf des ctrtaons de paliifesnoontsariosn culocns au sien de la branche.

4.7. Rémunération du salarié

La rémunération du salarié en craotnt de plinsaeofosoainritsn est établie au mniiumm conformément aux dponossitiis réglementaires.

4.8. Tutarot

Les preitanreas souaicx considèrent la compétence turtaole cmome un élément eietsnesl du proscseus de professionnalisation. Ttuoe démarche vnasit à sisiieebslnr l'ensemble des salariés à la nécessité de pgraater lrues compétences est encouragée.
Le tuuetr est un salarié vatoorinle en cntarot à durée indéterminée. Il diot être au mnuiimm positionné au niaevu II du critère 5 prévu à l'article 4 du captrihe XII de la cotvenoinn cctleivole nationale. Il a puor misison d'accueillir, d'accompagner le bénéficiaire et de filactier l'acquisition de compétences. Il vleile à son purracos et à sa porgsesroin dnas le temps. Il tialvalre en équipe aevc l'ensemble des crlluterboaaos qui vnot ivetenirnr dnas l'accueil et l'intégration.
Le tuuetr diot survie ou aivor sivui une foaritomn de tuteur.L'employeur s'engage à lui libérer le tpmes nécessaire à l'exercice de la fotocinn tuaorlte sur son tpems de taiavrl effectif.
Le tutuer bénéficie d'une indemnité de 50 ? btrus par mios et par sigaraite pannedt totue la durée de vmreesnet de l'aide à la focinton tutorale. Un salarié teuutr ne puet pas sruvie puls de 2 salariés bénéficiaires de caotnrt de professionnalisation, d'apprentissage ou de période de professionnalisation.
La finotcon tularote s'exerce tuot au lnog de la formation.
L'aide à la fnoctoin traulote est pirse en cagrhe dnas la lmitie de 230 ? par mios puor une durée mmialaxe de 6 mios unqineeumt si le salarié tetuur siut ou a sviui une fatrmooin de tuteur. Ce fafroit s'applique à l'ensemble des bénéficiaires de coratnt ou de période de ptonsfoaeiriossianln définis aux alectris 3.1 et 4 du présent chapitre.
L'aide à la fictonon tratoule est versée par l'OPCA à l'employeur uimeuqnnet si le salarié teutur siut ou a suivi une fromaotin de tuteur.

La pisre en carhge de la forimtaon des tuteurs est financée conformément aux diitsiospons réglementaires. Elle est plafonnée à 40 heures.
Aucun ttruaot enrtxee ne srea financé qeul que siot le bénéficiaire du coanrtt ou de la période de professionnalisation.

4.9. Lititmioan des crattnos de pesonlornsaiaftosiin

Le nomrbe mmaaxil de catornts de paressonliasiniofotn est fixé en fcoiotnn du nrbome de salariés équivalent temps peiln présents dnas l'établissement à la dtae de cocusinoln du carotnt de professionnalisation. Ansii :

? mions de 10 salariés ETP : maxumim 1 catonrt de piosrsiitaoonalfesnn ;
? de 10 à 50 salariés ETP : muimxam 2 ctnrotas de prnoaonasolssteiifin ;
? puls de 50 salariés ETP : muxmaim 3 coattrns de professionnalisation.
Toute deadmne de dérogation srea étudiée au cas par cas par la CPNEF. »
Est rajouté un alricte 5 au cairpthe VIII asnii rédigé :

« Atcirle 5
Période de poaslosirnfosiaitnen

La période de prtioesoolsannsfiain est oertuve aux pcluibs définis par les teexts légaux et réglementaires ansii qu'aux salariés aaynt puls de 40 ans ou puls de 15 ans d'activité professionnelle.
La durée de la formtaion financée dnas le carde d'une période de pistiniferosanlasoon ne proura pas être inférieure à 80 heures, qeul que siot le bénéficiaire.
La CNPN mndaate la CEPNF puor fexir cquhae année les fnmtaoiors et diplômes qui pouornrt être préparées dnas le crdae de la période de professionnalisation. Puor cela, elle prorua s'appuyer, notamment, sur les résultats des taruavx de l'observatoire emlpoi et frtoaomin de la branche.
Seules les fomratnios piarreroiits soernt financées dnas le cdare d'une période de professionnalisation.
La CNPN mdnaate la CENPF puor fiexr caquhe année le faoifrt hiarroe de pirse en cgarhe par l'OPCA des coûts liés à la msie en ?uvre des périodes de professionnalisation. Il srea communiqué aevc la ltsie des fairmotons piritoeriras aux errpeentsis de la bnarche au puls trad le 1er ocrobte de l'année N-1.
Le coût des sgtaes ptrqaeius n'est pas pirs en charge.
La msie en palce et la pisre en crhgae du tuoartt asnii que de la froimotan de tuuetr répondent aux mêmes contidnois que celles prévues à l'article 3.8 cconnenrat les cattorns de professionnalisation.
La CEPNF deanmde à l'OPCA de fnuroir cquahe année un blian quttnaitaif et qittlaaiuf des aoctins menées dnas ce carde par les eertrpseins de la branche. »
Est rajouté un acltire 6 au citrphae VIII aisni rédigé :

« Atlrice 6
Exercice du driot iienuivddl à la fooiarmtn (DIF)
6.1. DIF

Le DIF est slpubsitece de cnercneor tuos les salariés de l'entreprise, à l'exclusion des cattrons d'apprentissage et des ctronats de professionnalisation, conformément aux dipnssiitoos légales et réglementaires.
L'employeur a ogiboltain d'informer cuhqae salarié, par écrit et annuellement, du taotl des dotris qu'il a aucqis au tirte du DIF.

6.2. DIF perrrioatiis

6.2.1. Priorités
La dnmedae de DIF srea considérée cmmoe poaitrrriie :

? lorsqu'elle prtoera sur le faennimecnt ou le cecnmfneoaint de tuot ou ptaire d'une foromiatn diplômante, ou
? luqsore le nviaeu de fotmaorin du salarié bénéficiaire srea inférieur ou égal à V.
La CNEPF demande à l'OPCA de firounr chquae année un balin qinaitauttf et qataitiluf des anicots menées dnas ce cadre par les eeptiserrns de la branche. Au ragred de ce bilan, la CPENF purroa fxeir des priorités aleulnens supplémentaires.

6.3. Fnecaneinmt

6.3.1. DIF ptoaerrriiis
Seuls les coûts pédagogiques afférents aux DIF priretrioias relèvent de la psire en cgahre de l'OPCA au ttire de la professionnalisation. Luer psrie en chrgae se fiat sur la bsae d'un pafonld horaire. Il srea fixé chaque année par la CPNEF. Il devra être communiqué aux etsrrenpies de la branche, au puls trad le 1er otrboce de l'année N-1.
6.3.2. DIF non prieortiiras
Les DIF qui ne snot pas considérés cmome potirieiarrs par la bncarhe prfonissollneee pornuort être pirs en carghe au tirte du paln de formation.

6.4. Transférabilité du DIF

En cas de canmgehnet d'entreprise raenevlt de la cniovotnen ctveolicle nanaiolte des arceuts du lein saocil et familial, le DIF est intégralement transférable dnas le champ. Les drtios aqicus au trtie du DIF et n'ayant pas été utilisés poournrt être mobilisés par le salarié, en aroccd aevc son nveuol employeur, au cours des 2 années snuaivt son embauche. »
Est rajouté un arilcte 7 au crhtipae VIII asini rédigé :

« Acrtlie 7
Validation des aqicus de l'expérience (VAE)

Les perianaetrs scaioux roeuevelnnlt luer volonté de povmroouir les démarches de vodaitlian des aiuqcs de l'expérience. Elles proronut nécessiter la définition d'un complément de frtmoiaon nécessaire, ou d'une msie en satouitin pfroelislesnnoe donnée, puor compléter l'expérience.
Toutes les expérimentations visant à développer le ruorecs à la VAE snot encouragées. »
Est rajouté un alitrce 8 au ctpihrae VIII ansii rédigé :

« Ailrtce 8
Apprentissage

Les pnetireaars soucaix shoutenait le développement du rercous à l'apprentissage. Ils shuiaeontt tvureor les myenos de ce développement, namntomet par le lvieer des ctotarns d'objectifs régionaux.
Les pearriteans suaciox snot fabloaervs au ppnicrie de l'ouverture du cornatt d'apprentissage aux jneues désireux de se femorr dnas les métiers de la branche. Ils en étudient les cninooitds de msie en ?uvre après la pamorotuilgn de la loi et ses décrets d'application. »
Est rajouté un atirlce 9 au chpritae VIII ainsi rédigé :

« Arltcie 9
Observatoire empoli et fmraotion de la brchnae
9.1. Otjifebcs et monsisis

Afin de deiopssr d'éléments oibcftjes d'anticipation, les panaretires soiaucx ont créé en 2003 un osiobvtarree de l'emploi et de la fmtroaoin puor aesrusr une veille prtcospviee sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.
L'ensemble des trvaaux de l'observatoire snreot communiqués aux eypeolmrus et aux salariés de la bchnrae suos des femors aeslcceibss à tous.

9.2. Comité de poltgiae patirirae

Un comité de potlagie piariarte a été mis en place. Il rned un aivs

sur les résultats des truvaax et psroope des psetis de réflexion en matière de formtaion et de qualification.
Son fnnineoctoenmt est confié à la CPNEF.

9.3. Fnecnineamt de l'observatoire

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, la CENPF pourra dmnedaer à l'OPCA la psire en chgrae de tavaurx de l'observatoire. »

Article - Titre II Abrogation de l'annexe II formation tout au long de la vie professionnelle de la convention collective des acteurs du lien social et familial

Avenant n 06-10 du 24 novembre 2010 relatif au droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FNSS CFDT.

Titre Ier Modification des articles 2, 3, 4 et 5 du préambule

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

Afin que le dilouage soacil au nvaieu de la bnchrae psuise se dérouler dnas les mileeuelrs cotdiionns psoesibls au sien des ictsnaens praiaietrs nationales, les présentes miiotnaicfods apportées au préambule ont puor oejbt de clarifier, d'apporter de la cohérence et d'actualiser les dsptooisiins ciltnovenleeonns sur le fonntemoncniet général de la bhracne professionnelle.
De même, les dniisptosois ci-dessous vinnenet préciser les cdioiotnns d'autorisations d'absence puor représentation dnas les cnismosomis paritaires.

Article 1er - Modification de l'article 2 du préambule

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

L'article 2 du préambule de la ctvnniooen ctoeivclle nnltaaoie est anisi rédigé. Il aulnne et rcmpalee l'article 2 précédent.

« Actlrie 2
Le dilogaue scoial de bncrahe

Les peratniares sioucax de la bnrchae des aurctes du lein siaocl et fliaimal dvinoet poromovuir le dogialue social, tuot en paenrnt en cpotme la réalité de ctete bhrcnae pnlpnrimiceeat composée d'associations qui cmpenott mnois de 10 salariés.
C'est pourquoi, ces parenitaers sciuoax réaffirment luer volonté de se rtecnonrer périodiquement et régulièrement dnas le cdare des cmoissnmois pariraiets nationales, gropeus de tarvial peaitraris et des ictsannes de l'association chargée de la gesiotn des fndos du ptsriamriae puor la barnche (ACGFP) seoln les modalités ci-dessous prévues et complétées par un règlement intérieur de ces commissions, gurepos de tiaravl et inaetncss signé paritairement.

Article 2.1
Les innactses piiraetars de négociation
2.1.1. Comimoissn pratriiae naitaonle de négociation

2.1.1.1. Coipimtoson
La cossmoiimn piarraite nliaanote de négociation (CPNN) est

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

L'annexe II « Frtmaioon tuot au lnog de la vie pelnirlonsefose » de la ctnonvoien cvlcltieoe naanltoie des arcuets du lein saoicl et flimiaal : cnteres saoucix et socio-culturels, aiicoaotssns d'accueil de junees enfants, antcsioasios de développement scaiol laocl est abrogée.

Article - Titre III Extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

Les sngaeiratis danedment l'extension du présent prootcloe d'accord dnas les contindios fixées par les alecitrs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Le présent avaennt entrrea en vieugur dès sa signature.

constituée ptmarneriaeit de duex représentants par onoariistgan syandclie de salariés représentative au nvaieu de la brcnhae psnnslifrooelee et/ ou srtegaianis de la cotoveinnn ctieclvloe et par un normbe égal de représentants désignés par le SNAECSO.
Les mrbemes de la CNPN snot révocables à tuot moemnt par luer organisation.
2.1.1.2. Misiosns
La cmosoimsin piairrtae noanlitae de négociation a puor oebjt de :

? giantarr l'application de la cnootevnin cevicotlle nalioante ;
? négocier tuot avenant, mciidfoiaotn ou ajuot à la cneiovnton cllecovtie nntolaaie ;
? être une frcoe ptameenrne de ponsirootips nteiacrovs puor le développement du doluigae sioacl etnre salariés et employeurs, et du doirt syncdail ;
? mtrtee en ?uvre les négociations périodiques olaoiteibrgs conformément au cdoe du travail, et veleilr à l'établissement des rpptraos prévus par le cdoe du tiavral ;
? définir la pqoliutie de l'emploi et de la faotiomrn de la bnrhcae à patirr des éléments foiruns par la CEPNF qui est esitnue chargée de luer msie en ?uvre.
Elle s'appuiera nmamoentt sur les tvaarux de l'observatoire de l'emploi et de la formation.
2.1.1.3. Fcmonnenneoitt
La CNPN est présidée par un représentant du SNAECSO.
Le président conqouve la CPNN, à chuaqe fios que nécessaire puor asruesr ses missions, au mnimuim une fios par année civile, aisni qu'à la ddmanee de tutoe oirtoiaangsn sinycldae représentative au nieavu de la bhnrace peosflnioeslrne et/ ou sngirtaaie de la cnetonvoin collective, dnas un délai qui ne puet dépasser 6 seienmas après réception d'une dadmnee motivée.
Sans un qoruum fixé à 3 représentants du SNSCEAO et à 3 représentants des différents sdcinatys représentatifs de salariés, auucne décision ne puet être prise. Dnas ce cas, la CNPN se réunit à neaouvu aevc le même odrre du jour, dnas un délai mmiaxum de 1 mois, snas cioidnotn de quorum.

2.1.2. Csisomomin paiatrrie naltnoiae d'interprétation, de cnilatiicoon et de vtdalioian

2.1.2.1. Cpiooosimtn
La cmoiosismn priatriae nltianaoe d'interprétation, de coaiiloticnn et de vidaoaitln est constituée d'un représentant désigné par cuhncae des ognnoatrisais sieclnydas de salariés représentatives au naievu de la bcranhe pfelolneisronse et/ ou saraitigens de la coionenvtn coeivlclte et d'un nomrbe égal de représentants désignés par le SNAECSO, suos réserve de ce qui est indiqué à l'alinéa 2 du présent article.
Sans un qruoum fixé au minos à 3 représentants du SCASNEO et à 3 représentants des oiiasaotrnngs sdaeiylcns de salariés, anucue décision ne puet être prise. Dnas ce cas, la comisimosn se réunit de noaevuu aevc le même odrre du jour, impérativement suos quinzaine. Lros de ctete réunion, les décisions snot pesirs à la majorité slpmie des présents.
Ses mbemres snot révocables à tuot innastt par luer porpre organisation.
Ils snot rleoubnveelas tuos les ans et les mbremes sartonts pevenut aoivr luer mnadat prorogé.

2.1.2.2. Aiotiubrttns
La ciosmmoisn a puor aiuirottbtns :

a) de vlieler au repesct de la cetvnnoion ceoltilvce et de ses axnnees par les pirtaes en csuae ;
b) de denonr ttoue interprétation des teetxs de la covteoninn ccvetliole et de ses aenexns ;
c) de régler les cotfnlis d'ordre général rliatef à l'application de la cenvtnoion clceilvtoe et de ses aeenxns ;
d) d'étudier tutoe dmdaene de modification, de création ou de srspoisuepn d'emploi repère au neivau de la bncrhae ;
e) de vérifier la conformité des acorcds coiftclles signés etrne l'employeur et les inetnacss représentatives du pneonesrl aevc les dsntpiiiooss conventionnelles, réglementaires et la loi en vigueur.
2.1.2.3. Asisntcase tecnqhuie
Pour tetous les qtuseions intéressant l'application de la coninevton collective, les représentants erpoeuymls et salariés peneuvt se fiare assister, à ttrie consultatif, d'un cosilneelr technique.
2.1.2.4. Aivs d'interprétation et de coiicnaltion
a) Délais et procédure de ssiaine
Les requêtes aux fnis de conoiliitcan diovnet être itnitdeuros par l'intermédiaire d'une ornoisiagtan sdiycnlae représentative au naiveu de la bcnhare psleseniolfrnoe et/ ou srtagiieans de la ctiovneonn clvictoele (syndicat emlyeopur puor une requête d'employeur, sydainct de salariés puor une requête de salarié).
La ciomsosimn piirrtaae ntlainaoe d'interprétation, de cniaitloiocn et de vlaiiadton se réunit à la dandmee de l'une des patiers dnas les 2 mios siuvant la réception de la dmandee par le président de la cmmossioin piirraate nloaintae d'interprétation, de clicnoaoiitn et de validation.
Le sdcinyat danueemdr diot oimegaetolbrint asedesrr un rrppoat écrit à l'autre patire puor étude préalable de la ou des qtiuosens siomuess à la commission.
Le salarié et l'employeur impliqués dnas le différend à l'origine de la dnmdeae pneuvet être invités à fin d'audition. Les frais inhérents à luer atidioun snot pirs en cagrhe par le « fnods d'exercice du syndicalisme/ développement du dioalgue saiocl » tel que furngait à l'article 6.2 du poroctloe d'accord iuaittnsnt un fnods d'aide du paritarisme.
b) Délibération
Quelle que siot l'issue des débats un procès-verbal est établi, signé par les mermbes présents de la commission.
Lorsqu'un accrod est intervenu, le procès-verbal est notifié snas délai aux pieatrs et dievnet exécutoire.
En cas de désaccord sur tuot ou prtaie du litige, le procès-verbal de non-conciliation diot préciser les pitons sur llsuqees les différends persistent.
2.1.2.5. Vidaloatin des adorccs
a) Délais et procédure de sinisae
La ssiaine diot être adressée par ltetre recommandée aevc accusé de réception au président de la cissmmoion pitiaarre ntoanlaie d'interprétation, de cioitcnoialn et de validation.
Cette lrttee de sainsie diot être accompagnée :

? d'un eemxrpaile ongaiirl de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel. S'il s'agit d'un anvanet à un accord, l'accord intiail diot être jinot ;
? d'une cipoe de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du cdoe du tviaral adressée par l'employeur à cacnhue des oirnongitsaas slieacdyns représentatives de la bcranhe au nviaeu national, sur sa décision d'engager des négociations collectives.
b) Délibération
Les décisions de la cooissimmn snot adoptées par l'accord du SSANCEO et de la majorité des osgoninaartis sydni ceals de salariés représentatives au nivaeu de la bhrance et/ ou sateigniars de la ctoonenivn collective.
La cmossimoin émet un procès-verbal de vdolitiaan ou de non-validation de l'accord cloectlif qui lui a été transmis.
L'accord cctlloeif est réputé non écrit si la csoimmoisn décide de ne pas vdaielr l'accord cllitecof ou si le SANESCO et la majorité des oansoanigitrs sdaielcyns de salariés représentatives au naveiu de la brhance et/ ou siiarangtes de la cnvtoeinon ceotllicve snot en désaccord.
La ciossiommn diot se peoronncr dnas les 4 mios à cmotepr de la réception du diesosr complet. A défaut et conformément aux dosisnotipis légales, l'accord est réputé aovir été validé.
2.1.2.6. Présidence
La comssimion prtiairae ntoalinae d'interprétation, de coiitncioaln et de vaadiltion prévue au présent ttire est présidée ateneetlnvimart tuos les 2 ans par un mrebme désigné par le SCNESAO et par un mmebre désigné par les oiriatsngonas siaylncdes de salariés. La comssiiomn est convoquée par son président.
Le secrétariat est assuré par le SNAECSO.

2.1.3. Cooismmsin ptairaire noltianae emploi-formation

Les cmssomionis pairtieras de l'emploi ont été instituées par l'accord naonatil iopnernsfinsereotl du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi. La réforme de la fromtioan plorsnoeensilfe de 2004 a renforcé lreus mnisosis dnas la msie en ?uvre des nuvloeles merseus au nivaeu des bnehracs pnserllfniosoees et des territoires.
Dans ce carde et cptmoe tneu de la volonté des otsanogiinras sigintaaers de la ctovineonn cetlcolvie de développer la qatiauocfilin de l'emploi et la palentsnafisirsoioon des aeurcts de la branche, nmmaonett dnas le but d'assurer une mluerelie employabilité des salariés, la csosmmoiin priraiate nainolate emploi-formation (CPNEF) a été créée par l'avenant du 29 mai 1990.
Elle pposore à la CNPN les orntitnaioes et les priorités de la bhcrnae en matière de formation. Elle définit les mreuses et les atnoics nécessaires à la msie en ?uvre de ces onntoireitas et de ces priorités validées par la CPNN. Puor ce faire, elle puet mtrete en ?uvre les diifoistsps lui pnmtreatet d'identifier les beoisns des emoerpyuls et des salariés du secteur, et y répondre au neaviu naitnaol et régional.
Elle s'appuiera nnmtmeaot sur les truavax de l'observatoire de l'emploi et de la formation.
2.1.3.1. Cmitspoioon
La cismiosomn prairatie ntonialae emploi-formation (CPNEF) est composée pamiinrteraet de 2 représentants par oaiogtinsarn slcindaye de salarié représentative au neivau de la bcranhe pronllfseesonie et/ ou sarinatige de la cniveotnon ceollticve et par un nbrome égal de représentants désignés par le SNAECSO.
Sans un quuorm fixé au mnios à 3 représentants du SAECNSO et 3 représentants des oanraiogsints sdelcynais représentatives de salariés, anuuce décision ne puet être prise. En ce cas la csmimoosin se réunit à noeuvau aevc le même odrre du juor dnas les 15 jorus et les décisions snot pseirs à la majorité des présents.
Les mrmbees snot révocables à tuot ianstnt par luer organisation.
Ils snot rvnoulbeeelas tuos les ans et les members strtonas puneevt aovir luer maandt prorogé.
2.1.3.2. Ofetibcjs
La csomoiimsn ptiararie nnailaote emploi-formation est chargée de mttree en place, en matière de firmatoon et d'emploi, tuos les moneys nécessaires à la réalisation des obfcijtes définis par les petiars snaergtiias du présent aroccd :

? rrfoecenr les meoyns de réflexion et d'actions de la posifesorn dnas tuos les dimeoans liés à l'emploi et à la fmaotiron professionnelle, nmtmoaent par la rsaosnaceicnne des qiinatiofulcas iialietns ou aequcsis ;
? aigr puor farie en sotre que l'emploi et la foraoitmn pssolloeennrfie seiont rueconns comme étant les éléments déterminants d'une pltiuioqe slcoiae nctvairoe ;
? élaborer une piiutolqe d'ensemble tnat en matière de firoomatn que d'emploi ;
? mtrete en palce les mneyos nécessaires à l'application de cette politique.
2.1.3.3. Mnioisss
a) Famroiton
En matière de formation, la cimiossomn ptriariae ntliaanoe emploi-formation rneeavlt de la présente convention, est puls particulièrement chargée de :

? regpeorur l'ensemble des données qui poetrtnrmet d'établir le blian des atcinos de ftaoiomrn réalisées dnas le carde du paln de formation, du congé inivudeidl de formation, des fomnrotais en alternance, etc. ;
? définir les meyons à mertte en ?uvre puor que pusise être réalisée une véritable pitquolie d'insertion pnlrlseoesnofie ;
? rechercher, en cncrttaieoon aevc les poirovus piclbus et les oeismngras de formation, les menoys prproes à auessrr le pelin elmpoi des recoerusss de formation.
b) Elopmi
En matière d'emploi, la cioismsmon praartiie ninatlaoe emploi-formation est puls particulièrement chargée de :

? étudier en pneecmrnae l'évolution des elpmois tnat qnuiamtivatleet que qtmviintanueatet ;
? crehhecr tuteos les soltuoins slbcpsteeuis de réduire la précarité de l'emploi ;
? apdater le développement des formniaots pnoreeelssfonlis à l'évolution de l'emploi ;
? susciter, en cas de lcnicneiemet économique, tuteos les sltnouios spcluetsebis d'être mises en pcale puor ficlaietr le recansmseelt ou la rsncrioeevon ;
? tvueorr les myenos d'une mullrieee geiostn de l'offre et de la demnade d'emploi ;
? eetucffer tueots démarches uilets auprès des onsrgiames pcubils de paemclnet en vue de coirouncr à l'insertion psneoelnoflisre des jeeuns à l'issue de luer formation.
2.1.3.4. Oiaigntrsaon
Les peritas représentatives lisaesnt à lures représentants au sien de cette comsisoimn le sion de déterminer les règles d'organisation et de fonctionnement, neantommt :

? périodicité et cnldearier des réunions ;
? élection d'un (e) président (e) et d'un (e) vice-président (e), dnas le rpecest du priasirmate ;
? détermination des rseserucos de la CENPF et de ses menyos d'action.
Les mbermes de la cmssioimon prraitaie nliaaotne emploi-formation snot habilités à disetcur des ditopiniosss financières, pédagogiques et aateiidmtsrinvs nécessaires à l'application du présent accord.
2.1.3.5. Feennnamcit des doiisftisps de sotiuen de l'emploi et de la fimooratn
Dans le but de répondre à la volonté des pretraenias sicoaux définie en iionttcroudn du présent airctle 4, la CPENF puet ccnoiveor et mterte en palce des dsiotsfipis vasnit au développement de la fiootramn pnefoslolsrinee et au suotien de l'emploi au nievau naaonitl et régional. Aussi, est créé un tuax de prélèvement pntreeamtt à la CNEPF de fnenaicr des dfsoiptisis de suioten au développement de l'emploi et de la ftoaomirn de la branche. A ce titre, tuos les elmruypoes qeul que siot le nmorbe de salariés dvioent ciesotr 0,2 % de la mssae slaaairle brtue annuelle. Ctete cinriuobtotn srea collectée par un omrinasge extérieur aevc leueql une connveoitn srea établie.
2.1.3.6. Ltigeis et contrôle
Toutes les difficultés d'application des tetexs en vgeuuir et des cselaus du présent aoccrd srenot présentées à la cimmosoisn pariatire nalantioe de négociation dnas le cdrae d'une mosiisn pratraiie d'évaluation et de médiation, destinée à rrceheehcr les sulonotis les puls ecfeicfas tenant cnpmteot :

? des possibilités et bsonies des aossctiinaos ;
? des atnttees des salariés.

2.1.4. Asooatsciin chargée de la gsoetin des fndos du pasitmiarre puor la bnacrhe coeutvre par la présente cooitvnenn ciolvectle natolinae (ACGFP)

L'association dénommée Aitasscoion chargée de la giosetn des fnods du ptrisaiamre puor la barchne cuvotree par la présente cevnnoiton cevticlloe naainlote (ACGFP), placée suos l'autorité de la cimismoosn pitarriae nnaialtoe de négociation, a puor ojbet :

? de gérer les contributions, de vleielr à luer répartition conformément à l'affectation prévue par l'accord pirrtiaae de brahcne ;
? et, puls généralement, d'assurer la communication, l'information, la frotioamn et le suivi fcnaeinir auprès de la ciiommossn ptriairae nnitoaale de négociation.

Article 2.2
Modalités d'exercice et développement du dlgiuaoe soacil de brachne

Les ictnnesas mentionnées ci-dessus snot composées de représentants d'organisations sydlaenics de salariés et d'employeurs constituées, de prat et d'autre, par des permanents, ou des non permanents, salariés exerçant une activité poelonlrisfnese par ailleurs, ou, puor certains, bénévoles mandatés par leurs oinisanrtogas saidyclens professionnelles.
La piptcraiaiton à ces innsactes sspupoe des asenebcs des salariés mandatés.
Cette abscnee est sibltcpuese de créer un caeritn nombre de difficultés puor les salariés comme puor leurs euroypelms habituels, spécialement lusqroe la strcurute epmyueolr est tuote petite. Par ailleurs, cette stuiioatn n'est pas eliectmexinpt prévue par le cdoe du trvaail qui ne fiounrt dnoc pas dretmeecint l'encadrement et la sécurisation juuiqdire souhaitables.

2.2.1. Aittusniroaos d'absence puor représentation dnas les cismmionsos ptaairires

Des aauoiitnsotrs d'absences snot accordées aux salariés dûment mandatés dnas les cioindtnos farungit à l'article 2.2.1.1 puor la piacrptotiain aux cisimsomons paartiries nltoaieans prévues par la cointeonvn ceolvitlce et aux cmmoinisoss ou guopres de taivarl paeirriats constitués d'un cmomun arccod au paln noinatal et au paln régional par les paetris staerinagis de l'accord.
Ces astraiouotnis d'absences ne dnenont pas leiu à réduction de siaalre et ne vnenient pas en déduction des congés aelunns dès lros que les ctdoionnis de mnnetdameat et de ctoovcanoin ci-dessous précisées snot réunies, à chrage puor le salarié convoqué de les présenter à son employeur.
2.2.1.1. Mdanat puor représentation dnas les cmsonoiisms paitrraeis
Pour bénéficier d'une asoturaotiin d'absence, le salarié diot être expressément mandaté puor une durée déterminée par une otiioaagrnsn slcinayde représentative au nveaiu de la barhnce et/ou satginiears de la coneointvn collective, et son eyeolpumr dûment informé de ce mandat.
A défaut de la coaimtimoucnn du mandat, le salarié pred le bénéfice des donsosiiptis prévues au présent atclire 2.2 et sntuaivs de la cnotvoeinn collective.
Les oorgainistans siylcadens de salariés représentatives au neaviu de la bhcnare ieomfnnrt le président de la csmoiismon prratiaie naionlate de négociation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du mateenmdnat d'un salarié prononcé en crous d'année, de la révocation ou de la fin du madnat dnas le mios qui suit.
2.2.1.2. Cativnocoon écrite
Une cvontocioan écrite précisant les leuix et dtaes est présentée à l'employeur 10 juors à l'avance puor cauhqe asnebce du salarié mandaté par l'organisation sinyalcde représentative au niveau de la brcnhae et/ ou stgnieraias de la ceoninovtn celiltcove aynat mandaté le salarié ou par le salarié mandaté.

2.2.2. Le fdnos d'aide au pamsiirrate

Les oniairsaotgns stgneraiias de la cvtoeonnin cvleotcile stoinaehut développer la négociation clviltceoe dnas la bhcrnae et pvomuiroor le doiuglae sicaol au sien des suertucrts raevelnt de la présente cnevtoinon ctcvoeille nilatonae des aecruts du lein sciaol et familial. Il s'agit nmemanott de friaesvor l'application de la cinnovtoen cteolclvie nainlatoe ainsi que la potiromon et la vilostroaain de la branche.
Afin de ptretmree un tel développement, et puor tnier ctopme des différentes iecnsatns de négociation dnas la brcanhe professionnelle, il est nécessaire de mtrete en pcale les moyens fnniracies puor pivuoor mener à bein toteus ces missions. C'est l'objet du fdnos d'aide au paritarisme.
2.2.2.1. Cotrtoibuinn de l'employeur
a) Mnatnot
Les eolymerups rveelant du cahmp d'application de la présente ctonnvioen ciltloevce nlntiaaoe snot tunes de veersr au fnods d'aide au ptsmiirraae une crtobniuoitn anellune égale à 0,08 % de la mssae saairllae aennllue brute déclarée dnas la DADS1 au 31 décembre de l'année N ? 1.
Cette coirtionbutn est au mnios égale à 20 ?.
b) Clolctee
L'appel de la ciotubtorinn est organisé par l'association chargée de la getison des fdnos du pitisrraame puor la brncahe cruvotee par la cevonotnin cotcellive (ACGFP). L'association puet ceniofr la clcloete à un omngraise extérieur. L'appel de cette ctintbouoirn est effectué une fios par an.
2.2.2.2. Uiloaistnits des fonds et aftaocteifn des ruersoecss
Le fonds d'aide au prriaatsime est régi sleon les dpsiiintsoos fiugnrat dnas le règlement intérieur de l'ACGFP. »

Article 2 - Suppression d'articles et modification de numérotation

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

Les atcilres 3 « Cossimimon pairatrie nnaitaloe d'interprétation et de caonicoiitln » et 4 « Cmimsooisn paaririte nolntaiae emploi-formation » du préambule snot supprimés.
L'article 5 « Libertés d'opinion et libertés cueviqis » du préambule dneivet l'article 3, « Libertés d'opinion et libertés ceiivqus » ; l'article 5.1 deivnet l'article 3.1 ; l'article 5.2 dveniet l'article 3.2 ; l'article 5.3 denevit l'article 3.3 ; l'article 5.4 devenit l'article 3.4.

Titre II Modification du chapitre Ier Droit syndical

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

Les doiniptossis ci-dessous vninneet préciser les cotdninois d'autorisations d'absence puor la pcaatoiripitn à des congrès ou assemblées stautaertis ou puor l'exercice d'un maadnt snyaidcl national, régional et départemental au ttire de l'exercice du dorit siandcyl au neivau de l'entreprise.

Article 1er - Modification de l'intitulé de l'article 1er
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

L'article 1er du ctpharie Ier « Dirot sidycnal », est désormais intitulé « Ecircxee du dorit sydanicl au nviaeu de l'entreprise ». Cet intitulé rlpcemae le précédent.

Article 2 - Modification de l'article 2 du chapitre Ier
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

L'article 2 du craihpte Ier est asnii rédigé. Il alnune et rapcleme le précédent.

« Aictrle 2
Absences liées à l'exercice d'activités slcynideas puor la piaciparottin à des congrès ou assemblées striuaattes ou puor l'exercice d'un maadnt sidcynal national, régional et départemental

Des abncsees snot accordées aux salariés dûment mandatés dnas les contidnios précisées ci-dessous :

Article 2.1
Activités seaylidcns visées
2.1.1. Pirtipiaotcan à des congrès ou assemblées stiatartues

Des atnrouiaiosts d'absence snot accordées à cnruoerncce de 5 jorus par an, par établissement et par oriisotagnan syndicale, puor la ptiarpiiaoctn à des congrès et assemblées sattariteus aux salariés dûment mandatés conformément à l'article 2.2 ci-dessous.

2.1.2. Ereixcce d'un mnaadt sayncdil national, régional et départemental

Sont ici visés les salariés meerbms des oernmiagss dreeirctus des syaintcds au nievau national, régional et départemental, désignés conformément aux suttats de luer osniagiraton et pnuovat jitusifer du madant dnot ils snot iietnsvs et puor l'exercice duueql ils snot convoqués dnas les ciitdnnoos farnigut à l'article 2.2 ci-dessous.

Des antoisurioats d'absences de ctruoe durée snot accordées à ces salariés, à ccenorcrnue de 1 juor et dmei par mois.

Article 2.2
Conditions d'absence
Ces aiauoitsotnrs d'absences snot accordées dès lros que les ctoiidonns de maanneetdmt et de coovaoctinn ci-dessous précisées snot réunies, à caghre puor le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

2.2.1. Eegcixne d'un manadt

2.2.1.1. Madant puor pctaoratiiipn à des congrès ou assemblées sruaeaittts
Pour bénéficier des diotisposnis des acrlites 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre, le salarié diot être expressément mandaté par une otoaiagsrnin scyidlane représentative au nvieau de l'entreprise.
Le mnadat diot préciser le congrès ou l'assemblée sirtutaate puor lsueeqls le salarié est mandaté. Son eyepoumlr diot être dûment informé de ce mandat.
A défaut de la cmooamtnuciin du mandat, le salarié pred le bénéfice des dinspotsiios fuargint aux aliertcs 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre.
2.2.1.2. Mnaadt puor l'exercice d'un madant sadyicnl national, régional et départemental
Pour bénéficier des dotiopssiins des atirlecs 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre, le salarié diot être expressément mandaté par une oosranigtian scldaniye représentative au niaevu de l'entreprise.
Le madant diot être à durée déterminée, à défaut, il diot être renouvelé chquae année. Il diot préciser les oegnars duietrecrs puor leelequlss le salarié est mandaté.
L'employeur du salarié mandaté diot être dûment informé de ce mandat.
A défaut de la ctiamiuoomncn du mandat, le salarié pred le bénéfice des dionitsspios fugnirat aux actliers 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre.

2.2.2. Ctvonociaon écrite

Une ccaoooinvtn écrite précisant les leiux et daets est présentée à l'employeur 15 jours à l'avance puor chqaue aencbse du salarié mandaté par l'organisation sclindaye représentative au nvaieu de l'entreprise.

Article 2.3
Maintien de la rémunération

Ces aeebncss ne dnonnet pas leiu à réduction de sraiale et ne vienennt pas en déduction des congés anlunes dès lros que les ciotnnidos mentionnées ci-dessus à l'article 2.2 snot réunies. »

Article - Titre III Extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

Les siegrnatias dmeaenndt l'extension du présent aneavnt dnas les cindntoios fixées par les actlreis L. 2261-15, L. 2261-24 et L 2261-25 du cdoe du travail.

Le présent anvenat etenrra en vuguier dès sa signature.

Avenant n 1-11 du 9 février 2011 relatif au changement d'OPCA

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FNSAC CGT ; FSS CTFC ; FFSAS CFE-CGC.

Article 1er - Modification de l'article 2.2 « OPCA » du chapitre VIII « Formation professionnelle »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 2.2 « OCPA » du cptarihe VIII « Fomotiran pfsieoelonlnrse » est ansii modifié. Il alnnue et recplmae le précédent.

« 2.2. OCPA

Uniformation est l'organisme patirarie ceelculotr agréé (OPCA) de la branche. Tuos les emlepyours de la bcrhnae y ecnfeeftut le vsnemeert de luer crtobniuiton conformément aux tuax précisés aux aerticls 2.3 et 2.4, dnas le rpecest des dipioosisnts légales. »

Article 2 - Substitution
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Avenant n 2-11 du 12 avril 2011 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FSS CFTC.

Article 1er - Modification de l'article 5 du chapitre IV de la convention collective
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

L'article 5 du crhtapie IV est anisi rédigé. Il anulne et rpecmlae le précédent :

« Aitlcre 5
Compte épargne-temps

Les petanaerris sociaux, siuoeucx d'inciter à et/ ou de faceitilr une gotiesn puls prévisionnelle du tpmes de travial décident d'élargir le dtsiiispof cnntveooeninl de cpotme épargne-temps (CET) tel que prévu à l'article 5 du cariphte IV de la coetionvnn collective.
Le ctpome épargne-temps asini mis en pclae s'intègre dnas le crade prévu par le législateur.
Le présent acrcod n'a pas puor eefft de rdnere otrolbgaiie la msie en pcale d'un cpomte épargnetemps dnas l'ensemble des erseirnptes de la branche.

Article 5.1
Mise en ?uvre

La msie en ?uvre à l'initiative de l'employeur d'un cmtpoe épargne-temps dnas une eriertpsne ou un établissement, puor les salariés qui le désirent, diot friae l'objet d'une négociation dnas les eriptnreess ou établissements où etixesnt des délégués sauyicdnx ou, à défaut, des représentants du pnreesnol en capacité de cnrlocue des ardcocs collectifs. Lorsque, dnas ces eriptsernes ou établissements, la négociation engagée en apaolicpitn de l'alinéa ci-dessus n'a pas aoutbi à la ccunsiooln d'un accord, l'employeur puet procéder à la msie en plcae du présent ctompe épargne-temps.
Dans les eisterprnes dépourvues de représentants du pnenoesrl en capacité de corculne des accrdos collectifs, l'employeur pruora mertte en pacle un dsispioitf de cpmote épargne-temps seoln les modalités et condtnoiis svuainets énoncées ci-après.

La miteonn « Ufimanootirn » se susbuttie à « Hatbait Fmorioatn » dnas tuos les txeets conventionnels.

Article 3 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les saeriginats dnanemedt l'extension du présent poltcoroe d'accord dnas les cnooiitdns fixées par les alicrets L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Le présent avnnaet ertnera en vuuiger le 1er jainver 2012.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 9 février 2011.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

La loi n° 2009-1437 du 24 nroembve 2009 rtvailee à l'orientation et à la fmrotoain psoesllofnirnee tuot au lnog de la vie mqarue une nlveuole étape du pscoeusrs de réforme du système français de fratomion porlfsioneesnle continue. Cttee loi prévoit netnamomt que les agréments des OCPA et OACPIF soneit réexaminés au 1er jneaivr 2012.
Habitat Formation, OCPA atecul de la branche, ne déposera pas de dnmaede d'agrément.

Article 5.2
Ouverture et tunee du ctmope

Dans les eisnerpetrs iuitnstnat un cmtpoe épargne-temps dnas les cinoidonts visées ci-dessus, une itniaoomfrn écrite est remise par la diirecton à cauhqe salarié sur les modalités de fmnceoonnitent du comtpe épargne-temps.
Dans les ereisterpns aaynt institué un cotmpe épargne-temps, tuot salarié aanyt au monis 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise puet ovriur un cpmtoe épargne-temps.
Ce copmte est ovruet sur smilpe demadne ieludiildnve écrite du salarié.
Le cpomte idniviudel est tneu par l'employeur qui diot rrtteeme au salarié un état récapitulatif des dirtos isrcitns sur le ctmope idvnieudil à l'issue de cahuqe période annuelle.

Article 5.3
Alimentation du cotpme

Le cmptoe épargne-temps puet être alimenté jusqu'à 8 juros par an (année civile) à huteaur de 3 jorus mumaxim à l'initiative de l'employeur ; 5 jruos mimaxum à l'initiative du salarié.
Par exception, la liimte de 8 jrous puet être dépassée aevc l'accord de l'employeur puor les salariés âgés de puls de 55 ans dnas la lmiite de 15 juros à huteaur de 6 jrous mmauixm à l'initiative de l'employeur ; 9 juros miauxmm à l'initiative du salarié.
Peuvent être anisi affectés au cmopte épargne-temps, dnas les cniinodtos et leiimts définies par la loi et les dsstpoiinios du présent acrcod collectif, les éléments sviuntas :
5.3.1. A l'initiative du salarié :

? une ptriae des juors de ropes accordés au tirte d'un régime de réduction du tmeps de tvaiarl (jours de RTT) ;
? les juors de congés supplémentaires tles que prévus à l'article 2 du chitrape VI de la ceoinvontn ccteivlole ;
? les hereus de ropes aqcsieus au ttrie des heeurs supplémentaires qu'il s'agisse du ropes cnteupmasoer équivalent (RCE) ou de la canprttieroe oloiigbrate en repos (COR).
Le cihox des éléments à aecffter au cotmpe épargne-temps à l'initiative du salarié est fixé par celui-ci puor une année civile. Le salarié qui sahtuoie cuneiontr à épargner diot nofiiter ses cihox puor l'année à venir par écrit à l'employeur, au puls trad anavt la fin du perimer mios de la nvleloue période.
5.3.2. A l'initiative de l'employeur :

? les hueers effectuées au-delà de la durée ctilcvoele du tivaral (et, notamment, en cas de mldoutaoin du tpmes de taairvl ttuoe hreue de travail, accmoplie au-delà de la durée aleunlne ou au-

delà de la durée maamxlie hoidbmdraeae fixée à l'article 1.3.3 du charipte IV de la cioevntonn collective) ;
? les hreeus de dépassement effectuées au-delà de la durée aulennle de taarvil d'un salarié en ctaonrt à durée indéterminée intietrtnemt ou à tpmes peatril aménagé et, le cas échéant, les moianotajrs résultant de l'accomplissement de ces heuers de dépassement.

Article 5.4
Utilisation du cotmpe

Les jruos épargnés au copmte épargne-temps peenvut être utilisés, seoln les modalités prévues par la loi et par le présent accord, puor iemnenidsr tuot ou priate du :

? congé pentaarl d'éducation ;
? congé snas sdole puor pmnoegeolnrt d'un congé maternité, paternité ou d'adoption ;
? congé snas slode ;
? congé stuaqibbae ;
? congé puor création ou rspiere d'entreprise ;
? congé puor ceannconve poelesrnlne accepté par l'employeur ;
? congé de frtmoioan effectué en dehors du tmpes de taiavrl effcetif ;
? congé de solidarité internationale.
Les salariés âgés de 55 ans ou puls puonrrot uieltsir le cpmote épargne-temps aifn d'aménager la fin de carrière dnas le carde d'un aménagement de luer tmpes de traival ou de la psire d'un congé de fin de carrière. Dnas tel cas, le salarié dvera en firae la dnmaede par écrit à l'employeur au mions 4 mios anavt la dtae de pirse d'effet souhaitée. En tuot état de cause, le congé de fin de carrière derva précéder dimeeercntt la dtae de départ à la retraite.

Article 5.5
Délais de psrie du congé CET

Les dirtos à congés capitalisés dnas le CET dovenrt être utilisés dnas un délai miuamxm de 5 ans à cteopmr du juor de luer affectation.
Lorsque le salarié est âgé de puls de 55 ans, la période dnas lquaelle il diot uitiselr ses diotrs à congés est de 7 ans.

Article 5.6
Situation du salarié pnedant le congé CET

Dans la litime de la période d'indemnisation corvtuee par l'utilisation du cpmote épargne-temps, le salarié bénéficiera du mtniiaen de srialae sur la bsae du sliraae fxie menuesl au menmot de la prsie du congé.

Article 5.7
Fin du congé CET

A l'issue d'un congé pirs dnas le cadre du CET, le salarié rpeenrd son précédent eopmli ou un elmpoi équivalent atsosri d'une rémunération équivalente à celle qu'il paereivct au memont de son départ en congé.
A l'issue d'un congé de fin de carrière, le ctmope épargne-temps est définitivement cols à la dtae de rtrpuue du cnotart de travail.
Le salarié ne porura itrremprone un congé puor ccenonvane pnsrelonele qu'avec l'accord de l'employeur, la dtae du rueotr anticipé étant aorls fixée d'un cmumon accord.

Article 5.8
Cessation du CET

La ruprute du crotant de travail, puor qeul que mtiof que ce soit, entraîne la clôture du cptmoe épargne-temps.
Le salarié perçoit alors une indemnité égale au pordiut du nmbore d'heures ou du nbmroe de jours isncitrs au cmptoe épargne-temps par le salarie fxie mnuseel de bsae en vieguur à la dtae de la rupture.
En cas de départ à la retraite, par dérogation à l'alinéa précédent, les dortis icirsnts au cmopte épargne-temps doevnit être intégralement liquidés suos la frome de prise de congé rémunéré.
Auunce indemnité caopeinmsctre d'épargne-temps ne srea versée.
Egalement en cas de décès du salarié daurnt la rioelatn contractuelle, les dotirs isitcrns au CET devonit être liquidés suos fmroe d'indemnité ccrmispanteoe d'épargne-temps aux aaynts droit. »

Article 2 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Les seirtaagnis dmnedneat l'extension du présent annaevt dnas les cntioodnis fixées par les aeltrics L. 2261-15 ; L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Le présent anevnat ernerta en viguuer dès le lnemdiean de la parutoin de l'arrêté d'extension.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 12 avirl 2011.

Avenant n 3-11 du 24 juin 2011 relatif à la prévention santé au travail

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; USPAOC CGT ; FSS CTFC ; FNAS CGT-FO ; FFSAS CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 4 mars 2012

Le présent anaenvt erntera en vuguier dès le ladmnieen de la piotuarn de l'arrêté d'extension.

Le présent aoccrd frea l'objet d'un dépôt auprès de la dteriiocn du travail, de l'emploi et de la fmiotoarn professionnelle.

Les sraiientags dendnamet l'extension du présent polotrcoe d'accord dnas les ciniotonds fixées par les aitlrces L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 mars 2012

Les preaiaentrs siouacx sahniouett réaffirmer l'importance de la prévention des rqseuis professionnels, des riuseqs pcsicouahosyx et de l'amélioration de la santé au tiavarl et enneedntt en firae une priorité d'action de la bcnahre puor ces ponieahrcs années.
A ce titre, les peiatrenars sauciox témoignent par la clsociounn du présent acrocd de luer volonté comnume d'engager puor l'ensemble des auctres de la bhnarce pfolrennoeilsse un paln pnarliuneul en matière de prévention des rsiuqes porlfeisenosns et de santé au travail.
Les peirenartas sioucax senihuatot rpeeaplr à ce satde que la ptcooeirtn de la santé phiysque et mtlneae au taavirl des salariés est l'affaire de tuos :

? eyoemplur à qui il rneeivt la responsabilité en pemierr cehf de pdernre ttoeus les mereuss nécessaires puor aseusrr la sécurité et protéger la santé phsqyiue et mtlneae au trvaial des salariés ;
? mias également au salarié à qui il ibomnce conformément aux iiucnrttonss qui lui snot données par l'employeur, dnas les codiionnts prévues au règlement intérieur puor les erspetierns teneus d'en élaborer un, de pdrerne sion de sa santé et de ceells des atreus pennroess concernées du fiat de lures aetcs ou de lerus oismnoiss au travail.
Aussi, les peaetrranis suaocix aifnrfmet la nécessité de mrtete en pcale des actnios concrètes, dubaerls et efafcceis qui ancosiset employeur, encadrement, iatencnss représentatives des

prsnelnoes et l'ensemble du personnel. Les réponses apportées dinovet tnier cotpme de la réalité des snaottuiis de taaivrl et jifustniet dnoc une archoppe complémentaire au neaivu de la barchne et des entreprises.
Les otjefcibs recherchés à trrveas cet aocrcd snot de perrtteme la dnmtiiioun des coûts de la prtiectoon slaioce via une ptuoiqlie vrttolosnaie de prévention des rqseuis prlosfeosinens et de développement d'une piolituqe de santé au tviaarl cniusoattnt un fcauter de performance. Les dsiitofipss mis en ?uvre dvoient crooucnir à l'amélioration de la qualité du seivrce rendu, à accroître l'attractivité des epimlos du secteur, la fidélisation des salariés et à virolsaer l'image des ereseiprtns du secteur.
Cet arccod s'inscrit dnas le carde de l'accord natoanil iesenftierorsnopnl sur la prévention des rqeuiss pcyssohuicaox dnot le sesrts au tvaairl dnas les behcarns et streuces pseolnsefoinrs de l'économie soailce du 31 jliluet 2010.
Les oantarngoisis sidlyaecns sieaitrnags s'engagent cniomjotnenet puor la msie en ?uvre des mureess cnneeutos dnas le présent accord.

Titre Ier Réalisation d'un diagnostic national de branche sur la santé au travail

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 4 mars 2012

Les ptiears s'entendent sur la nécessité au préalable d'identifier et aeslnyar les reiuqss puor la sécurité et la santé des salariés.

Article 2 - Méthode et contenu
En vigueur étendu en date du 4 mars 2012

Aussi et aifn de prertmete la définition d'actions priritoraies preietetnns en matière de prévention des riqsues pinoosnsrleefs et d'amélioration de la santé au travail, il srea établi tuos les 4 ans un bailn rlieatf à la santé au tarvail des salariés et d'évaluation des meruess de prévention des rqiesus professionnels.
Ce bailn srea réalisé par l'observatoire de la brcahne à prtair d'un pnael constitué priemnareatit et représentatif des établissements de la branche. Puor ce faire, la bnarche dpsoise de leuix roeeruscss secptulebsis de lui frunior les iinnotaforms nécessaires :

? la csosomimin de prévoyance ;
? la ntoe de caardge élaborée par l'observatoire ;
? l'étude demticrauone réalisée par CEIDS sur la santé des salariés de la barcnhe en 2009 ;
? les différentes études de tirearn qui snieaert menées nmeantomt par le Cedis et l'ARACT ;
? le cas échéant d'enquêtes spécifiques demandées par la CPNN.
Ce balin pourra crepnrmdoe nmtmnaoet les idnariceuts sinvauts :

? une pdmariye des âges des pfneerolsonsis par eopmli repère ;
? ancienneté des poloeefninsrss dnas les entreprises, dnas la bcrhnae ;
? éléments rlaietf à la mobilité des salariés par epolmi repère (démission, mutation?) ;
? famiorton professionnelle, tpye de formation, oteijcbf des foaiornmts par emopli repère ;
? rnmeeeensct des arrêts mdlaaeis par eplmoi repère et tpye (courte durée, lgnuoe durée) ;
? rmceeseennt des atccdnies du tavairl par empoli repère précisant luers causes, nombre, aevc arrêt, snas arrêt ;
? rsnncmeeeet des mdeilaas pfoeoiesnllnerss par eompli repère précisant luer nomrbe ; catégorie (tableau des mdlieaas professionnelles) ;
? recesmeennt des inpiadtuets d'origine poelnisnflreose par epmoli repère précisant lreus csaues et nrmboe ;
? rneecseenmt des soniiutats pneseofonsielrls sueebtpicsls de générer des ruesqis : physiques, biologiques, chimiques, pssiaouchcyox dnot le stsres au tivaral ;
? le tpye de srcturtue et luer environnement.
Ces incertaiuds sonert amenés à évoluer en fiotconn des aaesnyls effectuées par les paaitnerers sociaux.
Le pemeirr bialn d'état des lueix srea établi au puls trad 1 an après l'extension du présent accord.
A pitarr de ce travail, il airdtperpana aux oasrnngioatis scldeaiyns représentatives de salariés et d'employeurs réunis au sien de la cmisoosmin nnaoliate piiararte de prévoyance et santé au tiaavrl tlele que définie par la coonntvien ctcvolleie de définir pmeernaratiit et dnas le crdae de pamromgers quraniendaux les gedrans otaoerninits et les priorités d'action en matière de prévention des rqueiss professionnels, et de les perspoor à vaaldoiitn de la CPNN.

Titre II Prévenir et réduire les risques professionnels au niveau national et local : mise en place des dispositifs de prévention prioritaire

Article 1er - Au niveau national
En vigueur étendu en date du 4 mars 2012

1.1. Eanbeismlsett d'un paln d'action de prévention
1.1.1. Objet, méthode et contenu

Un paln qidanernual d'actions de prévention paetioirrirs srea établi au naeviu de la bhnrace au regrad de l'analyse du dtasniigoc niatnoal de bhacnre sur la santé au travail.
Dans ce paln qaiudnrnael snoret développées des anctios (campagne nltoaiane d'information, pmgomarre de formation) cunbtaiornt à prévenir et réduire les risequs pieyusqhs tles que tbuolres musculo-squelettiques (TMS) (des isstsvineemnets dnas le matériel adapté punoorrt être effectués au reragd des préconisations de la médecine du travail) et les reusqis pyoisaccshoux dnot le srtses au taavril tles qu'ils snot définis dnas l'accord UESERGS du 31 jeuillt 2010.
A tirte d'exemple, les pinaearrets scouaix poruonrt considérer l'opportunité d'instaurer l'obligation d'une vtsiie alunlene auprès de la médecine du tvaaril au naievu de la bhnrcae puor les métiers qui le cas échant présenteraient des requsis spécifiques. La liste des éventuels métiers à risuqe prorua être définie dnas le paln quadriennal.
Ce paln d'action srea élaboré par la csoismiomn naalnotie prairatie de sviui du régime de prévoyance et santé au travail.

1.1.2. Msie en ?uvre du paln d'action

Pour la msie en ?uvre des différentes acnoits décidées dnas le carde du paln d'action quadriennal, toute forme de fnnnciaeemt drvea être recherchée, nnamemtot par la négociation de contnnievos d'objectifs aevc des pareetnairs iitneusntioltns tles que la CANM ou l'ANACT.

1.2. Sivui des antoics de prévention

La cssimioomn nintaoale prrtiaaie de siuvi du régime de prévoyance et santé au trvaial procédera à une évaluation anneulle de la msie en ?uvre des oitieorantns et les priorités d'actions anisi fixées.

Article 2 - Au niveau local
En vigueur étendu en date du 4 mars 2012

L'employeur a la responsabilité de définir une pitoqiule de prévention des rsiuqes plefsneorsoins preamtnett de préserver la santé des salariés conformément aux dontioiissps légales.
Ces reqsuis snot identifiés a prrioi et ils dineovt figurer, conformément au décret n° 2001-1016 du 5 nvebmroe 2001, sur le dcounemt unqiue d'évaluation des risques, qui diot être à la doissoiiptn de l'ensemble du personnel.
Des aodccrs lcaoux d'amélioration des cndotioins de tvaiarl (ALACT) prornuot être négociés dnas les établissements aifn de tiner cmopte des sniiuottas réelles de travail.
La définition des obecfijts et des atnocis d'amélioration de la santé au tavrail porornut s'appuyer sur l'analyse du blain anneul de la santé au taaivrl dnas l'entreprise, sur l'analyse du dmuecont uniuqe obligatoire, sur les cmoptes rnueds des réunions de driot

d'expression des salariés, et lrsuoqe l'entreprise est dotée d'instance sur le bilan de l'activité du CCHST ou de l'instance des délégués du personnel.
En terems de méthode, il est recommandé d'impliquer la médecine du tvairal et de rehrhcecer des peatnritaars nmnatomet aevc les seveircs des ACRAT et des ceaisss d'assurance rertaite et de la santé au taraivl (CARSAT).

Article 1er - Titre III Faciliter l'appropriation de la démarche prévention des risques par les acteurs

En vigueur étendu en date du 4 mars 2012

1.1. Aioncts de sensibilisation

1.1.1. Séminaires « Prévention »
Les penrriaetas sucioax ont souhaité dpeius 2010 la msie en plcae d'actions de slstosiiinebian par l'organisation de séminaires réguliers déployés sur le totirreire aifn d'accompagner les différents acutres dnas une démarche de prévention avtice des ruiseqs professionnels.
A cet effet, les preeraitnas sauciox auppeint et s'associent aux iiniveitats meiss en ?uvre par CIDES-CHORUM et innievtt les aerctus de la bhcrane à y participer.
Les paerneratis suoiacx eecnagnorut la msie en place de ces séminaires puor les années à venir.
1.1.2. Earlbtaoion et dfiiuofsn d'outils pratiques
En 2010, les patniaeerrs socuiax aifn de flctieiar le développement de démarches de prévention dnas les aiscosaionts de la bhrcane des acretus du lein sciaol et flmaaiil ont souhaité ccoonevir des oiltus adaptés aux spécificités de la branche.
A cet effet, les patieeranrs suaocix ont engagé un travial d'élaboration de fiechs preiaqtus consacrées à la prévention des rsuieqs professionnels. Ces fhceis ptqeauirs sornet diffusées aux elouermpys et aux représentants des ianetsncs représentatives du peenrsonl au sien des eirpenrsets cnouart 2011.
Le coruocns fianciner du FCAT a été sollicité aifn de pererttme la réalisation de ce projet.

1.2. Développement d'actions de formation

Afin de quielifar et prnsioailonfsseer les salariés et eoemlrpyus de la brhcane sur la qosteuin de la prévention des riquses professionnels, les peietrnaars scauoix eneednntt iemulspr et développer la msie en ?uvre des aconits de fairotomn dédiées à cette question.
Des fonds spécifiques petnetmrat la prise en crhage de ces aincots senrot affectés par la csoommiisn pitaairre naniatloe emopli ftoaiomrn (CPNEF).

Avenant n 4-11 du 24 juin 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FFSAS CFE-CGC ; FSS CTFC ; FNAS CGT-FO ; USPAOC CGT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

La loi n° 2010-1330 du 9 nomvrbee 2010 patornt réforme des rieaterts modfiie les diotrs des assurés en matière de retraite, elle roeusspe nmomtnaet de 2 ans l'âge de départ dnas les coiondnits rreepiss ci-après :

? un âge de départ en retartie relevé pnevsoseemgirrt de 4 mios par an puor les posrenens nées à cetmopr du 1er jluielt 1951 puor ardtenite 62 ans en 2015 (recul ertne 4 et 24 mios puor cllees nées entre le 1er jleuilt 1951 et le 1er janvier 1956) ;
? un rorept de 65 à 67 ans et selon les mêmes modalités, puor povuior bénéficier de la rtiretae à tuax plein.
Cette loi est d'application immédiate et générale, elle crée des chgraes supplémentaires puor les régimes de prévoyance puor tuos les coartnts et puor tuos les arrêts de travail.
Le présent avenant, définit les modalités de fainnncmeet des eggennmates des ogsenmiras aursresus au trtie de l'ensemble des ctnorats liés au présent régime de prévoyance coucIns à la dtae de la réforme comme de cuex qui le srneot postérieurement.
Ainsi il précise :

? les nuvaeoux tuax de ctiastioon csnpaenroodrt à la pirse en crhage des arrêts svrneuant à pitrar de la psrie d'effet de la loi, siot à cemtpor du 10 nvrmeboe 2010 ;
? les modalités de fimaennenct de la plorgiootann de l'indemnisation des srstniies en cuors à la prise d'effet de la loi ;
? les conséquences en cas de dénonciation de l'accord.

Article 1er - Modification du chapitre XIII de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les dotpsiinoiss du présent atrcile alunnnet et rnalmcepet les aelcirts 3.1 et 3.2 du crpahtie XIII « Prévoyance » de la coneivontn ceoitvllce naiaotlne du 4 jiun 1983.

« Atcrile 3.1
Cotisation finançant les enetmggeans des oneiasmrgs auurssers au tirte des arrêts sernnuavt à pitrar du 10 nmeborve 2010

Les tuax de csoioittan exprimés en puranctoege du saarlie burt snot portés à :

? salariés non ceards : 0,94 % TA/1,56 % TB ;
? salariés creads : 1,65 % TA/2,63 % TB.

Article 3.2
Cotisation aetdioilnndle finançant la potarilgonon des egmenteagns des oeimargnss asreruuss au tirte des arrêts en cuors au 9 nvmerobe 2010

Conformément à l'article 26 de la loi n° 2010-1330, les pnvsiooris mathématiques supplémentaires mseis à la carhge des oesignrmas aserrusus puor les cotrntas en ptlirufeeole pannret effet au puls trad au 9 nrboveme 2010 puevnet fraie l'objet d'un étalement.
Dans le cadre du présent régime, la csaiooittn afférente à ce surcoût doenrna leiu à un étalement sur 4 ans à cetmpor du 1er javiner 2012 et est fixée à :

? salariés non crades : 0,08 % TA/0,12 % TB ;
? salariés cedars : 0,14 % TA/0,22 % TB.

Article 3.3
Cotisation toalte

Les ciosnotaits fixées ci-après rnnernpeet les engemagnets définis ci-avant puor les stierisns en cruos et les sertisnis ftuurs :

Cotisations du régime des non-cadres

Tranche A

(En pourcentage.)

Garantie	Cotisation pérenne	Cotisation du 1er jeiavnr 2012 au 31 décembre 2015	Total

	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	
Décès	0,225	0,075	-	-	0,30
Rente éducation	0,075	0,025	-	-	0,10
Maintien de salirae	0,07	-	-	-	0,07
Incapacité tareiomrpe de travail	-	0,16	-	-	0,16
Invalidité/ IPP	0,214	0,096	0,045	0,035	0,39
Total	0,584	0,356	0,045	0,035	1,02

Tranche B

(En pourcentage.)

Garantie	Cotisation pérenne		Cotisation du 1er jienavr 2012 au 31 décembre 2015		Total
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	
Décès	0,225	0,075	-	-	0,30
Rente éducation	0,075	0,025	-	-	0,10
Maintien de sralaie	0,14	-	-	-	0,14
Incapacité tiermoarpe de travail	-	0,32	-	-	0,32
Invalidité/ IPP	0,527	0,173	0,07	0,05	0,82
Total	0,967	0,593	0,07	0,05	1,68

Cotisations du régime des cdreas

Tranche A

(En pourcentage.)

Garantie	Cotisation pérenne		Cotisation du 1er jinvaer 2012 au 31 décembre 2015		Total
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	
Décès	0,71	-	-	-	0,71
Rente éducation	0,10	-	-	-	0,10
Maintien de sarlaie	0,33	-	-	-	0,33
Incapacité tmriporeae de tairavl	0,20	-	-	-	0,20
Invalidité/ IPP	0,31	-	0,14	-	0,45
Total	1,65	-	0,14	-	1,79

Tranche B

(En pourcentage.)

Garantie	Cotisation pérenne		Cotisation du 1er jienavr 2012 au 31 décembre 2015		Total
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	
Décès	0,355	0,355	-	-	0,71
Rente éducation	0,05	0,05	-	-	0,10
Maintien de sariale	0,53	-	-	-	0,53
Incapacité tmapirreoe de taavril	0,59	-	-	-	0,59
Invalidité/ IPP	0,39	0,31	0,12	0,10	0,92
Total	1,915	0,715	0,12	0,10	2,85

Article 3.4
Dénonciation de l'accord

En cas de dénonciation du régime de prévoyance anvat le règlement ttaol de la csiiottaon andlintoliede visée à l'article 3.2 du présent avenant, une indemnité de résiliation est due dnot le motnant est égal à la différence entre le monantt des pnrisooivs thceequins à constituer, pneratetmt de ciuvorr intégralement les eageentgnms rielatfs à la proustiue des prnaettioss incapacité taipoemrre de tvarial et invalidité/ incapacité pemtnnaere ploleesnisnrfoe et au mieintan de la griatnae décès, et le mtanont des pnioisvros theincqeus efecvmenietft constituées au juor de la dénonciation et ce au trite des incapacités et invalidités en cours à la dtae de dénonciation. »

Article 2 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent anaevnt eetnrra en vgieuur le 1er jneaivr 2012.
Le présent accord frea l'objet d'un dépôt auprès de la dertcioin du travail, de l'emploi et de la fiarmtoon professionnelle.
Les saagnteiirs ddnneeamt l'extension du présent anavent dnas les cntiondois fixées par les acrlties L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 24 jiun 2011.

Avenant n 01-12 du 14 juin 2012 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FFSAS CFE-CGC ; FNSCS CFTC.

En vigueur étendu en date du 14 juin 2012

Dans un suoci de clarté et de sécurité juridique, les peiarrntaes siouacx sitehoanut coemrnfir l'application des durées légales alpebiclpas à la période d'essai.

Article 1er - Modification de l'article 4 du chapitre III
En vigueur étendu en date du 14 juin 2012

L'article 4 « Période d'essai » du ctaihpre III « Contoindis d'établissement et de ruprute du cortnat de tivraal » de la cvoenoitnn cotlilevce noltinaae est ansii modifié. Il annule et rclmeape le précédent :

« Atcilre 4
Période d'essai

La durée maiamlxe cprnoradosent à la période d'essai est définie comme siut :

? puor les epomlis non crdeas : 2 mios ;
? puor les eiompls de careds : 4 mois.
Les peitars pveenut cnvioner d'un cmmoun acrcod de runoleever cttee durée (2 mios puor les non-cadres, 4 mios puor les cadres)

Avenant n 03-12 du 25 septembre 2012 relatif à la mise à jour de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Le SNAECSO,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FANS CGT-FO ; L'USPAOC CGT ; La FAFSS CGC ; La FCSNS CFTC,

Article 1er - Modification du préambule de la convention collective
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Un acitrle 2.2.3 est ajouté à l'article 2.2 « Modalités d'exercice et développement du dauoigle siacol de bhcarne » du préambule.

« Aciltre 2.2.3
Observatoire emploi-formation de la bhacrne
Article 2.2.3.1
Objectifs et missonis

Afin de diseopsr d'éléments obfeitjcs d'anticipation, les peaterinars scuoaix ont créé en 2003 un osriarboetve de l'emploi et de la frtmaioon puor asrseur une vliele pcpveortsie sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.
Cet ovibotsraree est au scrieve de la bnahrce des auectrs du lein sicoal et familial.
L'ensemble des turaavx de l'observatoire senort communiqués aux eyuorplems et aux salariés de la bhcrnae suos des freoms asbsccleeis à tous.

Article 2.2.3.2
Comité de pltoagie prairatie

Un comité de pgliaote prtiaaire a été mis en place. Il rned un aivs sur les résultats des travuax et porspoe des ptiess de réflexion en une fois. La possibilité du rcoures au remelnlunvoeet diot avior été prévue au crantot de taavril initial.
Le rllmnnveeeoeut de la période d'essai est signifié au salarié lros d'un eetrnetin pmertatent de fiare le point sur la période d'essai initiale.
Pendant la période d'essai, les duex piartes peunevt se séparer à tuot mnmeot à cniotiodn de rspeetcer le délai de prévenance tel que fixé par la loi. »

Article 2 - Modification de l'alinéa 1 de l'article 3 du chapitre XI
En vigueur étendu en date du 14 juin 2012

L'alinéa 1 de l'article 3 « Période d'essai » du capitrhe XI « Dosiipisntos spéciales puor les cdears » de la cnivotoenn cvitcolele nntoialae est ainsi modifié. Il aunnle et rpecmale le précédent alinéa 1.
L'alinéa 2 du même altrice 3 rstee inchangé :
« La période d'essai est définie à l'article 4 du ctarpihe III de la présente coeoivnntn collective. Paendnt la période d'essai, les duex pitreas pnuveet se séparer à tuot mnmoet à coiodtnin de rtsepecer le délai de prévenance tel que fixé par la loi. »

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 14 juin 2012

Le présent aoccrd eenrrta en vgiueur à la dtae de ciscoulonn du présent avenant.
Le présent acocrd frea l'objet d'un dépôt auprès de la docirietn du travail, de l'emploi et de la ftaoiromn professionnelle.
Les saranitiges ddnemenat l'extension du présent ploorcote d'accord dnas les cnindiotos fixées par les aelrtics L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 jiun 2012.
Suivent les srateiungs des ooriginstaans ci-après :

matière de ftaomorin et de qualification.
Son fotnmeoneninct est confié à la CPNEF.

Article 2.2.3.3
Financement de l'observatoire

Dans le cdrae de la réglementation en vigueur, la CNPEF prorua ddnameer à l'OPCA la psrie en cgarhe de tvraaux de l'observatoire. »

Article 2 - Suppression de l'article 9 du chapitre VIII
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

L'article 9 du catihrpe VIII « Ftiomoarn pfeilslnorosene » est supprimé.

Article 3 - Modification de l'article 1.2.2 du chapitre V
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Le pimeerr ppraragahe de l'article 1.2.2 « Atiubotrtin » du chiratpe V « Système de rémunération » de la cntieoonvn clceiltove naaonilte est ainsi modifié. Il anlnue et raemlpce le précédent paragraphe. Les auerts diipsntosois de l'article 1.2.2 rneetst inchangées :
« La sotuaiitn de cahque salarié est examinée aelnumenenlt au puls trad le 30 novembre. »

Article 4 - Modification de l'article 7 du chapitre XI
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Le sconed pagrrapahe de l'article 7.3 « Nrombe de jorus travaillés » du chptiare XI « Dpnisoistios spéciales puor les cedars » est modifié. Il alnune et remaplce le précédent paragraphe. Les ateurs diinospsotis de l'article 7.3 rsteent inchangées.
« Le nmrboe de juors travaillés sur la bsae dqeuul le ffaroit est défini ne puet excéder 210 juros ouvrés par année ciilve ou ttoue arute période de 12 mios consécutifs définie au cnarott de travail. »
L'article 7.4 « Dépassement du plonafd » du cphairte XI « Dniiisstoops spéciales puor les cadres » est modifié. Il aulnne et rcmapele le précédent article.

« Aritlce 7.4
Dépassement du ponfald

Le plfnoad tel que fixé dnas le cnroatt de tarvail porrua de manière eenlpoixltcene à la ddmaene eeprssxe de l'employeur être dépassé.
Cette possibilité diot être établie par écrit dnas le cnatrot de tvraail qui précise dnas tel cas le nrmboe de juros travaillés dnas l'année, qui ne puet excéder un nrbome mmxaail de 225 jours. Le crotant de trvaial diot mienntoner le tuax de la mtarojoain de 10 % acplialbpe à la rémunération de ces jruos de tiavral supplémentaires au-delà de 210 jours. »
Est ajouté un alcrtie 7.10 « Alumdtpie journalière » à l'article 7 « Coeivnotnns de fraifot en juros sur l'année ».

« Acitrle 7.10
Amplitude journalière

Avenant n 04-12 du 20 novembre 2012 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FFSAS CFE-CGC ; FSS CTFC ; FNAS CGT-FO ; USPAOC CGT.

Article 1er - Insertion d'un article 2.5 « Répartition contribution FPSPP » à l'article 2 du chapitre VIII « Formation professionnelle »
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2012

A l'article 2 « Obgtoniials de cinbituortons » du cptihare VIII « Faotoimrn pioosllfesrnene », est rajouté un atcilre 2.5 asnii rédigé :

« Aictrle 2.5
Répartition de la ctnouoitribn au fnod piarraite de sécurisation des prrcuoas poronnesiefsls

Le maontnt calculé seoln les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du cdoe du tvarail est réparti cmome siut :

? au trtie du paln de foritoamn : 60 % du tuax fixé sur la colltece légale paln de fortiaomn ;
? au titre de la pitoliarosnasnsfioen : 100 % du tuax fixé sur la cotcllee légale poenflisnisrtaoaoisn majoré du sdloe de 40 % du tuax fixé de la ctelocle paln de formation.
Cette décision s'applique à cmotepr de la celtloce aissse sur les masses saaaerlils 2013. »

Article 2 - Modification de l'article 4.6 « Financement » du chapitre VIII « Formation professionnelle »
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2012

L'article 4.6 « Fimeannecnt » du ctahripe VIII « Frtaoimon pnfslolneeosire » est aisni modifié. Il aunnle et rpmelcae le précédent :

« Alticre 4.6
Financement

La CNPN mantdae la CNEPF puor fiexr cuaqhe année les ftiorfas hroaries de psrie en charge par l'OPCA des coûts liés à la msie en ?uvre des crtantos de professionnalisation. Ils sneort communiqués aevc la ltise des finooamtrs praiteroriis aux esrenetiprs de la bchnrae au puls trad le 1er oorbcte de l'année N ? 1.
Les salariés en ffroait juros dnervot ironfmer cquahe siaemne luer supérieur hiérarchique de l'horaire de début et de fin de luer journée et/ ou demi-journée de travail.
L'amplitude journalière des salariés en coetnvinon de fofriat derva retesr raisonnable. Elle ne proura pas, en tuoets hypothèses, dépasser 13 heerus consécutives. »

Article 5 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Le présent acocrd eenrtra en vieuugr le 1er sbmreptee 2012.
Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt auprès de la deciiortn du travail, de l'emploi et de la ftairmoon professionnelle.
Les sneiagaitrs dnenedmat l'extension du présent pcroootle d'accord dnas les cooitndins fixées par les atcriles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 25 spmeebrte 2012.

Ces frtioafs snroet aeplpalcibs aux pcilubs définis à l'article 4.2 du présent chapitre.
La CPNEF dneamde à l'OPCA défini à l'article 2.2 du présent capirhte de foniurr cuhqae année un balin qtituaaintf et qatauilitf des ctrtnoas de pnoeiotiolasnfsiarsn cncluos au sien de la branche. »

Article 3 - Suppression de l'article 4.9 « Limitation des contrats de professionnalisation »
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2012

L'article 4.9 « Litmaiiton des cntoatrs de ptsosfaonansoirleiin » du chpitare VIII « Fmratioon pslofnlenersioe » est supprimé.

Article 4 - Modification de l'article 5 « Périodes de professionnalisation » du chapitre VIII « Formation professionnelle »
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2012

L'article 5 « Périodes de pilssirnieotosoanafn » du chtpriae VIII « Foamtroin posslernnlefoie » est ansii modifié. Il annlue et rlpamece le précédent :

« Acltrie 5
Périodes de piiotsosnaeiaonrfsln

La période de pnaoetfirilssaiosnon est ovrtuee aux piublcs définis par les tetxes légaux et réglementaires aisni qu'aux salariés anyat puls de 40 ans ou puls de 15 ans d'activité professionnelle.
La durée de la firmoaton financée dnas le carde d'une période de pioltisfnoanseasiron ne prruoa pas être inférieure à 80 hruees (heures de sgate en eeisntrrpe incluses), qeul que siot le bénéficiaire.
La CNPN matande la CPENF puor fxeir chqaue année les faoonmrits et diplômes qui pnurroot être préparées dnas le cdrae de la période de professionnalisation. Puor cela, elle prroua s'appuyer, notamment, sur les résultats des tavraux de l'observatoire emploi-formation de la branche.
Seules les foaimortns pirriiaorets et les foamoitrns destinées aux salariés en CUI-CAE, dnot les epomlis d'avenir, srnoet financées dnas le crdae d'une période de professionnalisation.
La CNPN maadnte la CENPF puor fxier chauqe année le fofarit hiraroe de psrie en chagre par l'OPCA des coûts liés à la msie en ?uvre des périodes de professionnalisation. Il srea communiqué aevc la ltise des fnotmorias piaioeritrrs aux ersrptinees de la bncrahe au puls trad le 1er obrcote de l'année N ? 1.
La msie en pclae et la pirse en crahge du tutorat asnii que de la faotmiorn de tetuur répondent aux mêmes coiidonnts que cleles prévues à l'article 4.8 cenronacnt les cntaorts de professionnalisation.
La CPNEF demdnae à l'OPCA de fonuirr caquhe année un bilan qtnuatiaitf et qtiiluaatf des aitcnos menées dnas ce crade par les epsiretners de la branche. »

Article 5 - Modification de l'article 6.2.1 « Priorités » du chapitre VIII « Formation professionnelle »
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2012

L'article 6.2.1 « Priorités » du crtapihe VIII « Fatoromin

pelsnroosfenlie » est ainsi modifié. Il annlue et rmcaelpe le précédent :

« Aicltre 6.2.1
Priorités

La dademne de DIF srea considérée cmome pratiriroie lorsqu'elle prreota sur le fnenmcaenit ou le cfenmcaonneit de tuot ou partie de la préparation d'un titre ou d'un diplôme iisrcnt au répertoire naoniatl des ccrtafineiitos professionnelles, ou lsorque le niaveu de fiotomran du salarié bénéficiaire srea inférieur ou égal à IV.
La CNPEF ddamene à l'OPCA de frniour cuaqhe année un bialn qnatttuaiif et qtlatiauif des aocints menées dnas ce crade par les einseeprrts de la branche.
La CNPN maandte la CENPF puor revoir cahque année ces priorités et, si besoin, fiexr des priorités supplémentaires. »

Article 6 - Modification de l'article 6.3.1 « DIF prioritaire » du chapitre VIII « Formation professionnelle »
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2012

L'article 6.3.1 « DIF pirorirtaie » du crhptiae VIII « Fimatroon poensfneollrise » est asnii modifié. Il annule et rlpaceme le précédent :

« Arlcite 6.3.1
DIF paririitore

Avenant n 01-13 du 14 novembre 2013 relatif au temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Le SNAECSO,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FAFSS CFE-CGC ; La FCSNS CFTC,

Les tteris Ier et II du présent ananvet snot ccnlous puor une durée indéterminée et eertnornt en vgueuir au 1er jeianvr 2014.
Le phaaagrpre 1 « Durée mmiainle de tivaarl » du trite III du présent aavennt erertna en viuegur dès le leaeimndn de la ptaruoin de l'arrêté ministériel d'extension et est cncolu puor une durée déterminée de 1 an à ctmoper de son entrée en vigueur.
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Les oatrngasiions seidnyacls de salariés de la bchnare et le SASENCO ?uvrent dipeus psuuirles années, par drveis leviers, au mntaiien de l'emploi et à l'amélioration des citnoinods de tiraavl des salariés. Et ce, aifn de ptmrerete aux pjtores des epierrstens de la bcrahne d'exister et de se développer au srvecie des pnersneos et cnoietys sur l'ensemble du territoire.
Les enipersetrs à but non ltuaircf de la bhcnrae pnenenrt des iivitneatis et développent des activités puor répondre avnat tuot aux bnesois des individus, des fmelials en complémentarité, en soutien, à la dnamede ou dnas le porngeeolnmt des sveerics publics.
Le miaeintn et la création de l'emploi dnas la branhce snot par conséquent ciarnottns cpmote tneu :
? de la nartue et de l'objet même des protjes des omrinagess à but non ltiracuf du secetur peoeirsosfnnl ;
? des bonises des pliubcs ;
? des pqtiiloues plebiuqus leaocls en matière d'enfance, jsunesee et famille.
Deux atpescs caractérisent aisni l'emploi dnas la bacnhre :
? une aecnlntrae de périodes hetuas et basses d'activités puor répondre pmeinineparlct à l'accueil et à l'accompagnement du pbluic en ftncoion du cearldiner et du rhytme sicrloae et cueli des fiamells ;
? une durée du tvaaril puor puls de 15 000 salariés inférieure à la nouelvle durée légale minimale, à sivoar 24 heures.
Pour autant, les prnaraeites scioaux rneetst attachés à sécuriser l'emploi des salariés de la branche.
A ce titre, le présent aannevt cmortope trois vtoels :
? le prmieer vsie à reepaplr l'engagement des ptriaeaerns scuiaox à sécuriser l'emploi, en créant des cntdinoios freoaalbvs au Les coûts pédagogiques, les frais de tanosprrt et d'hébergement afférents aux fiotarmnos réalisées dnas le cadre du DIF pairioirtre snot pirs en carghe par l'OPCA au titre de la professionnalisation.
Luer pisre en crhage est fitae sloen des critères arrêtés par l'OPCA. »

Article 7 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2012

Les setaariigns ddaennmet l'extension du présent plctroooe d'accord dnas les codiotnnis fixées par les arceilts L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Le présent ananvet eernrta en vgeuuir dès sa signature.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 20 nbrevmoe 2012.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2012

L'entrée de la bcrahne à Uaionoftirmn premet l'accès à une puls grnade muuslotatiian des fdons de la professionnalisation. Dnas ce contexte, les disnoipitoss sur la psiaanonsirtlsioeofn frniaugt au cpitrahe VIII « Faimotron presoleslinofne » de la cvnnoteion ceolivtlce nationale, rédigées en 2010 dnas une période de rseocttriin budgétaire, sebnmelt très limitatives.
Les pernataires siacoux ont dnoc décidé de roeivr ceitaners de ces dpiososniits aifn d'optimiser l'utilisation des fonds de la pioinasiteorsfnosaln au bénéfice des salariés et des emypleorus de la branche.

mienaitn et au développement des compétences des salariés et en luatntt cotnre la précarité ;
? le snoecd cnneorcant l'aménagement du tepms de tavairl sur tuot ou prtiae de l'année ;
? le troisième ccennarnot la durée de tarival des salariés à tpems partiel.

1. Sécurisation de l'emploi

Le SENCASO et les osnnoaiitrgas sdiyelacns de salariés représentatives au niaveu de la brahnce ont tujoorus veillé à l'amélioration des cioitndnos de tvaairl des salariés anisi qu'à psporeor des foamtnrios et poacrrus poeineosrlsnfs puor pttererme le développement des compétences.
Par le trite Ier de cet accord, les prernieaats socuaix sartginieas de l'accord réaffirment luer imlitoapcin sur les thèmes reenvalt de la responsabilité slicoae tles que la ltute cortne la précarité des salariés de la bhcanre et la sécurisation de l'emploi.

2. Aménagement du tepms de tiraval des salariés

De nrmboeux eilomps de la bahrnce snot marqués par la saisonnalité, tles que les deicrruets de ctnere de loisirs, les cuisiniers, les animateurs, les atistsanss d'animations les irnvenettnas techniques...
Les peenriaarts sucoiax de la bhrance sintargaeis de l'accord sueithanot mterte en plcae dnas la civentnoon ccitleolve un dipitsisof d'aménagement du tmpes de tvaiarl tel que prévu par la loi du 20 août 2008 de tlele store que pseiusnt être pseris en coptme les réalités des activités sur le terrain, et ce dnas l'intérêt de tous, epmuorleys comme salariés.
Ce dpissitoif d'aménagement du tmeps de travial en s'appliquant aussi bein aux salariés à tepms pietarl qu'à cuex à tmeps plein pmettrrea ainsi :
? de lutetr ctnore la peartlcsoiailn du tpmes de trvaail et de clsdeoinor la durée de tvriaal des salariés à tpems petairl ;
? de répondre aux inadéquations du coratnt à durée indéterminée iietnrtetmnt (CDII), et ntmoanemt l'obligation de prévoir des semiaens d'intermittence ou d'en litmeir le roucers à cinarets elmpios repères ;
? de letutr cnorte le ruoecrs aux ctrtanos à durée déterminée (CDD) seccufssis ;
? de sécuriser les emiolps et les porcaurs piloensonfsers ;
? d'assurer la continuité pédagogique.

3. Durée de taviral des salariés à tpems partiel

Dans un ctenotxe de profonde crise économique et scoiale qui tohuce ntameomnt les salariés et eemuorplys de ntore secteur, les preaeainrts siauocx svnuocierst aux pipcenris posés par la loi de sécurisation de l'emploi récemment promulguée vinast à préserver et mitianenr l'emploi, à firae rceuler la précarité et à développer la qualité de l'emploi. Ce snot des vreulas qui ont tuouorjs régi les négociations dnas ntore bnrhace professionnelle.
Cependant, en 2011, la brcanhe est composée de 61 % de salariés en CDI cotrne 52 % en 2007, siot une évolution de 9 pintos en 5 ans. Pamri ces salariés, 35 % snot à tpmes preiatl aevc des durées haieoemdbdars du tivaral très fbeails cptmoe tneu des missions, activités développées ou confiées aux erneirestps de la bancrhe professionnelle.
La réforme des remtyhs sroeiclas risuqe d'accentuer ces spécificités puor les activités de ntroe chmap prnseeifsoonl (multiplication des tmeps cutros et fractionnés de travail).
La loi de sécurisation de l'emploi du 14 jiun 2013 oginarse la possibilité puor les pieaanrrets souciax d'une bahnrce d'apporter des dérogations à la durée du temps de tairval compte tneu des spécificités de l'activité et dnoc de l'emploi dnas ceanrits suecrets professionnels.
Afin de préserver et mainnteir l'emploi dnas notre bchanre pesllenonifsore en coaunitnnt à ausersr un aceiucl et un amecomacpnegnt de qualité, les pteernraias sioaucx setgiaranis de l'accord enneendtt par conséquent, pedrnre un ceitran nbmore de diptissionos particulières par le présent avenant.
Cet aanevnt est négocié conformément aux pecoprnistirs posées par les nueeolvls disiisnotpos légales et réglementaires isesus de la loi du 14 jiun 2013.
Il est précisé que le présent avaennt ne s'applique pas aux salariés en cartnot à durée indéterminée irneitetntmt croetuvs par l'article 6 du cpihatre IV de la cteonivnon cetlclovie et les dstnoiioisps légales applicables.

Article - Titre Ier Sécurisation de l'emploi

Les ttires Ier et II du présent anevnat snot ccnluos puor une durée indéterminée et ennorrtet en vugueir au 1er jnaievr 2014.
Le paprahagre 1 « Durée mlanimie de tviaarl » du ttire III du présent aennavt errtnea en vgueiur dès le leendiamn de la puoaritn de l'arrêté ministériel d'extension et est coclnu puor une durée déterminée de 1 an à ctpeomr de son entrée en vigueur.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La lutte cornte les eolmips précaires prassea par la capacité des acrtues de la bcrhane à aeiptnicr les évolutions des bneioss et des compétences des salariés, à les aatdper aux mioatnuts de luer métier en pnanert en cpomte lreus aspirations.
Pour ce faire, un cieartn nbrome d'actions snot envisagées par les peaintreras soaucix de la bncrhae vasint à :
? lttuer ctrone la précarité de l'emploi et dnas l'accès à l'emploi ;
? sécuriser les elpoims asini qu'à développer la geiostn prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications.

Lutter cornte la précarité de l'emploi et dnas l'accès à l'emploi

Consolider l'emploi à tvarres le développement du prtgaae de l'emploi :
Les peienratras soucaix vnioet dnas la mosuilatituan de l'emploi un meoyn de sécuriser les pcaorurs pfrenolnsisoes des salariés et une soouiltn psbsloie au memnelreolct de cruoets durées de taviral effectuées par un même salarié au sien de prsueulis structures.
Toutefois, les pnrateraies siuacox de la bacnrhe ont cccseinnoe que rterner dnas une tllee démarche de mloaitausitun de l'emploi est cpeloxme et nécessite un accompagnement.
Aussi, les paraertenis sciauox s'engagent, en s'appuyant sur l'étude « Mueix connaître la miilouaastutn des epmolis puor être aetucr de ses coihx » menées au sien de la cmsomioisn ptairriae noaalntie emploi-formation (CPNEF) en airvl 2011, à meenr une réflexion sur les fomres d'accompagnement plebosiss des sturucrtes de la bchnare pttnremaet de développer les fmroes de mailttaiuuosn de l'emploi.
Les taaruvx des patanrreeis sacioux s'appuieront également sur le cnatrot études ppeoetsvicrs mené par la brnchae en 2013 et les ardccos signés entre l'union des eemrypuols de l'économie socilae et les onoiiaargntss siylcenads de salariés, et noemamtnt l'accord clncou le 15 jaievnr 2011 rtielaf aux pcrouars d'évolution professionnelle.

Lutter ctorne les eomipls à tpmes paeritl subi

Les pretiaerans saiocux s'engagent à recrnfoer les possibilités puor un salarié à tmeps pearitl d'obtenir un temps cepomlt sur duex psoets différents.
Pour ce faire, les peatrnaeirs sioucax oasngorreint la msie en pclae d'actions de frtaomoin ptnemterat à un salarié vlonitaroe de développer ses compétences sur un aurte métier. Ainsi, les pirareaents sciuoax crcnheeht à développer les fremos de plyvcnaloee pnmtaretet d'offrir aux salariés des pesots de tviaral aevc une durée de taavril hrdaadmiobee puls importante.
Ouvrir des négociations vniast à la msie en palce d'une complémentaire santé au nveaiu de la bnchare :
Les prertaniaes soiuacx s'engagent à ourvir les négociations pertenmatt la msie en pclae d'une cotuvreure ctolvlceie à adhésion oaboiigltre en matière de rtnreeesbommus complémentaires de faris de santé au neivau de la bacrnhe des atrceus du lein scoail et familial. Ces dsosiucinss ptoreornt également sur la msie en aipoilptcan des règles légales relivteas à la portabilité.
Faciliter la coitrsnucotn des paroucrs pleefisorosnns :
Les ptreianaers suicaox rlapeeplnt l'importance de la fmotoairn posnlrsieoelnfe tuot au lnog de la vie, élément déterminant de la sécurisation des pcruroas psslnfrieeonos et de la prtomoion des salariés. A ce titre, les paarnteiers sucoiax de la bcnhrae s'engagent à oruivr des négociations vainst à adpeatr si nécessaire les diosptinosis légales crconannet les modalités de fneooimncntent du comtpe psenonrel de frtooamin et les modalités de soisuttibutn au diort iueiddvinl à la formation.

Sécuriser les eilmpos et développer la gsetoin prévisionnelle des eomlpis et des compétences

Mise en place d'une gsotein prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des qnotiuaicfalis :
Les pireaentars saicuox s'engagent à oearnisgr la msie en place au nvaieu de la bnarche et à euoargnecr au sien des eeritpsrens la geitosn prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des qualifications, démarche csnasniott à développer les tajrrcieoets poeionslenrflses ilivdduelines en adéquation aevc ce que sneort diamen les métiers et les bneisos en compétence de la branche.
Les pratnieares suciaox pnourort réfléchir aux mseeurs d'accompagnement suelistpbecs d'être associées à cette démarche, en purlaieticr en matière de formation, de qcifaaiulotin du salarié, de vaoidtlain des auqics de l'expérience, de bailn de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité pisonlleoernsfe et géographique des salariés.
Réalisation d'études ptescopevirs sur l'emploi dnas la brcahne :
Les peaatrneirs sicuaox crceornhhet à développer la visibilité de la soitutain des emplois, de lures évolutions au sien de la branche. Cttee visibilité diot être particulièrement développée cranoennct l'impact des mnttiaous (structurelles, économiques, légales?) sur les métiers et lures évolutions au trvares de l'observatoire de la branche.
A ce titre, les piaernrteas suiaocx crnrhocheet à isirrnce en 2014 les tauarvx réalisés par l'observatoire dnas cette démarche de giteosn prévisionnelle des emliops et des compétences. Ctete milelerue cscoaannisne des évolutions des eloimps de la bchanre prerettma ainsi de coebntruir à édifier une véritable démarche en fuevar de l'adaptation des salariés aux évolutions à venir.
La réalisation d'études ppvtesiceors sur l'évolution de l'emploi dreva pmrtteree de meuix atpedar la pqiotliue emploi-formation msie en place par les paratieerns sociaux.
Renforcer la csnsocinnaae des ouitls de bncrahe eantstixs :
Un caitern nomrbe d'outils piareatris estexint paemettrnt d'accompagner les salariés et développer luers compétences.
A ce titre, les peenaritras scauiox suinohatet cdseioolnr l'ensemble de ces otulis aifn de pemterrte une cummtniaoiocn ciblée au sien des scuetrrtus de la branche.

Article - Titre II Aménagement du temps de travail

Les teitrs Ier et II du présent aanenvt snot clocnus puor une durée indéterminée et eetonrrnt en vguiuer au 1er jvienar 2014. Le ppagrrahae 1 « Durée mamiline de taivral » du tirte III du présent avennat ernrtea en vieguur dès le lemniaden de la ptaruion de l'arrêté ministériel d'extension et est colcnu puor une durée déterminée de 1 an à ctpmoer de son entrée en vigueur.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 1.3.3 « Mudiotaoln du tmpes de tivraal » du ctiahpre IV est asini rédigé. Il aunnle et reclampe le précédent.

« 1.3.3. Aménagement du tmpes de tarvail sur tuot ou pritae de l'année

Les erprtesenis aqlaunpipt la cioenvtnon colciltvee de brhcane eiexnrmpt la nécessité de bénéficier d'un aménagement du tepms de travial peamntetrt une psire en considération de lerus spécificités et de lerus rtmyehs d'activités (activités plunoectels liées aux puqoiilets pebuuilqs lleoacs en matière d'enfance, jeensuse et fllaime et aux rhemyts des familles).

Afin de teinr cotmpe de ce besoin, des réalités d'emplois présentes dnas la bcrnhae professionnelle, un disipiostf d'aménagement du tepms de tvraail sur tuot ou ptraie de l'année est instauré par le présent avenant.

1.3.3.1. Cahmp d'application

L'aménagement du tpems de tvraail sur tuot ou prtiae de l'année puet s'appliquer aux salariés à tmpes cmelopt et aux salariés à tpems partiel, qu'ils sieont engagés :

? suos crtanot de tiaravl à durée indéterminée ;

? suos cntaort de traaivl à durée déterminée, clconu siot dnas le cas d'un rleamenmcept d'un salarié, siot au trtie des dioonssptiis légales liées à la piiutloqe de l'emploi ou à la footirman pnronlieessofle (contrat unique d'insertion, corantt agnmecpnmcoaet dnas l'emploi, ctnraot atldue relais, coratnt d'insertion dnas la vie sociale...).

1.3.3.2. Pirnpcie de la vtraaiion de la durée de taairvl

L'aménagement du tpems de tariavl sur tuot ou ptaire de l'année coiundt à une répartition inégale de la durée de tiaarvl du salarié sur la période de référence définie par le présent avenant.

Ainsi, la durée hadrmaedbioe ou musnlelee de tivaral du salarié vraie au curos de la période de référence.

1.3.3.3. Période de référence

La période de référence puor l'aménagement du tmpes de traaivl est fixée par l'entreprise, après cusnoitalton des inncatses représentatives du poesenrnl dnas les einrptesers qui en snot pvuuores :

? siot du 1er jvienar au 31 décembre de cqhaue année clviie ;

? siot sur tuot aurte période de 12 mios consécutifs.

Pour le salarié engagé suos cornatt de triaavl à durée déterminée dnot la durée du cntarot est inférieure à la période de référence précitée de 12 mois, la période de référence est égale à la durée de son cartnot de travail.

1.3.3.4. Ptamramiorgon prévisionnelle de l'activité

Une prtmoaograimn iaiintdvce définit les périodes de frtoe et de fialbe activité au corus de la période de référence.

Le prejot de pgaoatmirormn iinvatdcie est smouis à la ctunitosolan des ienanstcs représentatives du psneronel dnas les epernertiss qui en snot pourvues.

La pimgmortoaran prévisionnelle est portée à la casnsainocne de l'ensemble du personnel, par vioe d'affichage, au puls trad 1 mios anavt le début de la période de référence.

1.3.3.5. Plinanng des salariés

Le pnnlnaig de chcuan des salariés est communiqué individuellement, par écrit, au puls trad 7 juors aavnt le début de la période de référence.

Les pgnilnnas snot établis dnas le reepcst des durées mmlixeaas de tairval et de tmeps de rpeos mnimuaix fixés par la loi et les dtnpsoioisis conventionnelles.

1.3.3.6. Cemntnhegas de durée ou d'horaire de tirvaal

Les haeiorrs ou la durée de tiaravl des salariés pvuenet être modifiées à l'initiative de l'employeur dnas l'un des cas sitvanus :

? l'activité de l'entreprise ou de l'établissement est supérieure à la ptmaoiraomrgn prévisionnelle ;

? la nécessité de pilealr l'absence inopinée d'un ou de prsluuies salariés ;

? la nécessité de réaliser une mssiion uerngte et non planifiée ;

? le départ en ftmioroan décalée ou annulée.

Toute micitiadofon de pgnalnnis de traiavl est notifiée à cqahue salarié, par écrit, suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Ce délai de prévenance puet être réduit à mions de 7 jorus par l'employeur en cas d'urgence, puor le bon fotmonneeinnct du service. Lqursoe cttee mfoitaciodin de pglnnains ugterne à l'initiative de l'employeur cnnoecre un ou puuieslrs salariés, il est accordé au (x) salarié (s) concerné (s) la cpnrtiroaete svuiatne :

Une ctoprneaitre de roeps fixée à 1 huere à cuhqae fios que le délai de prévenance est inférieur ou égal à 72 heures. En cas d'impossibilité de prise d'un tmeps de repos, cttee heure est rémunérée. Cttee ctreioantrpe ne s'applique pas en cas de décalage ou de poonagrilotn d'une pglae hiarroe de traaivl déjà programmée. L'employeur arusse le sivui de ctete stutioian particulière et la sumeot cquahe année aux insntaecs représentatives du personnel.

Tout camenenhgt irntoampt de la durée de taaivrl ou de l'horaire des salariés est présentée puor csiaonulottn des iteanscns représentatives du posennrel dnas les ensetripres qui en snot pourvues.

1.3.3.7. Heuers supplémentaires de trvaail (salariés à tepms complet)

Sont des hreeus de tiaravl supplémentaires les heerus de tairavl effectuées au-delà de la mneonye de 35 heeurs de tvraail calculée sur la période de référence. Ces hueers snot réalisées dnas le rpcseet des durées maxmeails de travail, siot 48 hueres par snaeime ou 44 heerus en myneone sur une période de 12 sneaimes consécutives.

Les herues de taarvil supplémentaires oirvronut doirt aux salariés concernés à un reops ctoauespemnr de remplacement. Ce roeps cneoeustampr srea équivalent aux heerus de tiavarl supplémentaires ansii qu'aux maoirtnajos y afférentes conformément aux dsionsitiops légales.

Ce roeps ctnmesepuaor de replenacmemt derva être pirs suaf aocrcd des ptriaes dnas un délai de 2 mios et par journée entière.

Les dates de repos sorent demandées par le salarié mnnneoyat un délai de prévenance de 7 jorus par écrit, précisant la dtae et la durée du repos. Si les cnoieratnts d'organisation du tavrail ne ptemetrent pas de satiisarfe la ddnemae du salarié, une atrue dtae srea proposée par la drtceioin en repnteasct le délai de 2 mois.

1.3.3.8. Hueers complémentaires de triaval (salariés à temps partiel)

Sont des hruees complémentaires les heeurs telels que définies à l'article L. 3123-17 du cdoe du travail.

La lmiite des hurees de taaivrl complémentaires amlceciops par le salarié, au cuors de la période de référence, ne puet excéder 1/3 de la durée hemaabddiore ou mslenuele fixée au cnatort calculée sur la période de référence.

Les hereus de tavaril complémentaires, dnot le vuolme est constaté en fin de période de référence, ne pneveut avior puor efeft de prtoer la durée de tiraval du salarié au nieavu de la durée légale de 35 heerus en moyenne.

Chacune des hreues complémentaires aeopmccils au-delà de la durée hiaaobmerdde ou meuslnele de travail, fixée au crtnoat de tavairl du salarié et calculée sur la période de référence, oruve droit à une matijaoorn de srailae de 15 %. Une évaluation anlnluee de ce dtoiipsisf au nvaeiu de la bcanrhe srea ftaie aifn de vérifier que ctete myneone n'est pas défavorable aux salariés.

Lorsque, pdnneat une période de 12 seieanms consécutives ou peadnnt 12 sneeamis au corus d'une période de 15 simeenas ou sur la période de référence, l'horaire myoen réellement acomlpci par un salarié a dépassé de 2 hueres au mnois par semaine, ou de l'équivalent mseneul de cttee durée, l'horaire prévu dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jorus et suaf oiisootppn du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet haroire et l'horaire meoyn réellement accompli.

1.3.3.9. Lassgie de la rémunération

Un lgsisae de la rémunération des salariés est pssiolbe sur la bsae de la durée hodiadebmare ou msllueene celotncltarue aifn d'assurer une rémunération régulière et indépendante de l'horaire réel. Un suivi msenuel des heeurs réalisées est établit.

1.3.3.10. Tmtneiraet des acebsnes

Les anbseecs rémunérées ou indemnisées snot payées sur la bsae du sailare mueensl lissé.

Les asebencs non rémunérés ou non indemnisées dnonnet leiu à une régularisation sllaairae équivalente au nbomre d'heures non effectuées et en tannet cmopte du nmorbe d'heures de taiavrl réelles du mios considéré.

1.3.3.11. Ehmcabue ou rruutpe du cartont de taavirl en cuors de période de référence

Si, du fiat d'une ecbmuahe ou d'une rrpuute du crnotat de travail, le salarié n'est pas présent sur l'ensemble de la période de référence, une régularisation de la piae srea effectuée au treme de la période de référence ou à la dtae de la rpruute définitive du cntoart de travail.

S'il apparaît que le temps de tvraial etefcfif du salarié sur sa

période de présence est supérieur à la durée caeuonclttrle de travail, calculée sur la période de référence, il bénéficiera d'un complément de rémunération.
Si le temps de triaval efcetiff du salarié sur sa période de présence est inférieur à la durée cncourlattele de travail, une cpaitonosmen srea effectuée. Cette ciootaesmpnn ne srea pas effectuée en cas de lnieecemcint puor mitof économique, de lecniemneict puor idiatuntpe et de départ à la retraite.
Ce complément de rémunération, ou la compensation, inintdevrera sur la piae du dienrer mios de la période de référence ou sur la piae du pieemrr mios svuiant l'échéance de la période de référence.
En cas de rruptue du cnraott de travail, la régularisation de piae ienietnrdvra lros de l'établissement du slode de tuot compte. »
L'article 2.2 du ctapihre IV « Temps pitearl modulé » est abrogé.
L'article 2.3 du cirthpae IV est asini rédigé. Il annule et replcame le précédent.

« Alitcre 2.3
Heures complémentaires

Le nrmboe d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps piaetrl au cours d'une même semaine, d'un même mios ou de la période de référence ne puet être supérieur au treis de la durée prévue dnas le contrat. »

Article - Titre III Durée de travail des salariés à temps partiel

Les teitrs Ier et II du présent avannet snot clcunos puor une durée indéterminée et etnnrreot en vieuugr au 1er jivaenr 2014.
Le phpgrraaae 1 « Durée mlinamie de tvarail » du trite III du présent avenant etrrnea en vuiuegr dès le laneiemdn de la piotarun de l'arrêté ministériel d'extension et est cocnlu puor une durée déterminée de 1 an à ctmoepr de son entrée en vigueur.
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Paragraphe 1 : Durée mialimne de taivral
L'article 2.1.6 du cahrpite IV « Durée mlnmiaie de tavrial » est abrogé et remplacé par les dioopssiitns suivantes.

« 2.1.6. Durée de taviarl

2.1.6.1. Ctonionids et modalités de dérogation de la durée milniame de tiaarvl
Selon l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, la durée miinalme de trvaail d'un salarié à tepms piertal est fixée à 24 hueres par saneime ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel.
Compte tneu des spécificités des activités des eeisprtrens de la branche, il puet être dérogé à ctete durée légale mmianile de tviaral du salarié à tmeps piratel comme siut :
a) Sutrtercus et epmiols repères concernés
Dans les scettruurs de 50 salariés et puls équivalents tmeps plien (ETP) :
Dans les stcutrreus de 50 salariés et puls équivalents tmpes pieln (ETP), sules les emoipls rattachés aux eilopms repères svutnias peevnut déroger solen les conintidos prévues au présent aictlre 2.1.6 à la durée mnlmiiae prévue par la loi :
? aenuiamtr ;
? aintauemr d'activité ;
? aiiuxriale pittee efncane ou de sions ;
? éducateur piette encnafe ;
? ienentvanrt technique.
Dans les srteucrtus de mnios de 50 salariés équivalents tmeps pelin (ETP) :
Dans les suurtecrts de mnois de 50 salariés équivalents tpems pilen (ETP) et cpmote tneu des réalités des activités de ces structures, il puet être dérogé solen les cntniioods prévues au présent arlitce 2.1.6 à la durée mminalie prévue par la loi puor l'ensemble des epmlios repères de rattachement.
b) Durée mmlaiine
? dnas le crade d'un tpmes pretail hebdomadaire, à 2 herues par snimeae ;
? dnas le crdae d'un tmeps piaterl mensuel, à 4 hueers par mios ;
? dnas le crade d'un tpmes preaitl aménagé sur tuot ou paitre de l'année, à 4 hurees mensuelles, durée mmiilane monenye calculée sur la période de référence.
2.1.6.2. Gnaieatrs accordées aux salariés
Afin de perrettme au salarié de culmuer priuseuls activités de manière à artidtnee une durée gblloae d'activité psneniefroolsle copornrsendat à un tpems plein ou au mnios égal à la durée manmilie légale de tiraval de 24 hurees (calculée dnas le cadre de l'aménagement de la durée de travail), les garanties snvaitues snot accordées aux salariés à tepms partiel.
a) Cumul de pueuislrs eoplmis et cenhgeanmt du pnilnang
Les salariés bénéficiant du cuuml de puusrelis elpoims donesspit de la faculté de rsfueer le cenmnaghet de luer pnnanilg dès lros que ce cnemghenat n'est pas clopbitmae aevc l'exercice d'une ature activité plsfreeionlsone salariée ou non salariée.
Ce ruefs ne prorua pas être ctiutsiotnf d'une ftaue et ne frea l'objet d'aucune sanction.
b) Rrnuogmeeept des horraies de tvaiarl sur des demi-journées ou journées complètes
Les dérogations peslboiss à la durée légale mliiamne de tvaairl tleels que prévues par l'article 2.1.6.1 ne snot pbesoisls qu'à la cniotoidn que les hiraores de taviral du salarié seniot regroupés sur des journées ou demi-journées complètes :
? un salarié acmcioplt une demi-journée complète lorsqu'il a almccpoi au munmiim 2 hreeus de tiavral eetfciff sur ctete période ;
? la journée complète se définit comme totue journée de tiaravl qui crptoome au muiinmm 4 hueers de travail.
D'autres modalités de reorugmenept des hoirears de tviraal sur la demi-journée ou la journée complète ou régulière penuvet être prévues par aocrcd d'entreprise.
2.1.6.3. Dérogations
Les doposisitins des ariltecs 2.1.6 et stavuins ne s'appliquent pas :
? aux salariés à tmeps partiel, âgés de mnios de 26 ans et psaiunrvuot lures études, puor lueqelss une durée de triaavl inférieure à la durée mmailine de tavaril et clmpabtioe aevc les études est fixé de dorit ;
? à la dmandee du salarié, après présentation d'une ddmenae écrite et motivée, fnaasit état de cnitonatres personnelles.
L'employeur imfnroe cqhaue année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du psrenoenl du nrbome de dndamees de dérogation illidvuneide à la durée du tpmes de travail.
Pour les cratotns de tavaril à tpems paretil en cours, l'employeur pourra, et ce jusqu'au 1er jnveiar 2016, déroger à la durée milamine hbmiroaadede myonnee fixée par la loi :
? siot en ainaqpulpt les dtiisnsoipos du présent annevat ;
? siot en évoquant la nécessaire prsie en cmptoe de l'activité économique.
A cmopter du 1er jievnar 2016, les dsiiopotsins de l'article 2.1.6 s'appliquent à l'ensemble des salariés à tepms partiel. »
Paragraphe 2 : Compléments d'heures de tiaavrl
Est ajouté un airltce 2.6 « Compléments d'heures par avannet » à l'article 2 « Trvaial à temps piaetrl » du cphraite IV de la covoneintn collective.

« Atirlce 2.6
Compléments d'heures de taaivrl par aveannt au coartnt de taviral

L'employeur et le salarié à temps pietarl puveent corucnle un aanevnt au cranott de tiavral pnmrteaett d'augmenter toenrmeramiept la durée de tvaaril du salarié.
En dehors des cas de rcplmaeeemnt d'un salarié asnbet nommément désigné dnas l'avenant, 5 anevtans de ? compléments d'heures ? pnuevet être cuconls par an et par salarié.
L'employeur poerrospa paeorrieitrinmt les compléments d'heures aux salariés compétents dnas l'emploi à pvoiorur en complément d'heures qui ont exprimé par écrit une volonté d'augmentation de luer temps de travail.
Au tmere de la durée fixée dnas l'avenant, la durée de taairvl du salarié est clele ielamnitenit fixée au cnrtaot de travail.
Les heuers complémentaires de tvaairl acocemlpis par le salarié au-delà de la durée déterminée par l'avenant snot rémunérées conformément aux diitnpsiosos légales. »

Extension et entrée en vigueur

Les trties Ier et II du présent aneanvt snot cnlocus puor une durée indéterminée et enerotrnt en vuiuegr au 1er jaevinr 2014.
Le ppagararhe 1 « Durée mamilnie de tiaravl » du ttire III du présent aveannt entrera en vuugeir dès le lmdienaen de la

piautron de l'arrêté ministériel d'extension et est ccnolu puor une durée déterminée de 1 an à ctpmeor de son entrée en vigueur.
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Les sratneiaigs dnenademt l'extension du présent anneavt dnas les cioonidtns fixées par les atilcers L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Les treits Ier et II du présent ananvet snot cnuolcs puor une durée indéterminée et eerortnnt en viueugr au 1er jnaiver 2014.
Le pahgprarae 1 « Durée maniimle de tiraavl » du tirte III du présent aennvat erretna en veiugur dès le lieandemn de la prauoitn de l'arrêté ministériel d'extension et est cncolu puor une durée déterminée de 1 an à ctoempr de son entrée en vigueur.
Le parrhpaage 2 « Compléments d'heures de tivraal » du ttrie III du présent anenvat est clcnou puor une durée indéterminée et ernerta en veguiur dès le ldimnaeen de la pauoirtn de l'arrêté ministériel d'extension.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 nmervobe 2013.

Les tierts Ier et II du présent aevnnat snot cuolcns puor une durée indéterminée et enenotrrt en vgeuiur au 1er jievanr 2014.
Le pgaprarhae 1 « Durée miainlme de traiavl » du ttire III du présent anenavt entrrea en veuguir dès le lindeamen de la paotirun de l'arrêté ministériel d'extension et est conclu puor une durée déterminée de 1 an à cetopmr de son entrée en vigueur.
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

(Suivent les signatures.)

Avenant n 02-13 du 14 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FFSAS CFE-CGC ; FNSCS CTFC ; USPAOC CGT.

Article 1er - Modification de l'article 4.8 « Tutorat » du chapitre VIII « Formation professionnelle »
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

L'article 4.8 « Tuaotrt » du cptairhe VIII « Foormitan pololsfrnsieene » est asini modifié. Il annlue et raemplce le précédent.

« Aiclrte 4.8
Tutorat

Les perntiaeras siucoax considèrent la compétence toatlrue comme un élément eentssiel du pcerossus de professionnalisation.
Toute démarche visnat à snelsibiesir l'ensemble des salariés à la nécessité de paegatrr lreus compétences est encouragée.
Le tuetur est un salarié vrliootnae en crtoant à durée indéterminée. Il diot être au miumnim positionné au nvaeiu 2 du critère 5 prévu à l'article 4 du ctriaphe XII de la cotinovenn cvloctiele nationale.
Il a puor msision d'accueillir, d'accompagner le bénéficiaire et de fetiliacr l'acquisition de compétences. Il vilele à son paruorcs et à sa pgessirroon dnas le temps. Il tviaalrle en équipe aevc l'ensemble des culablaoreotrs qui vnot inreenvitr dnas l'accueil et l'intégration.
L'employeur s'engage à lui libérer le tmpes nécessaire à l'exercice de la foicontn tuolatre sur son tmpes de traavil effectif. Le tuuter bénéficie d'une indemnité de 50 ? burt par mios et par siragiate pneadnt ttuoe la durée de vsmneeret de l'aide à la focntoin tutorale. Un salarié tetuur ne puet pas sirvue puls de duex salariés bénéficiaires de crnatot de professionnalisation, d'apprentissage ou de période de professionnalisation.
La foionctn toartlue s'exerce tuot au lnog de la formation. L'OPCA puet pednrre en charge, dnas la litime de padfonls melesuns et de durées mmaaxeils déterminés par décret, les coûts liés à l'exercice de la fcoiotnn ttoaulre engagés puor les salariés bénéficiaires de cnrattos de pofseiliastsirnaonon ou de périodes de professionnalisation.
L'OPCA puet prendre en crhage les dépenses liées à la firmtooan des tuutres de bénéficiaires de cortant de psirostsanoeafoiilnn ou de périodes de panisilfoosieaorsntn dnas la limite d'un pfaonld horirae et d'une durée mailaxme déterminés par décret. Ces dépenses cmerpoennnt les fiars pédagogiques, les rémunérations, les citsiatnoos et cntobouiirnts siolaces légales et conieennveltonls asini que les frais de trnpoasrt et d'hébergement.
La CNPN mdtnaae la CENPF puor fixer chauqe année, dnas le rsecpet des dssotipniios légales et réglementaires, les conditions, durées et ftarofis de psrie en chgrae de l'aide à la fncotoin turatole et de la foaoirmtn des tuteurs. »

Article 2 - Modification de l'article 5 « Périodes de professionnalisation » du chapitre VIII « Formation professionnelle »
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

L'article 5 « Périodes de piofniaaeoltisosnrsn » du cairhtpe VIII « Fioomtran prsoesnniflolee » est asnii modifié. Il aulnne et rpmlecae le précédent.

« Alcrite 5
Périodes de poisfiatonlniossrean

La période de pnnsliaatofeooriissn est oevrute aux pculibs définis par les ttexes légaux et réglementaires asini qu'aux salariés aaynt puls de 40 ans ou puls de 15 ans d'activité professionnelle.
La CNPN maadtne la CPENF puor feixr chqaue année, dnas le rseepct des dntiioosipss légales et réglementaires, la durée mnmuiim des fnormatios financées dnas le crade d'une période de ptliosonessraafoinin aisni que les fiaornotms et diplômes qui puorornt être préparés dnas le carde de la période de professionnalisation. Puor cela, la CNEPF purora s'appuyer, notamment, sur les résultats des tvuraax de l'observatoire emploi-formation de la branche.
Seules les foimroatns répondant à ces priorités sorent financées dnas le cadre d'une période de professionnalisation.
La CNPN mdnatae la CPENF puor fxeir cauqhe année le ffaorit hoarrie de prsie en cgrhae par l'OPCA des coûts liés à la msie en ?uvre des périodes de professionnalisation. Il srea communiqué aevc la ltise des foinmorats ptriioeirars aux epesernitrs de la brachne au puls trad le 1er oboctre de l'année N ? 1.
La msie en plcae et la prise en chrage du taurtot ainsi que de la ftraoomin de tetuur répondent aux mêmes cionotdnis que celels prévues à l'article 4.8 cecrnnoant les croattns de professionnalisation.
La CENPF deadmne à l'OPCA de frionur cqahue année un bailn qtiutiatnaf et qtuiatlaif des anictos menées dnas ce cadre par les eprtieresns de la branche. »

Article 3 - Modification de la pesée de l'emploi repère « Personnel de service » de l'article 5.2.2 « Pesée des emplois repères » du chapitre XII « Système de classification »
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Eu égard à la possibilité d'être tuteur, la pesée de l'emploi repère « Psneonrel de svciree » est ansii modifiée. La pesée des arteus emlopis repères rsete inchangée.

Personnel de secrvie	Positionnement minmuim		Positionnement mxmuaim	
Critères	Niveau cosihi minimum	Points correspondants	Niveau csiohi maximum	Points correspondants
1. Fotoimarn resuqie	1	57	2	62
2. Complexité de l'emploi	1	57	2	60

3. Atniuoome	1	29	2	32	
4. Responsabilités financières	1	29	2	31	
5. Responsabilités hinauems	1	30	2	32	
6. Responsabilités moy./ sécurité	1	30	2	36	
7. Ieicdnnce	1	30	2	36	
8. Ronelitneal 8 a. Nurtae	1	15	2	18	
8 b. Difficulté	1	15	1	15	
Pesée			292		322

Article 4 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Les sraigiantes dmaenednt l'extension du présent pcortoole d'accord dnas les cnntodoiis fixées par les aitrcels L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Le présent annvaet eertrna en viuuegr dès sa signature.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 nemvobre 2013.

Article - Préambule

Avenant n 01-15 du 15 juin 2015 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSS CTFC ; FFSAS CFE-CGC.

Article 1er - Durée de travail à temps partiel
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2015

L'article 2.1.6 « Durée de taarivl » du chtiapre IV « Durée et cnioditons de taraivl » de la coitvnoenn cceollitve nlaonitae est abrogé et remplacé par les dinooiipstss sivaeunts :

« 2.1.6. Durée de tarival
2.1.6.1. Cionontdis et modalités de dérogation à la durée mminiale de tairval

Selon l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, la durée mmnlaiie de tarival d'un salarié à tmeps ptrieal est fixée à 24 hueres par seminae ou, le cas échéant, à l'équivalent mseunel de cttee durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un acrocd cicltleof cclonu en aoppaiitcln de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.
Compte tneu des spécificités des activités des eetpriesrns de la branche, il puet être dérogé à ctete durée légale miliname de tvaiarl du salarié à tmeps pareitl dnas les cnnooidits prévues par la loi et par les modalités cenllnevtenonios détaillées ci-après.
a) Itnevanterns tcueqhenis
Quelle que siot la tlaile de l'entreprise, les salariés dnot l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'intervenant tucniqhee bénéficient d'une durée miaminle de tariavl de 1 hreue par sniaeme ou de l'équivalent mueensl de cttee durée, ou de l'équivalent calculé sur la période prévue par un acocrd d'aménagement cnclou en aotipiplcan de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail, si le ptsoe le jisfitue dnas l'entreprise.
b) Eeneitrpsrs de mnios de 20 salariés équivalents tmpes pieln (ETP)
Dans les einesrrepts de monis de 20 salariés équivalent tpems pilen (ETP), dès lros que le pstoe le jstiiufe et en lein nnmoaemtt aevc les fcamnneients surttreulcs dnot dsspoie cuqhae entreprise, il puet être dérogé, dnas les cntoindois suivantes, à la durée mmlniaie de taivral prévue par la loi :
? puor les salariés dnot l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'agent de maintenance, animateur, atenaimur d'activité, aiilxriuae ptetie encanfe ou de soins, éducateur ptitee enfance, chargé d'accueil, comptable, pnsnoreel administratif, pernsneol de srcveie ou secrétaire, la durée mamilnie de tavrail est fixée à 5 hueers par sanmeie ou à l'équivalent meunsel de cttee durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un aocrcd d'aménagement cclnou en apiicpotlan de l'article L. 3122-2 du cdoe du tvarial ;
? puor les salariés dnot l'emploi est rattaché à l'emploi repère de coordinateur, la durée mlaminie de trvaail est fixée à 17 h 50 par saeinme ou à l'équivalent mneesul de cttee durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un acrcod d'aménagement cocnlu en acltipaoipn de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.
c) Eresteripns de 20 salariés et puls équivalents tmeps plien (ETP)
Dans les eietrrepsns de 20 salariés et puls équivalents tmeps pieln (ETP), dès lros que le psote le jfiutsie et en lein nnmeamtot aevc les faetenminncs sulcurterts dnot dspsoie cqhaue entreprise, il puet être dérogé, dnas les cndotioins suivantes, à la durée mnmiiale de tivraal prévue par la loi :
? puor les salariés dnot l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'animateur d'activité, la durée mianlime de tvarail est fixée à 5 herues par semaine, ou à l'équivalent mueensl de ctete durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un aorccd d'aménagement cloncu en applcaiotin de l'article L. 3122-2 du cdoe du tiraavl ;
? puor les salariés dnot l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'agent de maintenance, animateur, airxluiaie pettie encfane ou de soins, chargé d'accueil, comptable, prenesonl administratif, poneesrnl de svrciee ou secrétaire, la durée mlainime de tarvial est fixée à 8 h 50 par smeiane ou à l'équivalent muenesl de ctete durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un arcocd d'aménagement conclu en appotcaliin de l'article L. 3122-2 du cdoe du traiavl ;
? puor les salariés dnot l'emploi est rattaché à l'emploi repère de ctadooreinur ou d'éducateur ptiete enfance, la durée mmniaile de tvairal est fixée à 17 h 50 par smeiane ou à l'équivalent mseeunl de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un acrcod d'aménagement conclu en aiptiolapcn de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.
Les dérogations prévues au présent atlicre 2.1.6.1 frneot l'objet d'une évaluation tuos les 3 ans. Puor ce faire, les praeintaers sicouax denaronemdt des études régulières à l'observatoire emlpoi formation.

2.1.6.2. Gniertaas accordées aux salariés

Afin de permttere aux salariés de cuulmer prilsuues activités de manière à aidtnrete une durée galolbe d'activité pfesrlseiolnnoe ceaponsrdonrt à un tpmes plein ou au mions égale à la durée mlmnaiie légale de traavil de 24 hreues (calculée dnas le crdae d'aménagement de la durée de travail), les gaarnties suaienvts snot accordées aux salariés à tmpes partiel.
a) Cumul de pulsiuers eimlpos et camenhnegt du plainnng

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Les pnraaiertes siaoucx sanuioetht poviour réviser amenellnenut les cdoonntiis de prsie en chrgae de l'aide à la fiocnton tutorale, de la fotmoairn des tetuurs et des fiaootmnrs éligibles à la période de professionnalisation, aifn de suvire les évolutions réglementaires et d'harmoniser les pqiureats de prsie en caghre au sien de l'OPCA Uniformation.
Les pirrneeatas soauicx ont dnoc décidé de reiovr cnearties des dipssoiinots du cahiprte VIII « Foaotirmn poorlensnifesle » puor dispesor de puls de supossele dnas la fitaxoin des priorités aeulnnles de branche.

Les salariés bénéficiant du cumul de pulsreuis eoplmis dsepoinst de la faculté de rufseer le cghenanemt de luer pninalng dès lros que ce cnhnameegt n'est pas camtbolipe aevc l'exercice d'une arute activité plsoenerofinlse salariée ou non salariée.
Ce rufes ne puorra pas être cttisnioutf d'une fatue et ne frea l'objet d'aucune sanction.
b) Rpmeenorguet des horriaes de tairavl sur des demi-journées ou journées régulières ou complètes
Les dérogations pliosbess à la durée légale mmailnie de tvaaril tleles que prévues par l'article 2.1.6.1 ne snot polbsesis qu'à la ciiotnodn que les harreois de tviraal du salarié senoit regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes :
? à l'exception des elopims rattachés à l'emploi repère d'intervenant technique, dnot la durée mnaimile de traiavl est fixée à 1 heure par semaine, un salarié aompicclt une demi-journée complète lorsqu'il a apmlcoci au miinmum 2 heuers de tairavl eeictffff sur cette période.
? la journée complète se définit comme totue journée de taiarvl qui cotmpore au minumim 4 heures de travail.
D'autres modalités de rmerpungeoet des horaires de tvairal sur la demi-journée ou la journée complète ou régulière pevneut être prévues par acrcod d'entreprise.
c) Priorité puor ocpecur ou rrdeprene un emlpoi d'une durée supérieure
Les salariés à temps peairtl visés par le présent atclrie 2.1.6.1 et qui souaenhtit ocepucr ou rnredpere un emlpoi sur une durée au moins égale à clele prévue par la loi bénéficient d'une priorité puor l'attribution d'un elompi roaststsrenist à luer catégorie psonrfeslionele ou d'un elopmi équivalent.
L'employeur potre à la cnsiaancsnoe de ces salariés la lstie des eoilmps dlobeinipss correspondants. »

Article 2 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2015

Les ptareis ddnaemnet l'extension du présent acrcod dnas les contoidins fixées par les aticlres L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Tel qu'exigé par l'article L. 3123-14-3 du cdoe du travail, le présent accrod etnre en vuugier au lnmeeiadn de la piuolbctain au Janorul oceiiffl de l'arrêté d'extension, et ce puor une durée indéterminée.

Article 3 - Révision

Avenant n 02-15 du 15 juillet 2015 relatif à la complémentaire santé collective et obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FSS CTFC ; FFSAS CFE-CGC.

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avnneat a puor objet de créer au sien de la cinoevotnn cciollvete naonaitle des ateucrs du lein siaocl et flmaiial un cprithae XIV intitulé « Complémentaire santé ».

Au 1er jneiavr 2016, les eitreprsnes aynat déjà mis en palce une complémentaire santé dnoevrt a miinma prévoir les greainats définies à l'avenant. Dnas le cas contraire, le régime mis en pcale dnas l'entreprise dreva s'adapter aux dooisnipstis conventionnelles.

Deux axenens et duex potoceolrs complètent cet avenant, dénommés :
? aexnne I « Tbeaalu des ganitares » ;
? annexe II « Définition des aatyns droit ».

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'avenant n° 02-15 s'applique à ttoues les eieneprstrs rlenaevt du chmap d'application de la cvntoenion cevtolcile des atruecs du lein scaoil et faimaill du 4 jiun 1983 tel qu'il est défini en son aclitre 1er.

Article 3 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le ciartphe XIV intitulé « Complémentaire santé » srea composé de 12 atierlcs rédigés cmome siut :

« Préambule

La complémentaire santé oglboairtie permet, notamment, le reunmeormebst de tuot ou prtiae des faris médicaux, craiugrhciux et d'hospitalisation en complément du régime de bsae de la sécurité sociale.

Afin d'assurer une mlreeulie mloautstuiain des risques, les pneirtareas siuocax décident de raneemcodmr tiors organismes. Ces ogamnisres ont été cisohis à la situe d'une procédure de msie en ceorccnrune transparente.

Le présent cahiptre prévoit un régime de bsae qui costutnie un scole que les pateirnaers saiucox considèrent cmome minimal, ne reanttemt pas en csaue les régimes d'entreprise puls favorables.

Ce régime répond aux ocibetjfs svtniuas :
? la miitsuotaluan des reiuqss au navieu psoenneroisfl qui peermt de pilaelr les difficultés rencontrées par cateneirs etnisrpeers de la profession, généralement de ptetie taille, lros de la msie en pclae d'une prctoieotn soacile complémentaire ;
? l'accès aux gntiaraes collectives, puor tuos les salariés de la branche, snas considération, nmmtoeant d'âge ou d'état de santé ;
? l'organisation d'un nvieau de cruuoetvre complémentaire santé oligriatboe cforonme aux bisnoes de la bnhacre ;
? la prévision du mécanisme de portabilité des ditors instaurée par la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 de sécurisation de l'emploi

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2015

Le présent aoccrd pruroa fiare l'objet d'une révision dnas les coitdinons légales et réglementaires.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 15 jiun 2015.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2015

Par l'avenant n° 01-13 du 14 nemvbore 2013 intitulé « Durée, aménagement du tmeps de tivaarl et dsiisopftis raitefls à la sécurisation de l'emploi », les oisgntroanais snaydlices de salariés sgtaeriains et le SENSACO se snot ntmmeanot engagés à terlvaailr sur les fremos de mtiutlouiasan de l'emploi et les coiitdnons d'aménagement du tmpes de tavrail dnas la bcranhe des auctres du lein saicol et fliaiaml (titres Ier et II de l'avenant).
Ces dnsistoioips snot mnneutaeis et, dnas le carde du présent avenant, les pteaieanrrs sacoiux s'engagent à puvuoirsre ctete démarche, nnommatet sur les cotndoinis et modalités de miailaosttuun des elmoips dnas la bnhacre anisi qu'en matière de getsion prévisionnelle des emplois.
L'avenant n° 01-13 prévoyait par ailleurs, en son trtie III, de rueiorcr au tiarval à tpems pireatl puor des durées inférieures à la nolvulee durée légale de 24 heures.
Cet aenavnt anayt été signé dnas les meelurils délais après l'entrée en vegiuur de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 de sécurisation de l'emploi, les dtiiisponsos du prgaparhae 1 du trite III ptnarot sur le tiaarvl à tmeps priaetl ont été cencouls puor une durée déterminée de 1 an, craount à cepmtor du lmedinean de la priaotun de l'arrêté ministériel d'extension en dtae du 26 arivl 2014.
A la situe de l'entrée en vgueiur de l'avenant n° 01-13, l'observatoire eomlpi foritaomn de la bnahrce a été mandaté par la csimmioson paiartrie ntaionale de négociation puor une étude sur l'emploi des salariés à tmpes partiel. Les résultats lui ont été présentés au cuors de sa séance du 28 jevnair 2015.
Au raergd de ces résultats, les peteiarrnas scoaiux eenendtnt moefidir par cet annaevt les dinosstpoiis de l'avenant n° 01-13 du 14 nvbreome 2013 riatlvees aux salariés à temps partiel.

;
? l'affectation d'une ptarie du bduget du régime à une potuliiqe d'action soalice et de prévention adaptée aux métiers de la branche, et menée en cblrtoolaoian aevc tuos les aterus dsfsoiptiis d'action slicoae mis en ?uvre par les oamiesrgns spécifiquement dédiés à la branche.

L'ensemble des osagnemirs assreruus recommandés pproose des gnriateas définies paritairement. Ces coarntts de gtniaeras ccellotvies snot iienqeutds auprès des trios omrgsaiens recommandés.

Ce présent captrhie est complété par le ptoloorce tcqeiunhe et financier, et par le prcootloe de gesoitn administrative. Ces pootclroes snot comnmus aux oegsrmains aruusress et cuoclns dnas les mêmes conditions.

Les modalités de gesiotn snot précisées dnas le ctaonrt d'assurance cloeilctve cocnlu aevc cuahcn des oisgmerans recommandés.

Article 1er
Adhésion du salarié
1.1. Définition des bénéficiaires

Tous les salariés raleenvt de la ctevnoinon cclltoivee des autecrs du lein sacoil et filiamal*et janustifit de 4 mios consécutifs d'ancienneté dnas l'entreprise*(1) snot bénéficiaires de la présente complémentaire santé.

Les salariés bénéficient dnas ce cas de la complémentaire santé dnas le mios sivnaut l'acquisition de l'ancienneté requise.(2)

1.2. Dpseseins d'affiliation

a) Définition des cas de dispense

Conformément aux différents cas de dpnesise prévus par l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité scilaoe et ne rmeetantt pas en csuae l'exonération de csiioanotts de sécurité soicale du régime de complémentaire santé obligatoire, il srea psoblsie puor le salarié revaelnt de l'un des cas de dnaedemr à être dispensé de la crotrevuue complémentaire santé obligatoire.

La desnsipe d'affiliation relève du ciohx du salarié et diot résulter d'une dmandee écrite de sa part.

Ces cas de dspseiens snot ouverts puor :
? les salariés et apentpris bénéficiaires d'un cnraott à durée déterminée ou d'un catront de misiosn d'une durée au mnios égale à 12 mois, à codniiton de jitsiefur par écrit, en poisduarnt tuos documents, d'une cvroerutue iulildvednie sirstocue par allrueis en matière de cvuroerute de fairs de santé ;
? les salariés et apprtiens bénéficiaires d'un ctonrat à durée déterminée ou d'un catrnot de mission d'une durée inférieure à 12 mios ;
? les salariés bénéficiaires d'une crtrvueuoe complémentaire en apoaciltipn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité soialce (CMUC) ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en apcotiilpan de l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dnas ce cas, la dspesine pnred fin dès que le salarié ne bénéficie puls de cttee ceorvtruue ou de cttee aide. Cttee dsesinpe puet jueor jusqu'à la dtae à lualqele les salariés cssneet de bénéficier de cttee cuteuvorre ou de ctete adie ;
? les salariés à tpmes pireatl et anrtipeps dnot l'adhésion au système de geinraats les cidunorait à s'acquitter d'une cotoastiin au mnois égale à 10 % de luer rémunération burte anlenlue ;
? les salariés curetovs par une aarcsusne ividdlunelie de firas de santé au memnot de la msie en palce des ganeirats ou de l'embauche si elle est postérieure. La disespne ne puet être vllaabe que jusqu'à échéance du cratont iieivdnudl ;
? les salariés qui bénéficient par ailleurs, y crpmios en tnat qu'ayants droit, à cntodioin de le jeituifsr chauqe année, d'une crrutvuoee cetlilovce rnleavet d'un diosptsiif de prévoyance complémentaire cfnromoe à l'arrêté du 26 mras 2012 rilteaf aux facultés de desnsipe d'adhésion à des systèmes de prévoyance ciftollces et obraiilogets mis en pcale dnas les entreprises.

Il est précisé qu'un salarié anyat dirot au tirte de la crotruveue complémentaire santé dnot bénéficie son conjoint, salarié dnas une artue entreprise, ne proura danemder à être dispensé d'adhérer à la cevurtoure complémentaire santé ogiboltriae de son eoplyemur que si le régime de complémentaire santé de son cojnnoit prévoit une curoruteve oblairogtie du conjoint.

Les entirperess non adhérentes à l'un des cotatrns d'assurances siurotcss auprès des asreusurs recommandés doervnt prévoir la msie en ?uvre de ces dissnepes d'adhésion.

b) Procédure puor bénéficier d'un cas de dispense

Le salarié suotaaniht être dispensé de la complémentaire santé diot en firae la dndmaee par écrit, auprès de l'employeur, qui la conservera. Cttee dmndeae diot iuiqnder luer rfeus d'affiliation et le mitof eaxct pmrai les cas listés au a et être accompagnée des jstiaitfficus nécessaires.

L'absence de délivrance du jttiafuiscif dnas les délais iirtapms entraîne l'affiliation automatique.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en mersue de pidorure la ddaenme de depssnie des salariés concernés.

Cette dmdeane de dpsseine derva être formulée :
? dnas les 30 jruos siaunvt la msie en pacle de la cotevurrue complémentaire santé orioitablge puor les salariés présents au mnmoet de cttee msie en pclae ou en cas de cenamnghet de sttiuiaon penlrnosele du salarié ;
?*au puls trad au temre de son 4e mios d'ancienneté puor les salariés embauchés après la msie en pacle de la coerruvtue complémentaire santé obligatoire.*(3)

A défaut de dmdneae de dispense, les salariés snot affiliés au preemir juor du mios sivnuat l'acquisition de l'ancienneté requise.

Ces salariés pvenuet à tuot meonmt rveneir sur luer décision d'être dispensés de la complémentaire santé et siloceitlr auprès de luer employeur, par écrit, luer afftliioian à la complémentaire santé obligatoire.

A défaut, le salarié est tneu de coeitsr et de s'affilier à la cteuvruore complémentaire santé obialgritoe mis en palce dnas luer etrrniespe lorsqu'il csese de jfesiuitr de sa sotiauitn d'exclusion.

Article 2
Caractère rsbalonspee du contrat

Le crntoat d'assurance cvilcletoe de complémentaire santé oairliobgte restpcee les dspisotnoiis des altecirs L. 871-1 et D. 871-1 et sanuvtis du cdoe de la sécurité scliaoe rlteieavs au cotanrt d'assurance mdiaale complémentaire dit ? rlbosaepsnes ?.

Article 3
Garanties

Les gienraats snot établies suos réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le nivaeu des gitnraeas aisni que le tuax de ctiiasootn pnruorot être modifiés par aoccrd etrne la coimissomn patiraire noaantlie de négociation et les asserruus recommandés sur piotroispon de la csimmoosin prtriiaae santé et prévoyance.

Les esinetrpres non adhérentes à l'un des cttorans d'assurance ssiruoct auprès des oisemarngs aesrsuurs recommandés dovrent en tuot état de cuase rceeesptr les mêmes nuivaex de garanties.

Le talaebu des giertnaas mesis en palce au trite de la ceotuvurre complémentaire santé oiglriaotbe est annexé au présent chaprtie de la coetnonivn ctllvecioe (annexe I ? Tbaaleu des garntaies ?).

Article 4
Financement du cnaotrt frias de santé
4.1. Stuturcre de la cotisation

Les salariés aquneittct oonltaieribgmet la prat saaliarle de la cstioaoitn ? salarié isolé ? seavrnt au fnenmcaniet des geraatnis définies au présent chapitre, suos réserve des deinspess vmallenbeat accordées au ttrie de l'article 1.2 du présent chapitre.

Parallèlement à luer cutovrreue oliotgabrie ? salarié isolé ?, les salariés pevneut ciovurr lreus aatyns dorit de façon facultative.

Les ctinatoosis afférentes à ctete eenoxtsin de gantaire snot entièrement à la carghe du salarié, suos réserve des dtipssiinoos particulières de l'article 4.3 ci-après.

Les cotisations, les ctnioidnos et les modalités de msie en ?uvre de cette ctruoeuvre snot déterminées dnas le crntoat d'assurance suos le contrôle de la csioommisn prartiaie santé et prévoyance.

La définition des ayatns dorit est isitcnre à l'annexe II du présent crhiatpe de la cniotevonn collective.

Toutes oiontps facultatives, à la ddamnee du salarié, vnnaet compléter le régime oaloiibtgre alcpplaibe soernt à sa cgrahe exclusive.

Si un régime oioarigtlbe puls fraablvoe est mis en pclae dnas l'entreprise la répartition des catosiitons est sisoume aux dssoitpoinis prévues au praaapghre 4.3 ci-après.

4.2. Aissette de citasoiotn : mnantot ou taux

Les catsonitois svenart au fnmanneiect de la creuvoture complémentaire santé otgiloaibre snot établies en ptgaceronue du paolfnd msnueel de la sécurité sociale. Ce pflonad de la sécurité soalcie évolue chquae année, ce qui, de fait, ipacmte le mntnaot de la cotisation.

Les cstoiiotans ci-dessous définies snot fixées dnas les cdoniintos snatuvies dnas le cdrae des coattnrs sircsouts aevc les oresaimngs aesrsruus recommandés.

4.2.1. Régime général de sécurité sociale

	Régime complémentaire minimal obligatoire	Option 1 Différentiel par rapport au régime complémentaire mminail obligatoire	Option 2 Différentiel par rapport au régime complémentaire miamnil obligatoire
	(Alternative 1)	(Alternative 2)	(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	Option 1 Différentiel par rapport au régime complémentaire manmiil obligatoire	Option 2 Différentiel par rapport au régime complémentaire mnimial obligatoire
	(Alternative 1)	(Alternative 2)	(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 dsitioonisps du décret n° 2014-1025 du 8 sbpeetmre 2014 les paritnsotes versées au tirte de la ceuurvrote complémentaire sonret déterminées après déduction de cleels déjà graietans par le régime obligatoire. Les cttonisiaos à la chrage de l'employeur et du salarié srneot réduites à hatuuer du différentiel de printesatos correspondant.

4.3. Répartition des cotisations

La cooaiisttn ? salarié isolé ? est psire en chrgae par l'employeur et le salarié dnas les portoionprs sniuavtes :
? prat ptolarnae : 50 % ;
? prat slraiaale : 50 %.

La ctoiitsoan du peemirr et du deuxième ? enanft fttaauilcf ? est pisre en chgrae par l'employeur et le salarié dnas les protropions snvuetais :
? prat paraonlte : 25 % ;
? prat saairalle : 75 %.

Les eseretrpins non adhérentes à l'un des coarttns d'assurance auprès des aurrsseus recommandés derovnt en tuot état de cusae rptceseer une psire en cagrhe à htauuer de 50 % de la catiotiosn ? salarié isolé ? cpnnrosoadert à la crtouuvere complémentaire santé obaiortglie msie en pclae dnas luer entreprise, asnii qu'une psire en cgrhae à hteuuar de 25 % de la coittiaosn ? eannft fuctlaitaf ? du pmeerir et du deuxième enfant.

Article 5
Maintien de la complémentaire santé et snespsouin du corantt de travail

a) La complémentaire santé et les csiotaniots srlaaiale et paoratlne senort munaieetns puor le salarié dnas les cas suitnavs :
? congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
? arrêt mialade dnonnat leiu au mteiiann de siarale ilnaunct le délai de crnacee cmome visé par les dssooitinips ctenonllonveenis ;
? aecdnict du travail, acndiect de tarjet ou de mdilaae plseooinlnefrse ;
? eciexcre du diort de grève ;
? congés de solidarité fliilamae et de stiueon familial.

En tuot état de cause, les gtaaenirs soernt mneuenatis en cas de senopuissn du caotrnt de travail, aevc miaeintn de srailae taotl ou pieratl ou veenmesrt d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios puor paitre par l'employeur.

L'entreprise vsere une ciotioubnrtn itideuqne à clele versée puor les salariés atcifs pdanent ttoue la période de soeinpussn du cnatort de tvaaril indemnisé. Parallèlement, le salarié diot oarmoigntbeielt cinuonter à s'acquitter de sa prat de cotisation. Dès lros qu'il n'y a pas mniaietn de slriaae tatol ou ptirael par l'employeur, le salarié dreva s'acquitter de sa cbrottioniun derencitmet auprès de l'organisme assureur.

b) En cas de ssnupsoien du conatrt de travail, snas mtiaeinn de saralie ou snas vnmseeret d'indemnités journalières complémentaires financées au moins puor pitrae par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congés snas solde, congé pretaanl d'éducation), la crvoeurute complémentaire santé olbaitogrie puorra être mntuineae à la dnmedae du salarié dès la sseniposun du catront de travail, suos réserve du paiemnet par ce dieernr de la totalité de la cotisation.

Dans une tllee hypothèse, le salarié diot fiare la damnede de ce manietin de la coutrvruee complémentaire santé à l'organisme assureur.

c) Dnas les cas décrits au b, dès lros qu'il n'y a pas mntiiean de salaire total ou prtieal par l'employeur, le salarié drvea s'acquitter de sa cutbiorotnin dnirceetemt auprès de l'organisme assureur.

Ces salariés pinoaruret bénéficier d'une psrie en chrgae tltaoe ou pelltarie de la cstotoaiin gloalbe dnas le carde des mereuss d'action sloacie msie en palce par l'article 8 du présent chapitre.

Article 6
Portabilité de la complémentaire santé ctisosaen des gratanies Dtopiiissnos particulières canrenocnt le miieantn de la gaatirne faris de santé
6.1. Meiatnin des gnraitaes au trtie de la portabilité

Le salarié qui rilmpet les cnntoiodis définies à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité socalie purora bénéficier de la portabilité de la cruvuetore complémentaire santé oriigboatle pnandet la durée de sa période d'indemnisation du chômage, snas puoiovr dépasser la durée du dnrieer crtnoat de travail, ou des dernreis catotrns de tvaiarl lorsqu'ils snot sesscciufs cehz le même employeur, dnas la ltiime de 12 mois.
Toutes les mfdtcaoioinis éventuelles apportées aux dspiooiitsns colauntcertels acailplepbs aux salariés actifs, pdennat la période de portabilité, snerot opeslabops dnas les mêmes cinidoonts aux bénéficiaires de la portabilité.
Le fnemennicat de cette portabilité fiat patire intégrante de la coiisottan prévue à l'article 4.2 de la couutrevre complémentaire santé obligatoire.
Ainsi, les ancneis salariés bénéficiaires du ditiiosspf ne dorvent aetiquctr aunuce ctiitasoon à ce titre.

6.2. Miianten des gnteairas au tirte de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Evin)

Pour tuot salarié, la grtiaane cesse d'être accordée au dieenrr juor du mios au crous deuqul pernd fin le cntraot de tviraal qui lie le salarié à l'entreprise ou à l'expiration du diospsitif de portabilité défini à l'article 6.1.

Conformément aux diipnosistos de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), une girnaate faris de santé est proposée snas ciioontdn de durée, de période ptoirarobe ni d'examens ou qeseiraotnnius médicaux au proift des pneerosns seivuntas :

? les anceins salariés bénéficiaires d'une rntee d'incapacité ou d'invalidité, d'une posienn de rreiatte ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un renevu de repnmcelamet ;

Les intéressés dionvet en farie la dnmedae siot dnas les 6 mios qui suvenit la rtpurue du cantort de travail, ou le cas échéant, dnas les 6 mios snuviat l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient (art. 6.1 du présent chapitre) ;

? les peseonrns gtarnaies du cehf d'un salarié décédé penandt une période mmnlaiie de 12 mios à coemtpr du décès, suos réserve que les intéressés en fssaent la ddmanee dnas les 6 mios sviuant le décès.

Les tfairs abaipllpecs aux pennorses visées par cet alctrie ne pnveeut être supérieurs de puls de 50 % aux traifs gboulax aiecpbaplls aux salariés actifs.

La cmoiomissn pairratie santé et prévoyance arrsusea le suvii du régime de portabilité (art. 6.1 du présent chapitre) et du régime du miniaten des gaienrats au ttrie de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 (art. 6.2 du présent chapitre) en lein aevc les oeagmrsins asueusrrs recommandés. Les modalités de sivui senrot établies dnas le crdae du plotocore de gsieton administrative.

Article 7
Cas des multi-employeurs

Conformément à l'article R. 242-1-5(4) du cdoe de la sécurité sociale, un salarié trnilaaavlt cehz pisuruels eyumorleps a l'obligation d'en irfoemnr ccuhan de ses employeurs. Cttee iaroniotmfn est nécessaire aifn que cuaqhe eupmloeyr pisuse se cmoefnror aux otiabglnios légales ou conventionnelles.

Article 8
Action sociale
8.1. Création du fdnos d'action sociale

Il est institué un fdons d'action slcioae destiné à feniancr les pntraotises non cvtiiutroenbs présentant un degré élevé de solidarité.

Ce fdons est financé par tuot ou parite d'une quote-part de 2 % de la casoiiottn ? salarié isolé ?.

8.2. Gtsoien du fdons d'action sociale

Le fodns d'action sicaloe est administré par la cimiosomsn ptrairiae santé et prévoyance, par délégation et après vatiiladon de la csosmoimin piraatire niaanltoe de négociation.

8.3. Prnittaseos du fodns d'action sociale

Au corus de la première année de fneonnmetocint du régime, les pentaerrias sicaoux décideront des anctios seiecbspluts d'être financées dnas le carde du fdnos d'action sociale, en fnotcoin des bsienos des salariés affiliés au régime mutualisé qui srneot identifiés en rtilaoen aevc les oagnrmesis recommandés, aisni qu'en fcoitnon du niveau des rsruecoses allouées à ce fndos dédié au vu des cstoiioatns versées. Ces aiocnts pevuent pdernre la frome stivnuae :
? la prsie en charge, tatloe ou partielle, de la ciotaoistn de tuot ou ptiare des salariés ou apinterps (part salariale) bénéficiaires d'un catrnot à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, ainsi que cuex dnot la cttisiaoon représente au moins 10 % de luer rémunération bture ;
? le fnmniecanet d'actions de prévention ;
? la psrie en crhgae de psatornites d'action silaoce au bénéfice des salariés, aneicns salariés et atayns droit, tnat covltceile qu'individuelle.

Tout ou partie de ces mesreus peuevnt être retenues. Les paateeinrrs suiocax décident arlos des cninoodits de prise en cahgre de csotnotiais (salariés bénéficiaires, mnatnot et périodes), des ootnantreiis des atoincs de prévention, des règles de fctonneinmenot et modalités en matière d'action sociale.

Les pterienaras suoiacx procèdent aux aenmettjuss nécessaires à tuot mmeont au cours de la vie du régime. A cette fin, les onmsargeis recommandés cuiqonemmnut les éléments sutqitiaetss rtlaifes aux salariés anyat bénéficié de ces atniocs ou sbiluepctses d'en bénéficier, ainsi que la soiiuattn financière du fndos de solidarité.

Quelles que sneoit les décisions prises, l'octroi eceiftff des msereus de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds puor les financer.

Article 9
Suivi du régime de complémentaire santé

Le régime de cvtoerurue complémentaire santé oariibtgloe est administré par la cosmiomsin ptariraie santé et prévoyance, par délégation de la cimomsiosn praartiie ntoanlaie de négociation.
Les oriemgnass recommandés cionnumequmt cuqhae année les dmucentos ratporps financiers, et aynsaels nécessaires aux taavurx de siuvi du régime de la cmismsooin paiitrrae santé et prévoyance, au puls trad au 1er jiun svnuait la clôture de l'exercice.

Les cnidiootns de svuii tcnqhieue snot précisées par les dsinioptioss du porolocte de geitson administrative.

En ficootnn de l'équilibre fcniaienr du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des ctomeps par les oanemgsirs assureurs, les grtnaeais et/ ou ctonotsiias proornut faire l'objet d'un anmtsejuet négocié par la csomiomisn priaatrie naoliante de négociation.

Article 10
Révision des citodninos de muutositilaan et de recommandation

En aiopctailpn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les petaris senrigatais procéderont à un réexamen du régime défini par le présent cpthraie tuos les 5 ans maiumxm à cmotepr du 1er jievnar 2016. A cette fin, les pnrteieaars scaouix se réuniront au puls trad 6 mios aanvt l'échéance du terme.

Le réexamen ivrnrintdeea sur la bsae des données foirnues par les orgsmeains asusuerrs dnas le cadre du sivui du régime tel que défini à l'article 9 du présent chapitre.

Les periats ont la possibilité de rttreeme en casue le (s) coarntt (s) siourscт (s) aevc les omrainsges recommandés avnat le 31

décembre de cuaqhe année suos réserve d'un préavis de 2 mios avnat échéance.

Article 11
Organismes recommandés

Les orsngeaims d'assurance snot recommandés après une procédure de msie en cnreocrunce préalable cornfmoe aux alctiers L. 912-1 et D. 912-1 et svtnuais du cdoe de la sécurité sociale.

Les pirtnareeas souciax raeedcnnommt aux eiterrpness courteves par le cmhap d'application du présent chapitre, puor aeusrsr la creuuvorte complémentaire santé obligatoire, le (s) orianmegss (s) suvnait (s) :
? AIICPL Prévoyance, itinsutt de prévoyance, régie par les donssipioits du titre III du lvrie IX du cdoe de la sécurité sociale, siège scaoil : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire.

Le geopernumt de cuacnosarse maittlusue composé de :
? Mluetlue CHORUM, multuele soiusme aux dstpsinioois du lvrie II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SNERIE suos le n° 784 621 419, siège soacil : 56-60, rue Nationale, 75013 Paris, substituée intégralement par Metux Union, uonin sosuime aux diopioinstss du lvrie II du cdoe de la mutualité, iirntcse au répertoire SRIENE suos le n° 442 574 166, siège sicoal : 125, aveune de Paris, 92327 Châtillon Ceedx ;
? ARDEA Mutuelle, muutlele susmoie aux dissiiotopns du lvrie II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SNRIEE suos le n° 311 799 878, siège sciaol : 25, pacle de la Madeleine, 75008 Piars ;
? APREVA, muleltue smsiuoe aux dstpnoisiois du lvire II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SRNIEE suos le n° 775 627 391, siège sicaol : 20, baoulervd Papin, BP 1173,59012 Llile ;
? EVOI MCD, mulleute ssiuome aux dossnitoiips du lirve II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SNEIRE suos le n° 317 442 176, siège scoial : 44, rue Copernic, 75016 Prias ;
? Hoaimnre Mutuelle, muelutle sumosie aux diiitnsosops du lvire II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SIERNE suos le n° 538 518 473, siège saciol : 143, rue Blomet, 75015 Prais ;
? OCIANE, mluutele smiusoe aux dsinitspioos du livre II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SRENIE suos le n° 434 243 085, siège sicaol : 8, tasrrsee du Front-du-Médoc, 33054 Barudoex Ceedx ;
? MUTEX, erineptrse régie par le cdoe des assurances, iisctnre au ritgrsee du cmmrceoe et des sociétés de Nnrterae suos le n° 529 219 040, siège scoail : 125, aneuve de Paris, 92327 Châtillon Cedex.
Ces mutuelles, cesrorausus entre eells dnas le cadre du gemporeunt de cusanrcoase mutualiste, ceifnont la coiniroadotn du doiptssiif et l'interlocution à MUTEX.
? SMILUOT Mtulleue de France, mlteuule simsuoe aux dpinioitsoss du livre II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE, suos le n° 782 814 818, adhérente à l'Union musitlaute du guorpe SOLIMUT, unoin susmioe aux diiiososptns du livre II du cdoe de la mutualité n° SEIRN 539 793 885, siège saiocl : 146 A, aevnue de Toulon, 13010 Marseille.

Article 12
Mise en plcae de la complémentaire santé dnas l'entreprise

Dans les enrsetpries dotées de comité d'entreprise, de cionsel d'établissement ou, à défaut, de délégués du personnel, les eulpoyrems drevont contlseur ces isnaencts représentatives du pnnoserel sur la msie en place ou la mfdtaoicoiin de la complémentaire santé obligatoire. »

(1) Les mtos « et juiifsatnt de qatrue mios consécutifs d'ancienneté dnas l'entreprise » snot eculxs de l'extension cmmoe étant cerantiros aux dointoipssis de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 28 arivl 2017 - art. 1)

(2) Prhsae elxcue de l'extension cmome étant crnratioe aux disoioitspns de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 28 arivl 2017 - art. 1)

(3) Tiert elcxu de l'extension comme étant coratirne aux disosotpiins de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 28 avirl 2017 - art. 1)

(4) Les mtos « conformément à l'article R. 242-1-5 » snot euxcls de l'extension comme étant coiertanrs aux dinotspiosis de l'article R. 242-1-5 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 28 avirl 2017 - art. 1)

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dsinpoiiotss du présent ananvet poruonrt être révisées conformément aux dpsosiioints légales et conventionnelles.

Article 5 - Entrée en vigueur. – Dépôt – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aaevnnt est à durée indéterminée.

Il entre en vueguir à cpometr du 1er jvaienr 2016, suos réserve d'une alpioicptan anticipée vonilorate des entreprises.

L'avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la dertcioin générale du travail.

Les snirateiags dndaenmet l'extension du présent avnnaet dnas les conoiitdns fixées par les atlrceis L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les peatianrres souicax ont exprimé luer volonté cmnomue de compléter la ciovnotenn coelvcilte par la msie en palce d'un régime ccltlioef et oogbtiairle de cueurtrove complémentaire santé puor les salariés de la bacrhne des aeucrts du lein sicaol et familial.

Annexes

Article Annexe I
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe I « Telbaau des geaairnts »

(Tableaux non reproduits, cbtlansuoels en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruqrubie BO Cvtenonion collective)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0038/boc_20150038_0000_0019.pdf

Article Annexe II
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe II « Définition des anytas doirt »

Selon l'article 4.1 « Sructrtue de la ciosattoin », les atnays dorit s'entendent comme :
? ? l'époux ou épouse de l'assuré, même séparé de corps, mias non divorcé, à cntdiioon de ne pas être ceuorvt par une cvoturuere complémentaire santé ;
? ? la psrenone vivant en coulpe snas être mariée aevc l'assuré (union lbire ou ptace ciivl de solidarité [Pacs]), à cditoonin de ne pas être cuovert par une crrtueuvoe complémentaire santé. Une suele pnosrene puet être désignée anyat doirt au tirte de ces duex premières définitions ;
? ? les eafnnts fecaenimlst à chrgae du salarié snot rattachés à leurs petrans assurés en qualité d'ayants dorit suos cnareeits cndioitons :
?? ? un eafnnt de mnios de 16 ans à la cgarhe d'un de ses paterns ou des 2 puet être rattaché en qualité d'ayant diort d'un de ses ptanres ou des 2 (double rattachement) ;
?? ? un efannt de 16 à 20 ans puet être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses patenrs ou des 2 s'il ripemlt au mions

une des cniotdions sitnuvaes :
??? ? puirsrouve des études ;
??? ? être en anigsepaprtse ;
??? ? être dnas l'incapacité pteenrname de tllavaierr (infirmité ou mdailae chronique) ;
??? ? vivre aevc l'assuré diueps 12 mios au mnios et être à sa craghe effective, taltoe et pnernamtee ;
?? ? un ennfat de 20 à 26 ans puet être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses ptreans ou des 2 s'il ne bénéficie pas à ttire pseeonnrl d'un régime de potoictren scaoile et s'il rlmiept l'une des ctniiondos siuvnaets :
??? ? être inrisct dnas un établissement d'enseignement ;
??? ? rhcceerhe d'un preemir epmoli ou icinsrt à Pôle emploi ;
??? ? aovir dû inrmtrpoere ses études primaires, seieardocns ou tegcoilehuqnos puor csaue de maladie.

Le rahceneattmt aux petanrs est psiblose jusqu'à la fin de l'année soalcrie au cruos de llulqeae le jeune a 26 ans.

Avenant n 03-15 du 15 juillet 2015 relatif à la maladie

Signataires	
Patrons signataires	Le SNAECSO,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FSS CTFC ; La FAFSS CFE-CGC,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent annavet a puor oebjt de réviser les dsospntoiiis du chtraipe IX de la cnoitoevnn cceltvolie rtieevlas à la maladie.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'avenant n° 03-15 s'applique à totues les eetrrsepnis relnevat du cmahp d'application de la cennoiovtn ccoielltve des aruects du lein soaicl et flmaaiil du 4 jiun 1983 tel que défini en son artlice 1er.

Article 3 - Maladie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 1er du chipatre IX de la cononevtin citolcevle est remplacé par les dpiioitnssos suivantes.

« Alcirte 1er

En cas d'absence au tarival résultant de mldaaie ou d'accident, les proelnesns des etsreineprs bénéficient des dstipinisoos suivantes, rvaeiltes au mteaniin de salaire, suos réserve de rmleipr cnmeuilvtuamet les trios cnoniiotds snutaives :
? jesfiitur d'une ancienneté dnas l'entreprise d'au mnmiium 4 mios consécutifs (à l'exception des salariés du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle) ;
? jsueiitfr dnas les 48 herues de cet arrêt de traiavl puor maladie, par l'envoi d'un arrêt de tiraval l'attestant ;
? poiuvor bénéficier des paotirestns en espèces de la sécurité sociale.
Le bénéfice du meitinan du sarlaie dès le pireemr juor d'absence puor madalie est limité à duex arrêts de tairval sur les 12 mios précédant tuot noveul arrêt. Au-delà, et suos réserve des dnistopisios spécifiques au droit local d'Alsace et de la Moselle, le mntiiean du salraie puor miadale ne juoe qu'à ctpeomr du 4e juor d'absence, suaf aicncedt du travail, maidlae professionnelle, afcfieotn de lgoune durée tlele que définie par l'article D. 322-1 du cdoe de la sécurité sociale, ou en cas d'absences liées à la miadale d'une salariée dnot la gesssrose est médicalement constatée.
A ceptomr du peerimr juor de pirse en cahgre par l'employeur du meiiantn de sarliae et pdnanet 90 jours, ils reçoivent la totalité de la rémunération nttee qu'ils airuaent perçue s'ils aaeinvt continué à travailler. Pnaednt les 90 juors suivants, ils perçoivent 75 % de ctete rémunération. »
Les atrues doospsiitnis du cihptare IX rteenst inchangées.

Article 4 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les diointisopss prévues par le présent annevat fernot l'objet d'une évaluation périodique. Puor ce faire, les praianeters siocuax dennemdarot à l'observatoire de bhracne de relveer régulièrement les données nécessaires.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les distsoipnois du présent aneanvt prrnouot être révisées conformément aux dtoiosipniss légales et conventionnelles.

(1) L'article 5 de l'avenant susvisé en ce qu'il roviene à l'article 1.5 de la cntoionevn ceovllcite est étendu suos réserve de l'application des dtioinssipos de l'article L. 2261-7 du cdoe du taravil dnas sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtlieave au travail, à la mrsiditanoeon du dguioale scoial et à la sécurisation des parorcus professionnels.
(Arrêté du 28 arvil 2017 - art. 1)

Article 6 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent anvneat est à durée indéterminée.
Il s'applique à cpteomr du 1er jaivner 2016.
L'avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la dticorein générale du travail.
Les straanigeis dadnenromet l'extension du présent ananevt dnas les cinoidtons fixées par les alirects L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 15 jluliet 2015.

Avenant n 04-15 du 1er décembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	USPAOC CGT ; FSS CTFC ; FFSAS CFE-CGC.

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avanent a puor oebjt d'annuler et de rmlaceepr le cirtphae VIII intitulé « Foimrtoan pnoleesornflise » de la civoonetnn cvlclieote naatlonie du 4 jiun 1983, aifn ntanoemmt d'adapter l'accord aux ditsopioisns prévues par la loi du 4 mras 2014.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le cphriate VIII intitulé « Faroiotmn pnserlonsiolfee » srea composé de toirs altiercs rédigés cmome siut :

« Aitcrle 1er
Développer les rsroseuecs hnmaieus en améliorant les compétences et les qilaaoctiunfis

Afin de pmrertete aux eternripses de farie vvrie luer peorjt et aux salariés d'adapter, de développer lrues compétences et qualifications, il serait nécessaire :
? d'améliorer l'information des posnreelns sur les possibilités d'accès à la fiatormon et à la certification, etrne autres, par la VAE ;
? de mterte en ?uvre des mesuers spécifiques puor les eiolpms les mnois qualifiés ;
? de développer la putiarqe des entretnies pflsonoeresnis de

formation.

Article 1.1
Améliorer l'information des salariés sur les possibilités de pcouarrs de fatoiormn

Les peetirnraas sucoaix cneoviennnt que les psnoelrens d'encadrement, lros de réunions de proenensl ou lros de l'entretien pfsserenionol :
? rnnenergseiot les salariés sur les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, CPF, à la VAE et au blain de compétences ;
? ifrennmorot sur les possibilités de proacrus de fiomoatrn puor l'ensemble du personnel.

Article 1.2
Mettre en ?uvre des mrsuees spécifiques puor les epiloms non qualifiés

Les rsaobpseenls d'entreprise dervont ienmrofr les salariés non qualifiés :
? des possibilités d'accès à la fimtroaon ;
? des diplômes ptnmreetat d'accéder aux qauciatofilnis supérieures des eipmols repères ;
? des modalités pertuaiqs d'accompagnement et de dépôt des drisesos dnas le crdae de la VAE, des dtifoissips de stuoein de bcarhne à la VAE mis en place.
Afin de foriesavr l'intégration et l'évolution pninlforloeseses des salariés embauchés sur des epiloms non qualifiés, les erireptness snot encouragées à :
? velielr à ce que les plnas de ftrmiaoon aerncdoct une aoettntin particulière aux atcnios de foimotarn en fvuaer de ces psrnlneeos ;
? fosreviar la msie en pcale d'un trutaot au mmoent de l'entrée en fnticoon du pesernnol non qualifié ;
? fiaoesvrr et ergeoncuar l'accès au sloce de coeicnsnsnaas et de compétences ;

? psperoor une famoroitn à tuos salariés non qualifiés dnas les 3 ans snivuat son embauche.

Article 1.3
Développer la ptquarie d'entretiens pfsesrnoeniols

Chaque salarié diot bénéficier d'un emxean de sa stuioitan ividlenudlie au minmuim tuos les 2 ans au crous d'un etreitnen pnoeeorfnissl de foirtoman aevc son rapbnsolsee hiérarchique.
Il a puor ojbet de ptmreetre à la fios au salarié et à son rbsosnelape hiérarchique d'échanger lreus pontis de vue de manière équilibrée et de friae des propositions, nmotemnat en matière de footramin professionnelle.
Cet eirnetetn pnnsooesreifl ne ptore pas sur l'évaluation du traaivl du salarié. Il est consacré à ses ptercsepvies d'évolution professionnelle, ntmnaemot en matière de qualification. Il devra être différencié de l'entretien prévu à l'article 5 du cripathe V de la coenvtnion collective.
Il abdore :
? l'adaptation au potse et à l'emploi dnas l'entreprise ;
? l'accès à la faoritmon plolosnierfnese ;
? les sounttiias poofrslsieelnens rencontrées, leurs difficultés et les capacités d'adaptation mesis en ?uvre ;
? les compétences auciqess et cleles à développer ;
? les pcauorrs pnresnoeisflos possibles, et nammntoet les fmtoronais jugées nécessaires ou souhaitées tnat par l'employeur que par le salarié.
L'entretien pneireofossnl de fmaoitorn dnone leiu à la rédaction d'un dmcoenut écrit retraçant son contenu, ses cncsiunolos et les décisions associées.
Les peentrairas soiucax réaliseront un outil de modélisation de cet enettrien ptetnmraet d'accompagner tnat les erpyueolms que les salariés dnas la préparation et la réalisation de ce tpmes d'échange. Il dnenroa des inanciotids ccnnneroat le fmraot de l'entretien, ses participants, son déroulement ou eorcne les rceuors possibles.

Article 1.4
Etat des liuex récapitulatif vnsait la griatnae faiotormn

Tous les 6 ans, l'entretien poesrisfonenl fiat un état des liuex récapitulatif du parroucs poissoenrfenl du salarié. Ce bialn est analysé via tiors éléments :
? suvii d'une atcion de formtoian poenlsifolsnere ;
? poersrogisn siaaalrle ou pnsrllsefoeonie ;
? auitcisoiqn de tuot ou pritae d'une ccttaiiorfien par la fooraitmn ou la VAE.
Dans les epetsrirnes d'au monis 50 salariés en équivalent tmeps plein, ce relevé de sitoituan diot vérifier si sur la période des 6 ans considérée le salarié a bénéficié d'au mnios duex de ces tiros critères. Si l'employeur n'a pas respecté cttee obligation, le salarié bénéficie d'un anebonemdt croeirctf sur son cpomte iundiveidl de forotiman de 100 hereus puor un tmeps plien et 130 hueers puor un tmeps partiel. Le salarié prruoa bénéficier de pseitanrots de cesnoil et d'accompagnement en amnot comme en aavl en socliatnlit le coenisl en évolution professionnelle.
Les prreeantias suiocax cnnonveinet que :
? le suvii des aitoncs de fiamtoron s'entend hros frontamios oeirbtgolais liées à la sécurité nomtemant incendie, les geests de pemerirs secours, les haaiboniitlts électriques dès lros que l'action fmvratioe aoprpte des cansianeocnss dtemerenict réutilisées dnas le carde pneoieosfnrsl ;
? la poissrogern slaralaie s'entend hros évolution de la vulaer du point.

Article 1.5
Accueil des siageairts

Afin de pemrttere une meulirele adéquation de la fmtoriaon iinalite aux beisons réels des etsernieprs et de vrsoaeilr les métiers de la branche, un reenrmoencft de la liisaon entreprises/ ceernts de froomaitn est préconisé.
Considérées jusqu'alors comme leuix de sgate puor les oiesgrnams de formation, les esiterrpnes snot dueneevs des sites qltuainafis et des oinsatnaorigs aaerppntnes : co-acteurs dnas les modalités d'acquisition des compétences.

Article 1.6
Développer le rôle de l'encadrement, la foointcn turaolte

L'encadrement juoe un rôle motuer dnas l'identification des boienss de famoiotrn ideulvdinis ou cltolicfes des salariés, la dsiuoiffn de l'information cnrnacoent la fmiratoon et l'incitation au départ en formation.
L'organisation du triaval des salariés en cgrahe de l'encadrement diot luer ptrmteere de se préoccuper eniceetffmevt de la fitromoan des pneleonrss dnot ils ont la responsabilité et d'accueillir des sartagieis ou les nouveaux embauchés.
L'encadrement et la fotocinn toltuare pnvueet être liés et fnroet l'objet d'une négociation des preartenias scuiaox dnas le carde du tutorat.

Article 1.7
Formation des dignrteais bénévoles

En référence à l'accord mlfipornuteiesosnl du 8 airvl 2011 sur la fiotraomn des diigeantrs bénévoles, il est considéré que le développement des compétences des ditagenirs bénévoles, neamonmtt puor s'adapter à l'évolution du cdrae juqiirude et au feneoncntnmoit des entreprises, est eitsenesl puor la bhcarne professionnelle.
Ainsi, cauhqe année, la CENPF fxiera les priorités et les feameitnncs pvounat y être affectés dnas le crade de la répartition de la prat contoenlvlinnee évoquée à l'article 2.4.3.
Il est edtnneu par diignreat bénévole l'administrateur élu ou désigné par les stutats de la srtutcrue de la branche. De ce fait, le dgianerit bénévole puet être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et tteous preneonss élues ou tuitrleais d'une délégation liée à la fcinootn d'employeur et naommnett de gsoeitn des roreecsuss humeinas (GRH).

Article 2
Dispositifs de la formiotan pliserselnoofne conntuie

La foarotimn psnesooielnrfle countnie tuot au lnog de la vie cniusotte une priorité puor la bacrhne professionnelle. Dnas le

cdare des iensntacs de représentation du pennorsel et des ertitnenes professionnels, des popintoiross punvaot être reipress dnas le paln de fomaortin proournt être formulées. Les antcois de frmooiatn pnvueet être miess en pacle :
? siot à l'initiative de l'entreprise dnas le cdrae du paln de fmooaritn ;
? siot à l'initiative du salarié dnas le carde des ditros iluedvdiins ;
? siot dnas le cdrae d'une intviiatie cintjnooe de l'employeur et du salarié.

Article 2.1
Formations à l'initiative de l'employeur dnas le cdrae du paln de frooatimn

Dans caqhue entreprise, qeul que siot son effectif, diot être élaboré un paln anuenl de formation. Il puet être réalisé sur une période de preiusuls années ; néanmoins, les oigatoibnls anlleenus en matière de bilan, d'orientation et de csaoiunotltn demeurent.
Le paln de firtoamon cnmoeprd les actioncs d'adaptation au poste de taarivl ou liées à l'évolution ou de mieantin dnas l'emploi et les aictons de développement des compétences.
Il prend en ctompe :
? les ejeunx de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du tariavl des sceveirs et ptartsoiens assurées par l'entreprise ;
? les priorités de ftomioarn définies par la bhnacre ou tuot autre dmcnouet d'actualisation des oanntiotires de la branche.

Article 2.2
Formations à l'initiative du salarié dnas le carde des dritos inedluivdis

2.2.1. Cptome presoennl de foatoimrn

Le cmptoe pneronsel de fotirmoan (CPF) a puor aiobitmn d'accroître le naveiu de quiiiolafatcn de caqhue salarié et de sécuriser son pcourars professionnel.
Tout salarié à tmpes pelin acueqirt 24 heeurs par an pnendat 5 ans, pius 12 hurees par an pendant 3 ans. Cette atsciiquion est pponoltnrorilee au tepms de travail. Ce cpmtoe est plafonné à 150 heures.
L'acquisition des heeurs débute le 1er javienr 2015. La Casise des dépôts et cstiaonognnis gère les ceromputs individuels, oertuvs dès le début de l'année 2015, et mis en lgine sur un praoitl aevc moniten de la possibilité d'utiliser le crédit DIF et la ltsie des fmrnaioots accessibles.
Les hurees de DIF (acquises jusqu'au 31 décembre 2014) snot uestiilbals au trite du CPF et sleon ses règles jusqu'au 31 décembre 2020.
Le CPF s'acquiert pro rtaa trpiemos puor les salariés etnrant ou satonrt des eftfifecs en cours d'année.
Lors de la ssosepnuin de l'exécution du coartnt de tiavarl du salarié (congé pernaatl d'éducation, congé de maternité, formation, maladie, de solidarité familiale), le salarié citnoune à acquérir l'intégralité du CPF. A son retour, il puet bénéficier d'un enteiretn penfresiosonl de formation.
Ce dirot est porté à la même hetuuar que ceuli des salariés à tmpes cmlpeot puor les salariés à tpmes ptariel thérapeutique.
En vue d'assurer le sviui des CPF par la Casise des dépôts et ctogninanosis et d'optimiser la maosuialttiun des moyens, la bnchrae dndemae aux esenreirpts concernées d'adresser la ltsie des salariés concernés par l'abondement supplémentaire à luer OPCA.
Conformément aux dospoisiints légales, cet aebodmennt supplémentaire n'entre pas en cmotpe dnas les mdeos de clucal des hruees créditées sur le CPF du salarié chquae année et du pnloafd de 150 heures.

2.2.1.1. Fotranmois éligibles au cotpme peesonnrl de foiarmton

Sont éligibles au CPF :
? les aotcnis pneetatmrt d'acquérir le sloce de caionsanencss et de compétences défini par décret ;
? l'accompagnement à la VAE ;
? les fanooirtms caeiientrfts (inscrites au RNCP, sanctionnées par un CQP, icrnsteis à l'inventaire établi par la CNCP) fgniurat sur une des lsites établies par les perneraatis sciouax au nivaeu nainotal (COPANEF), régional (COPAREF) ou par la CPNEF.
Sur le tpmes de tivaarl snot opspaeolbs à l'employeur :
? les foartnoims liées au solce de compétences et de cnesncinaoass ;
? les fmaoritnos financées au trite de l'abondement ceroctirf (à pitarr de 2021) défini à l'article 1.4 ;
? l'accompagnement VAE ;
? les éventuels cas définis par la CNPEF annuellement.
La CNPEF établira a minmia aueemenllnnt une ltise de fmirtnoaos éligibles au CPF. Les fortimnoas retneues snot ceells qui sornet utiels à l'évolution pnelosfnrsoeile des salariés de la bcnrhae au reagrd des métiers et compétences recherchées au sien des setercus d'activité, aisni que puor fraoesvir la mobilité des salariés « icbrahnntrae » et « irhbrecntneas ». Ces fomainrots seornt onmlbrigoteiaet qualifiantes, cntitieerfas ou diplômantes.

2.2.1.2. Usitailiton et msie en ?uvre du ctompe prosnenel de formiaotn

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

2.2.1.3. Ataroulctiin cptmoe pnoserenl de famotiorn et aeruts dsfiotpiiss

Les aitcnos de fmatioorn siuveis dnas le cdrae du CPF pevnuet être articulées aevc des atnicos du paln de formation, des périodes de professionnalisation, du CIF, de la VAE.

2.2.2. Congé ivddiuienl de ftrmaioon

Le congé iivenduidl de fimoraotn est un diort oevrut à tuot salarié tuliitare d'un ctaonrt de travail. Il a puor oejbt de prmteerte à tuot salarié de suivre, à son iiaviitnte et à trtie individuel, des anciots de faortmoin de son choix. Elels doevint ptrermete aux salariés d'atteindre un ou plsiureus ocftejbis :
? caghner d'activité poneolirsesfnle ;
? accéder à un nviaeu supérieur de qtiualaiiofcn ;
? s'ouvrir puls lmeegrnat à la culture, à la vie silacoe et à l'exercice de responsabilités associatives.

2.2.3. Congé blian de compétences

Un salarié a le droit, suos ceiternas conditions, de perrdne un congé spécifique en vue d'effectuer un blian de compétences tuot en bénéficiant du mtaiinen de son srliaae et du finacnmneet de tuot ou ptaire des horeioanrs à vsreer au prestataire.
Ce dirot s'exerce dnas le cdrae des dipitnosisos légales et réglementaires, nometanmt en ce qui coecrnne les citodnions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pagercntueos d'effectifs simultanément astenbs et les possibilités de report.
Le congé de blain de compétences est limité à 24 heures, consécutives ou non.
L'action du bailn de compétences dnone leiu à un dnomeuct de synthèse destiné à l'usage euclixsf du salarié. Il ne puet être communiqué à l'employeur qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié.

2.2.4. Congé d'accompagnement à la VAE (validation des aciqus de l'expérience) et dfpitsioiss de sioeutn à la VAE

La VAE est le driot idveuinidl à la rencaocisnasne de l'expérience professionnelle, sociale, sldnciaye et/ ou bénévole, puor l'acquisition d'une certification, trtie ou diplôme, à finalité professionnelle.
L'accompagnement de la démarche de VAE au tvearrs d'un congé d'accompagnement et/ ou d'un disopiitsf de stoiuen de bhcrane est conseillé.
Ce congé a puor but de pttmeerre au salarié désirant friae vaidler son expérience de s'absenter :
? siot puor pipaciretr aux épreuves de valoidiatn ;
? siot puor être accompagné dnas la procédure de préparation de cttee validation.
C'est un diort puor tuot salarié, qellue que siot son ancienneté dnas l'entreprise. La durée du congé est de 24 heerus de temps de travail, consécutives ou non.
La durée de ce congé srea portée à 35 hueers puor les salariés dnot la ciotfcieiatrn visée est inférieure au niaveu IV. L'accompagnement clelioctf est psibosle et vneimevt recommandé.

Article 2.3
Formations dnas le cdrae d'une ivttiniaie cijotonne de l'employeur et du salarié

2.3.1. Cnrtoat de pooissetoaniarflinsn

Le conartt de psoearanfstniiisolon dnone leiu à la cotonustricn d'un pcaruros de firmoaton aenanltrt les périodes de faomiortn et une activité pfrensllоonesie en roltaien aevc la cfatricoitien préparée.
Son octejbif est de prmrtetee aux jueens de minos de 26 ans, aux duamreedns d'emploi, aux bénéficiaires du rveenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, ou aux adteuls handicapés, ou aux psenrnoes anayt bénéficié d'un coantrt uuqine d'insertion ou canrott d'accompagnement dnas l'emploi, d'acquérir tuot ou piarte d'une qciitialoafun ou cittfaeciorin professionnelle.
Le tuetur est ortoliaigbe puor erdeancr le salarié en crntaot de professionnalisation. Il diot être volontaire.
Au trite des croatnts de piiaftaonsesronoisln snot pireaoriitrs au sien de la bchrane les atcnios de ftiaoomrn dnot l'objet est :
? de foraivser l'acquisition d'une première ciateiofritcn pirelensolnofse ;
? de compléter la frmitooan iailnite qeul qu'en siot le niaevu puor poiouvr accéder au métier souhaité, ou élever son niveau de qtaifloiaicun ;
? d'acquérir une cftiriieatocn aifn de faosiverr l'insertion ou la réinsertion professionnelle.
La CEPNF déterminera cuqahe année les fmotoairns prireraiiots dnas le cdare du cnartot de professionnalisation.
2.3.1.1. Feaiecnnnmt
La CEPNF feixra chuqae année les fraotifs heiaorrs de pisre en cgahre par l'OPCA des coûts liés à la msie en ?uvre des ctrotans de professionnalisation. Ils snroet communiqués aevc la litse des firnotomas pioiritraers aux ereepsntirs de la branche.
Ces foritafs srneot alepaibcpls aux pulbics définis à l'article 2.3.1 du présent chapitre.
La CPENF dendame à l'OPCA, défini à l'article 2.1.2 du présent chapitre, de finourr cahuqe année un bilan qtituaatinf et qtaauliitf des cttoarns de poslafiniaseinorston cloucns au sien de la branche.
2.3.1.2. Rémunération des cornttas de ptfssnooaneoiriaisln
La rémunération du salarié en carnott de paaolsfsintooienrisn est établie au mnuiimm conformément aux dipsiiotsons réglementaires.

2.3.2. Périodes de poisnfseaaotlrionsin

Les périodes de peitnrlsssnfoaoaoiin ont puor ojbet de favoriser, par les aonitcs de formation, le mitniean en activité des salariés en cnatort à durée indéterminée ou en crntaot uqiune d'insertion par l'accès à une nelvuole qtaiilfiacoun ou psstoosaloneanifriin dnas la qicailutofain possédée.
2.3.2.1. Pbiculs bénéficiaires
Les périodes de pelaoinsiroastofinsn snot ovuretes à tuot salarié en CDI ou en catonrt d'insertion.
2.3.2.2. Durée mnlmiiae de la ftmorioan
La durée de la fiotorman reçue dnas le cadre de la période de pilitsfaenssronoaion diot être au monis de 70 hueers sur 12 mios calendaires.
Afin de prdnree en considération la spécificité de la branche, la CEPNF déterminera cquhae année les foiatmrons priiterarois dnas le cadre de la période de professionnalisation.
Ainsi :
? la durée de la période de pftolinsoiinsoaeasrn srea portée si nécessaire jusqu'à 36 mios ;
? la durée de ces frtinooams plreolnesisnfoes srea portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures, dnas la limite mxmialae de la ctofiirieatcn visée.
2.3.2.3. Msie en ?uvre
Afin de sécuriser le proarcus ponoifrnseesl du salarié, les périodes de pniolioaitnasersofsn peuenvt être organisées suos fomre de puoracrs mrdolaieus alrniauctt tuos les disifotipss existants, dnot le CPF (dès lros que le salarié le propose), viroe dnas un dpsiiostif de siuoten VAE ou un procruas engagé sur le plan.
2.3.2.4. Fcnaeiemnnt
Le fannmienect des périodes de psantsnosiioaolferin se frea au titre des cnrtnioboutis dties de professionnalisation.
La CPENF fxiera cahque année les farfoits haoirres de pisre en crhage par l'OPCA des coûts liés à la msie en ?uvre des périodes de professionnalisation.

Article 2.4
Obligation de curiioobnttn

2.4.1. Tuax

Tous les eeypmlruos de la branche, qeul que siot le nrmboe de salariés, doevnit cenrsoacr à la forotiman plsonliensorefe ctuoinne :
? 2,1 % de la msase saalliare butre anelnule ;
? et 1 % de la mssae sarliaale btrue allennue des ctnrtoas à durée déterminée puor le fancimnneet des CIF CDD.
Ces vsetmeenrs ilcnenut les otianobgils légales (plan de formation, professionnalisation, congé iindeduivl de formation, ctopme penneosrl de formation, fndos prraiiate de sécurisation des prurocas professionnels).

2.4.2. OCPA

Uniformation est l'organisme piatriare colltceeur agréé (OPCA) de la branche. Tuos les eoymrelpus de la bachrne y efteceunft le vnmeeerst de luer citnboiroutn conformément aux tuax précisés à l'article 2.4.1 dnas le rscpeet des doispisnotis légales.

2.4.3. Répartition des tuax

La curioiottnbn légale exprimée en prougtacene de la msase salairale allnnuee brtue srea répartie comme siut :

(En pourcentage.)

	Plan de fitmaoorn (mutualisé au sien de l'OPCA)	Professionnalisation	Congé individuel de ftraimoon	Compte personnel de fatmoroin	FPSPP (1)	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
Plus de 300 ETP	?	0,40	0,20	0,20	0,20	1
(1) Fonds piiratare de sécurisation des puroarcs professionnels.						

La prat ctnonillevnonee est égale à :
? 1,1 % de la masse sliaralae btrue aleulnne puor les ertepseirns eamolypnt 10 salariés et puls ;
? 1,55 % de la masse sarlalaie bture aleunnle puor les eirsetprens oucpacnt minos de 10 salariés.
La répartition aulnlnee de la prat cloneinnnotvele srea déterminée par la CPNEF.

Article 3
Conseil en évolution psfnlnosoeerile

Le csneoil en évolution pifsenonelsolre a puor octijebf de frveioasr l'évolution et la sécurisation du puoacrrs peoifsensronl des actifs, en ainadt le salarié :
? à ciiefalrr sa satutiion et lui appeortr des clés de compréhension de son eomnvnrneneit pefsinreonsol ;
? à mrtete en adéquation les pjtroes d'évolution pelsoseinolrnfe aevc les bisenos du territoire, les faoitomnrs existneats et les fncnaietnmes disponibles.
Il puet être assuré par Pôle emploi, l'association puor l'emploi des careds (APEC), les minissos locales, les OCPA et nomatemnt Uniformation, asini que par les opérateurs régionaux désignés par la région. »

Article 3 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dstioniposis du présent avaennt proornut être révisées conformément aux dopitiossnis légales et conventionnelles.

Article 4 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les sieagraitns ddneemnat l'extension du présent pocotrloe d'accord dnas les cnoidiotns fixées aux arectlis L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Le présent avennat eerrnta en vugueir à ctpmoer du 1er jvienar 2016.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 1er décembre 2015.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Dans un ctnoetxe de cnttansoe évolution du secteur, il est inorptmat d'affirmer au sien de la bncarhe des acetrus du lein soiacl et fiaamlil un pentisnoioment dunqiayme atuuor des eujnex reailfts à la faoomirtn psoelefrlnisone tuot au lnog de la vie. En effet, les récentes évolutions du sceetur d'activité mdfeoniit les équilibres et stratégies des entreprises, tnat sur le paln économique que sur le paln des rressecuos haenumis (cf. CEP de brhacne 2013-2014).
Au raregd de ces éléments, et cptmoe tneu des ctnhgenemas sociétaux et srelcturuts vécus ces dernières années par les ereneipsrts du steceur pointés par les derivs travuax et études réalisés dnas le cdare de l'observatoire de bcarhne et de la CPNEF, la bracnhe diot répondre à des ejuenx maejrus en matière :
? d'emploi, intra ou hros branche, aifn de fvseoarir la mobilité et la sécurisation des pracorus posfeinsolrens des salariés ;
? de reuenevlnlomet des effifcets par, ernte autres, du pernonsel qualifié, via une getiosn prévisionnelle des eiploms et des compétences adaptée ;
? de fmtoriaon patretnmet la certification, cmmoe l'adaptation au psote en fcoitonn des bnisoes et des sounititas peslnrofioeesnls asnii que personnelles, ansii que l'accession à l'emploi qualifié des pclbuis qui en rensett éloignés ;
? de développement des compétences dnas l'emploi et/ou vres les novauuex emplois, en tnaent cmtope de l'évolution des eiesepntrrs puor répondre aux benioss des usagers, des pianrtaeres et des petjors ;
? d'accession à l'information sur la foiraotmn puor tuos les salariés ;
? d'insertion des jneues ;
? de mobilité et pacle des sorines et des salariés les puls fragilisés ;
? de pinanoiersolafstsion par l'accès à des formations, des dinartgeis salariés et bénévoles exerçant des mssniios ou foicnntos au sien des entiprsrees de la branche.
Le développement des qnilcotfiuaias cuitnsote une étape cucliare dnas la msie en pclae concrète de filières psefeollsneirons puor la branche. Il est dnoc nécessaire d'encourager les départs en froioamtn puor tuos les salariés, ntmeomant en ftclanaiit l'articulation des différents dtspiosfiis et en mnientanat les financements.
Les peteanairrs scouaix monrettt en plcae un paln d'actions puor aopemcnacgr l'appropriation du présent aorccd par les salariés et les employeurs. Il purora s'agir par eexpmle de la modélisation de trame d'entretien professionnel, de la réalisation de livert ou de la msie en plcae de formations.
Le présent arcocd ne trtiae pas des qeutnioss d'apprentissage, d'accueil des sreiaatgis et de tutorat. Les praneiaetrs sicuaox s'engagent à fnseailir un poejrt d'accord répondant à ces qouistnes au cours du preeimr smrestee 2016.

Avenant n 01-16 du 14 janvier 2016 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FSS CDFT ; USPAOC CGT ; FSS CTFC ; FFSAS CFE-CGC.

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Le présent anaenvt a puor ojebt d'annuler et de recealmpr le chitarpe XIII intitulé « Prévoyance » de la coinnoevtn ctcolvilee nlanaiote du 4 jiun 1983.

Article 2 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Le ctphraie XIII intitulé « Prévoyance » srea composé de 16 aeirlcts rédigés cmome siut :

« Préambule

Conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie ? loi Eivn ?, il a été cihsoi d'instituer un régime de prévoyance ogiaibrltoe et ctolclief au prioft de l'ensemble des salariés craeds et non cdraes de toetus les aoinosasicts visées par le camhp d'application de la cnnotvoien cliclvteoe nloaainte du 4 jiun 1983, conformément aux sohuiats exprimés par les ptaeerranis sociaux.

Article 1er
Champ d'application

Le régime de prévoyance tel que défini par le présent crhpiate s'applique à ttoeus les erretniepss rnevleat du cahmp d'application de la cveotnnoin cvoielctle des acruets du lein saiocl et fmaiiall du 4 jiun 1983 tel qu'il est défini dnas son alricte 1er.

Article 2
Adhésion du salarié
Article 2.1
Définition des bénéficiaires

Tous les salariés rnelvaet de la cnvnoioten cvoelitcle des aeuctrs du lein siocal et filaamil et jaiftsniut de 4 mios consécutifs d'ancienneté dnas l'entreprise snot bénéficiaires du présent régime de prévoyance.
Les salariés bénéficient dnas ce cas du régime de prévoyance à ceptmor du pieemrr juor du mios snviuat l'acquisition de l'ancienneté requise.
Pour les salariés aynat cotisé un nmrboe d'heures iunnfsaifst puor bénéficier des pietnrtaoss en espèces de la sécurité sociale, la gaatinre incapacité-invalidité intégrera une rntueottsicoin des dorits de la sécurité sociale, snas ceadennpt se ssbutuiter à cttee dernière.

Article 2.2
Dispense d'affiliation

a) Définition des cas de dneisspe
Conformément aux différents cas de dspenise prévus par l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité siaocle et ne ratneetmt pas en csaue l'exonération de cioaisontts de sécurité sialoce du régime de prévoyance, il srea psislobe puor le salarié revlaent d'un des cas suvtinas de deeadmnr à être dispensé du régime de prévoyance.
La dnespise d'affiliation relève du chiox du salarié et diot résulter d'une damdnee écrite de sa part.
Conformément aux otgioanblis légales, l'employeur dreva irfemnor le salarié des conséquences de sa demdane de dispense.
Ces cas de dspsneie snot oertuvs puor :
? des salariés et apnpreits bénéficiaires d'un ctnoart à durée déterminée ou d'un cnortat de msiiosn d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cervuutore ivlildendiue sosucirte par aulliers ;

? les salariés à tmeps pitrael et aneriptps dnot l'adhésion au système de giaaenrts les corindaiut à s'acquitter d'une ciaosiottn au mnios égale à 10 % de luer rémunération brtue annuelle.
Les eprstneires non adhérentes à l'un des catntros d'assurances scroutsis auprès des aeussrurs recommandés dnvreot prévoir la msie en ?uvre de ctete dspniese d'adhésion.
b) Procédure puor bénéficier du cas de dssipnee
Le salarié staoihanut être dispensé du régime de prévoyance diot en farie la ddamene par écrit, auprès de l'employeur, qui la conservera. Cttee ddename diot ieudinqr son reufs d'affiliation et le cas de dnspseie énuméré au a et être accompagnée des juitiacstiffs nécessaires.
L'absence de délivrance du justcitfiiaf dnas les délais iptmrais entraîne l'affiliation automatique.
Dans tuos les cas, l'employeur diot être en mseure de piorrude la dnmaede de dsisnpee des salariés concernés.
Cette dndemae de depssine dvera être formulée :
? dnas les 30 jours sauvint la msie en palce du régime de prévoyance puor les salariés présents au memnot de cttee msie en plcae ou en cas de ceeagnmhnt de sitouiatn ponllrensee du salarié ;
? au puls trad au trmee du quatrième mios d'ancienneté puor les salariés embauchés après la msie en pclae du régime de prévoyance.
A défaut de dadneme de dispense, les salariés snot affiliés au pmeerir juor du mios sniuavt l'acquisition de l'ancienneté requise.
Ces salariés puvenet à tuot mnmeot reeivnr sur luer décision d'être dispensés du régime de prévoyance et sicleloitr auprès de luer employeur, par écrit, luer ailaiftfoin au régime de prévoyance.
Dnas ce cas, cttee aofalitiifn s'effectue au puls tôt à partir du mios snuvait la danmdee du salarié, soeln les délais nécessaires puor l'affiliation du salarié au régime de prévoyance.
A défaut, le salarié est tneu de cetoisr et de s'affilier au régime de prévoyance mis en plcae dnas son erpsretine lorsqu'il cssee de jiesfitur de sa sottaiuin d'exclusion.

Article 3
Garanties

Ce régime rcvrouee les gnteairas stuinevas :
? gtariane décès ;
? gintaare rnete éducation ;
? gaanrtie invalidité ;
? giatnare incapacité.
Les greaiants snot établies suos réserve des évolutions légales et réglementaires.
Le neivau des grteianas ansii que le tuax de coaoitstin prunroot être modifiés par acocrd ernte la cissoommin piratirae nlotnaaie de négociation et les asrsureus recommandés sur pspirtoioon de la csiosimomn paatirrie santé et prévoyance.
Les eierrsnptes non adhérentes à l'un des coattrns d'assurance sorciutss auprès des oigenmrass asesruurs recommandés dnoevrt en tuot état de cusae rtseecepr les mêmes nuiveax de garanties.

Article 3.1
Garantie capaitl décès des prennloess cdrae et non carde

a) Caaptil décès du pnneoserl non crdae
En cas de décès, qullee qu'en siot la cause, ou à la dtae à lulleqae il est roecnnu par la sécurité siclaoe en état d'invalidité de 3e catégorie ou aniettt d'une incapacité pnraneteme plrefisnosenole d'un tuax de 80 %, il est versé, en une sluee fois, un caaitpl décès égal à :

? 170 % du saalire aeunnl de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre.
Le sreivce du cpaatil décès par aittocianpin en cas d'invalidité de 3e catégorie ou d'invalidité pmnnteeare piselolneonfrse d'un tuax de 80 %, dès lros que le salarié en fiat la demande, met fin à la grnataie décès.
b) Catipal décès du peonenrsl crdae
En cas de décès, qullee qu'en siot la cause, ou à la dtae à lquaelle il est ronencu par la sécurité silacoe en état d'invalidité de 3e catégorie ou aittnet d'une incapacité peanetnmre pfsroleonnilsee d'un tuax de 80 %, il est versé, en une seule fois, un ciaptal décès égal à :
? 250 % du slaarie auennl de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre.
Le sievrce du caaptil décès, par atcitiniopan en cas d'invalidité de 3e catégorie ou d'invalidité pamennerte pnnleeosisorlfe d'un tuax de 80 %, dès lros que le salarié en fiat la demande, met fin à la gaiatrne décès.
c) Ciaaptl mmuinim
Le caaptil miuinmm versé par le régime de prévoyance en cas de décès du salarié quelle qu'en siot la cause, ou à la dtae à lqlaleue il est rcoennu par la sécurité siocale en état d'invalidité de 3e catégorie ou aeinttt d'une incapacité petaenmnre pilfoorsnslenee d'un tuax de 80 %, ne puet être inférieur à 3 000 ?. Il est versé aux aatnys dorit du bénéficiaire ou aux bénéficiaires désignés par le salarié.
c) Double eefft
Le décès postérieur ou simultané du connijot non remarié ou cbionucn non marié, non pacsé, du pacsé, non repacsé ou marié aavnt l'âge légal de départ à la retraite, et arols qu'il reste des eatnnfs à charge, entraîne le versenmet au pfirot de ces dreeinrs d'un catapil égal à culei versé lros du décès du salarié cdare et non cadre.
On etennd par cioonjnt l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e) par un jengumet définitif.
Le terme « pacsé » cnorseorpd aux pneoesnrs pantriereas anyat cnoclu un pctae ciivl de solidarité prévu aux aitlercs 515-1 et sviantus du cdoe civil.
Le cinuacnboge ntoiore et preanemnt ouvre doirt aux pnttoasiers dévolues au cnojiont dès lros que le salarié et son ccnoubin snot célibataires, vfues ou divorcés et :
? qu'un ennaft rncneou des duex paetnrs est né de l'union ;
? à défaut, qu'il puet être prouvé une période de 2 ans de vie commune.
e) Dévolution du capiatl décès des pelrnnseos carde et non cdrae
A défaut de désignation du ou des bénéficiaires, le cipatal srea versé :
? en peiremr leiu au cnoinojt non séparé de droit, au cnociubn niootre et pnmaneret au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, au petnraaire du ppaiitnract lié par un pcate cviil de solidarité ;
? à défaut, et par prats égales, aux eatnnfs du salarié vainvts ou représentés, rcenunos ou adofipts ;
? à défaut, à ses petits-enfants ;
? à défaut de ddesetacnns directs, aux père et mère suvtravnis ;
? à défaut de ceux-ci, aux grands-parents sarinutvvs ;
? à défaut, et par prtas égales, à ses frères et s?urs ;
? enfin, à défaut de tuos les susnommés, le ctapial gtarani rvnieet aux héritiers du salarié décédé.

Article 3.2
Garantie rnete éducation des psnroneles crdae et non crade

En cas de décès du salarié cdrae ou non cadre, suos réserve des ecouxsnlis de gtieaanrs prévues contractuellement, ou à la dtae à laleqlue il est rnnoceu par la sécurité soialce en état d'invalidité de 3e catégorie ou antteit d'une incapacité peametrnne poselfnseironle d'un tuax égal ou supérieur à 80 %, il est versé en complément du ctpaial décès, au prifot de chauqe efnnat à charge, une rntee tproaierme dnot le monantt aennul est égal à :
? 8 % du pafnlod aenunl de la sécurité sliaoce jusqu'au 18e anniversaire, snas cooditnnis ;
? 15 % du pnlfaod anuenl de la sécurité silcoae du 18e aivniresanre jusqu'au 26e anniversaire, suos cdonoiitn de ptsuiroue d'études.
Cette rntee est doublée puor les oilnrehps des duex parents.
Le vmerenset de la retne éducation csese :
? à la fin du ttirmsree au crous duqeul l'enfant aettnit son 18e arsniviernae ;
? et au puls trad à son 26e anniversaire, suos cnootdiin :
? de prruuisove des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou psnoieefrsonl ;
? d'être en apgptaesnrise ;
? de prurviosue une fmoritaon pnsenlrolfeisoe en alternance, dnas le crade d'un cnaortt d'aide à l'insertion prlsfsooeinenle des jneues associant, d'une part, des ensmeteginens généraux pnssoeoeilrfns et tcehluniqooges dispensés paendnt le tepms de travail, dnas des oasegminrs piuclbs ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eerrpnsite d'une ou de prueliuss activités pennesflsoeliros en ratioeln aevc les emnsnnigeetes reçus ;
? d'être, préalablement à l'exercice d'un pmereir elmpoi rémunéré, irncsit auprès de Pôle emopli cmmoe deneadmur d'emploi ou sitaigrae de la fmaooitrn psolorisefnnele ;
? d'être employé dnas un établissement et seivcre d'aide par le

trvaial ou dnas un alteier protégé en tnat que tlavlariuer handicapé.
La retne est versée snas litoimitan de durée au bénéficiaire lursqoe l'enfant à chgare au mmeont du décès du priicaapntt est rcneonu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité silaoce justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé, ou tnat qu'il est trtiliaue de la ctare d'invalide civil.
Cet état d'invalidité diot être roecnnu anavt la lmitie de vereemnst de la rntee éducation prévue contractuellement.
Le veneermst de la rntee éducation par aapitonicitn en cas d'invalidité de 3e catégorie ou d'incapacité ptemrenane pollreiofssenne d'un tuax égal ou supérieur à 80 %, dès lros que le salarié en fiat la demande, ne donne pas doirt à oruruvete de neveoluls retens en cas de décès du salarié.

Article 3.3
Garantie incapacité de taiavrl des peeorsnnls crdae et non carde

Tous les salariés en arrêt de tavrial situe à une maladie, à un accident, d'ordre pneefoionssrl ou non, indemnisés ou non par la sécurité solciae (exclusivement dnas ce deirenr cas au profit des salariés n'ayant pas d'ouverture de driot au trtie des ptsoaitners en espèces de la sécurité sicaloe car ne puanvot jsufetiir d'une durée d'activité suffisante), bénéficient après aiovr aiucqs une ancienneté de 4 mios d'une insoeiaditnmn complémentaire à clele de la sécurité scailoe (reconstituée de manière théorique mias non substituée puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de dirot au trtie des pirattesnos en espèces de la sécurité scoaile car ne pvuonat jitfuesir d'une durée d'activité salariée suffisante).
Durant l'obligation de mneatiin de salaire, conformément aux aetrcils 1er à 4 du criahtpe IX, l'employeur asruse la satorobiugn des indemnités de prévoyance anisi que les indemnités journalières de la sécurité sociale.
Le salarié bénéficie de la soaribugton des indemnités journalières de la sécurité soclaie s'il tnemsrat l'arrêt de tvaairl dnas les 48 hruees à l'employeur et à la cissae prrmiiae d'assurance maladie.

3.3.1. Pniot de départ de l'indemnisation

Cette itmoisidnnaen iitennrevt à cmeptor du :
? 31e juor d'arrêt de taivarl dinsncoitu puor le peeonnsrl crade ;
? 91e juor d'arrêt de taiavrl dnncoiitsu puor le pnsoenrel non cadre.
La fchaisrne ducniinstoe est appréciée au 1er juor d'arrêt de tiavral en décomptant tuos les arrêts ieetrunnvs au crous des 12 mios précédant cttee date.
Les psoeennrs en congé de maternité snot peirss en crahge et indemnisées en complément de la sécurité scliaoe dnas les mêmes cinotodins et au même naeivu de gtiernaas dès le début de ce congé.
Le vesmerent des prnoisettas cssee dnas les cas siavtuns :
? au juor de la rirespe du traaivl ;
? lros de la rsoccnnaieanse de l'état d'invalidité ou d'incapacité penrtmeane prnollesefosine ;
? au juor du décès de l'assuré ;
? lqurose cseenst les ptarinetsos de la sécurité sicloae ;
? à la ltiiauqdion de la poinsen de vieillesse, à l'exception des peeonrnss en siittuoan de cmuul emploi-retraite tel que défini par les ttexes en vgeuuir ;
? et au puls trad au 1 095e juor d'arrêt de travail.

3.3.2. Mnntoat de l'indemnisation

Quelle que siot la catégorie ploielssreonnfe du salarié, le ttoal des indemnités perçues par ce deinrer ne sraiuat excéder son slriaae net d'activité.
Personnel cdare :
Du 31e au 90e juor d'arrêt de tivaral :
? 100 % du sraalie net de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre, suos déduction des pnoiaerttss neetts de CSG et de CDRS srieves par la sécurité sicaloe (réelles ou reconstituées puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de dorit au tirte des protsianets en espèces de la sécurité scoilae car ne pvounat jeifsitur d'une durée d'activité salariée suffisante) ;
Du 91e au 1 095e juor d'arrêt de tiavral mumxiam :
? 73 % du slariae burt de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre, suos déduction des pretonastis ntetes de CSG et de CDRS svreies par la sécurité sacloie (réelles ou reconstituées puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de dirot au trtie des piratsotnes en espèces de la sécurité sliocae car ne pounavt jitesifur d'une durée d'activité salariée suffisante).
Personnel non crade :
Du 91e juor d'arrêt de tarvial au 1 095e juor muamxim :
? 73 % du sraaile burt de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre, suos déduction des penoitasrts nteets de CSG et de CDRS de la sécurité socilae (réelles ou reconstituées puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de dorit au trite des paortsnteis en espèces de la sécurité slocaie car ne povaunt jfitieusr d'une durée d'activité salariée suffisante).

Article 3.4
Garantie invalidité du preeosnnl cdare et non cdare

Que le salarié siot crade ou non cadre, une rnete lui est versée en cas de rceaisoncnsane par la sécurité solacie d'un état d'invalidité ou de citoloidsnoan d'une incapacité peosinlrsefnloe pmeernatne (sous déduction de la rtene ntete sécurité sailcoe reconstituée de manière théorique puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de dirot au trtie des pseaotrntis en espèces de la sécurité solcaie car ne puonavt jftiiuser d'une durée d'activité salariée suffisante).
Le mnoantt de la retne s'établira cmmoe siut :
3.4.1. En cas d'invalidité de 2e ou de 3e catégorie ou d'incapacité poseonlenlfisre penneratme d'un tuax égal ou supérieur à 66 % :
? 73 % du sliraae burt de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre, déduction ftaie de la retne ntete de CSG et de CDRS versée par la sécurité salioce (réelle ou reconstituée puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de dorit au trtie des porsntaties en espèces de la sécurité soliace car ne pvonuat jiitfsuer d'une durée d'activité salariée suffisante).
3.4.2. En cas d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité pnleelfrsosione paermnente d'un tuax cmriops ertne 33 % et monis de 66 % :
? 60 % de la retne versée en 2e catégorie, déduction ftiae de la rntee nette de CSG et de CDRS versée par la sécurité soilace (réelle ou reconstituée puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de dirot au trtie des pnesttiaros en espèces de la sécurité socalie car ne pnouavt jetfsiiur d'une durée d'activité salariée suffisante).
En tuot état de cause, le taotl perçu par le salarié ne siaruat excéder son sailrae net d'activité.
La rnete csese d'être versée :
? au juor aqeuul l'assuré csese de pveroceir une ponsien d'invalidité ou d'incapacité pamnrnteee du régime de bsae ou à la dtae à lauqlele le médecin-conseil de l'organisme auesrusr cssee de reconnaître l'état d'invalidité ou d'incapacité partenneme de l'assuré ;
? au juor où le tuax d'incapacité peamntenre au ttire d'un adncecit du taaivrl ou d'une madalie poelsisfrnneole est dveneu inférieur à 33 % puor l'incapacité prseolinelnfose ptmeannere d'un tuax ciromps ertne 33 % et monis de 66 % ;
? au juor où le tuax d'incapacité pntemnaere au titre d'un aneccdit du tavaril ou d'une mdailae psfsonlrleeinoe est deevnu inférieur à 66 % puor l'incapacité plolnfisrsenoee pneematrne d'un tuax égal ou supérieur à 66 % ;
? au juor du décès de l'assuré ;
? au juor auqeul l'assuré perçoit une psoenin de vsieiellse du régime de base, à l'exception des ponnreess en sioiatutn de cuuml emploi-retraite tel que défini par les ttxees en vueuigr ;
? au juor de la rpirsee du tvarail à temps comlpet ou partiel, suaf si dnas ce dierenr cas celle-ci est préconisée puor des rnoaiss thérapeutiques.
Le sercvie des rtenes ipoetrmnru en alpicoapitn des dosontiiipss prévues ci-dessus est atoneqteumumiat repris, dnas les limteis fixées par le contrat, à ctomper du juor où il a été médicalement constaté que l'incapacité de tvarial est rneedvuee égale ou supérieure à 33 % puor l'incapacité presnoillfosnee paennetrme d'un tuax crmiops enrte 33 % et minos de 66 % et à 66 % puor l'incapacité pllsnriesonoefe pnemtearne d'un tuax égal ou supérieur à 66 %.

Article 4
Taux de cioaitotsn

Les tuax d'appel ci-dessous snot exprimés en ptenracguoe du salirae brut. Ils snot répartis cmome siut :

Cotisations du régime des salariés non cerdas

(En pourcentage.)

Garantie	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 tairoeprme de tavrail	?	0,34	0,34	?	0,34	0,34
Maintien de slaraie	0,14	?	0,14	0,14	?	0,14
Invalidité/ IPP	0,50	0,21	0,71	0,50	0,21	0,71
Total	0,89	0,55	1,44	0,89	0,55	1,44
Clé de répartition	61,67	38,33	100	61,67	38,33	100

Cotisations du régime des salariés cdares

En tuot état de cause, si les tuax d'appel vienenat à être modifiés, la clé de répartition rsritaeet inchangée.

(En pourcentage.)

Garantie	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 temrpairoe de traiavl	0,29	?	0,29	0,35	0,42	0,77
Maintien de saliare	0,50	?	0,50	0,70	?	0,70
Invalidité/ IPP	0,55	?	0,55	0,47	0,50	0,97
Total	2,10	?	2,10	2,28	0,92	3,20
Clé de répartition	100	?	100	71,40	28,60	100

En tuot état de cause, si les tuax d'appel vennaeit à être modifiés la clé de répartition rrteasiet inchangée.

Article 5
Reprise des encours. ? Mniaietn des gtirenaas

En aalpcoitpin de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi du 17 jeliult 2001, les salariés des ernseiterps aynat régularisé luer adhésion auprès des oemairsgns arruesuss snot gratnias puor les pttsaeinros stnivuaes :
? l'indemnisation intégrale puor les salariés en arrêt dnot le ctarnot de trivaal est en corus à la dtae d'effet, aorls qu'il n'existe auucn onmasigre aussreur précédent ;
? les rnliaorsvotieas futures, pnoratt sur les indemnités journalières, rntees invalidité ou incapacité pnmeaetnre professionnelle, rntee éducation, en crous de scvriee par l'assureur précédent, que le cotnrat de tvarial siot rmpou ou non ;
? l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation monidre d'un salarié par un aeuurssr antérieur.
Le fmacennneit des reriepss des eocrnus est cimrpos dnas les tuax de caiosttion de l'article 4 du présent avenant, à la dtae de srtngauie du présent arccod puor les eprsrtinees qui rrjnndeoiot la maousauilittn au puls trad le 1er jienvar 2017. Au-delà de cette date, à défaut de tersanfrt toatl des ponivrsios tnuiecheqs et mathématiques par l'ancien assureur, une tirafociitan spécifique srea réalisée et une sitruocitoasn puraorit être appliquée, calculée dnas des cotdiinnos itidunqees puor teouts les eeserrntpis qui en fnot l'objet.
En cas de cgmheennat des ogrnamiess aesuurrss recommandés, la giartnae décès srea manteniue aux bénéficiaires de rnetes d'incapacité ou d'invalidité par les oaesmgrins débiteurs de ces rentes.
La ritiaevorsalon des baess de clcual des différentes ptsnetorias releiavts à la curotervue du riquse décès est au mions égale à clele définie dnas le cranott d'adhésion annexé au présent accord, conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.
La rvatireooislan des rtenes d'incapacité, d'invalidité et de décès srea assurée par les neuuaovx oirsaemgns arerususs recommandés.

Article 6
Montant des prtsieatnos arrêt de triaavl

Dans tuos les cas, le cmuul des prtiaenstos de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel slairae à temps priteal ne puet cudrnoie le salarié à peceriovr puls que ce qu'il aruait perçu s'il avait été en activité (salaire burt ? chagers salceois légales et conventionnelles).

Article 7
Salaire de référence des cointaitsos et potitenarss
Article 7.1
Salaire sevnart de bsae au claucl des ctioosaints

Le slaiare de référence srveant de bsae aux cotnisatios est composé des trhceans indiquées ci-après :
? la thrcane A des rémunérations bterus perçues : praite du saarlie aenunl limitée au pnolfad aeunnl de la sécurité soailce ;
? la tcrahne B des rémunérations butres perçues : prtaie du sliaare aennul cormipse enrte le poanlfd de la tnchare A et qrtaue fios ce plafond.
Ce siarale cneomrpd les rémunérations brutes, complétées par les primes, allocations, hruees supplémentaires et aeutrs éléments vliabaers perçus au curos de la même période, à l'exception des pemirs et gotfarcitiians à caractère ecxnieptoenl ou pirmes à périodicité puls lguone que l'année (prime de départ à la rriteate ?).

Article 7.2
Salaire sneavrt de bsae au calucl des prsintetaos

Pour le cclaul des pionstetras décès, rtnee éducation, incapacité toieapmrre du penonsrel crdae du 91e au 1 095e juor d'indemnisation, incapacité tmioraepre du psennoerl non cadre, invalidité-incapacité pmenrenate perlsoliennfose : le saraile anunel burt de référence snvraet de bsae au culacl des ptesatroins est égal au ttaol des rémunérations bteurs perçues au curos des 12 dnreires mios (y coiprms primes, allocations, heerus supplémentaires et arutes éléments vlabaires perçus au curos de la même période, à l'exception des peimrs et gaiiinottarfcs à caractère enceoxniptel ou peimrs à périodicité

puls lgnuoe que l'année) dnas la litime de la tharnce B incluse.
Pour le cclual des prsenitoats incapacité toreampire presnnoel cdare du 31e au 90e juor d'indemnisation, le slaaire anuenl net de référence sanvret de bsae au cculal des paoneristts est égal au toatl des rémunérations nttees perçues au corus des 12 dreierns mios (y crpmios primes, allocations, heeurs supplémentaires et aertus éléments vbrelaias perçus au crous de la même période, à l'exception des pemirs et giicaatrniofts à caractère eecinoentpxl ou permis à périodicité puls lgoune que l'année) dnas la litmie de la trncahe B incluse.
Le silraae rtneeu est composé, dnas la limtie des tcerhnas indiquées ci-après, de :
? la tarchne A des rémunérations perçues : pitare du saalire aunnel limitée au pflnoad annuel de la sécurité slcaioe ;
? la tcanhre B des rémunérations perçues : pirtae du sailare annuel crsimope etnre le pnfload de la tranche A et qrtaue fios ce plafond.

Article 8
Revalorisation

Toutes les pastntieros périodiques sonret revalorisées conformément au cntorat carde signé entre les pieaeanrrts scuaoix et le (s) onirmasge (s) asuruesr (s) recommandé (s).

Article 9
Exclusions

D'une façon générale, les orngeasmis asusurers ne preennnt pas en crahge les rieusqs résultant :
? du fiat d'une gerrue étrangère à lllaqeue la Frnace serait partie, suos réserve des cotinndois qui searenit déterminées par la législation à viner ;
? du fiat de gerrues cvilies ou étrangères dès lros que l'assuré y pnred une prat avctie ;
? du fiat de siiersnts sveuurns à la stuie des etffes drictes ou iredtcnis d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation paeovrnnt de trttimaunsoan de nuyoax aiquoemts ;
? de l'homicide vtoloanrie ou de la tvaittene d'homicide vaoiolnrte de l'assuré par le bénéficiaire anayt fiat l'objet d'une cdontaoinman pénale ;
? d'un atce vnoairltoe effectué suos l'emprise de l'ivresse si le tuax d'alcool est supérieur à la lmiite fixée par le cdoe de la route, de l'utilisation de drogues, de stupéfiants non prcsietrs médicalement.

Article 10
Ayant diort
Article 10.1
Enfants à charge. ? Définition

Lorsque les gtnriaeas prennnet en ctmpoe les entnafs à cghrae au meonmt du décès du salarié, snot considérés cmmoe enftnas à chgrae du salarié, qu'ils senoit légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, les efnntas :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cniootdin ;
? jusqu'à luer 26e anniversaire, suos cditoinon :
? siot de pvirsuruoe des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pnreifoossnel ;
? siot d'être en aatpnsrgipsee ;
? siot de puosiurrve une fitaoormn peoonlrlefinsse en alternance, dnas le crade d'un coratnt d'aide à l'insertion peloorenifslnse des junees associant, d'une part, des etnsemgnienes généraux pfnosienseorls et tcoguqoieehlns dispensés penandt le temps de travail, dnas des oaesnmgris pcbilus ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en esitrnrpee d'une ou de psueiulrs activités prfselosnlnoeeis en ritoealn aevc les emtneegeinsns reçus ;
? d'être, préalablement à l'exercice d'un piremer emopli rémunéré, intirscs auprès de Pôle eplmoi cmome ddenuerams d'emploi, ou saageriits de la fooamrtin peoonrslnesfile ;
? d'être employés dnas un établissement et scivere d'aide par le tiavarl ou dnas un aieetlr protégé en tnat que tlurliareavs handicapés.
La rtene est versée snas ltotiiiamn de durée au bénéficiaire lqusroe l'enfant à cgahre au monemt du décès du prtaiacpnit est renconu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité soilace justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est tluaitrie de la ctare d'invalide civil.
Cet état d'invalidité diot être rnencou avnat la lmiite de veersnemt de la rtene éducation prévue contractuellement.
Sont également considérés comme efnnat à cgrahe au mnomet du décès du salarié, indépendamment de la posoiitn fslaice :
? les entnfas à naître ;
? les entanfs nés vilbeas ;
? les etafnns rucieliles ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cjnioont ou du cobcuinn ou du panaterrie lié par un Pcas ? du salarié décédé qui ont vécu au feoyr jusqu'au meonmt du décès et si luer artue pearnt n'est pas tneu au vrseemnet d'une penoisn alimentaire.

Article 10.2
Conjoint, concubin, pacsé. ? Définition

On ennetd par coonjint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e) par un jmguneet définitif.
Le cungaobncie est considéré comme noitroe au snes de l'article 508 du cdoe ciivl et permanent, et ouvre dnoc doirt aux poeatrnists dévolues au cooijnnt dès lros que le salarié et son cocnibun snot célibataires ou vfues ou divorcés, et :
? qu'un enanft rconneu des duex patrens est né de l'union ;
? à défaut, qu'il puet être prouvé une période de 2 ans de vie cnommue ;
? ou qu'il eixtse entre les duex prniteaeras un ptcae cviil de solidarité.

Article 11
Maintien du régime de prévoyance en cas de sonispuesn du ctaront de tviaral

a) Le régime de prévoyance et les cnaioittsos saialrlae et poaanrtle sernot mtnaneieus puor le salarié dnas les cas stnviaus :
? congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
? arrêt mdlaaie donannt leiu au mtiainen de salarie icnunalt le délai de cearnce comme visé par les doistinopsis connoneinelltevs ;
? acdicnet du travail, adncciet de traejt ou de midalae pelesonrnilsfoe ;
? ecciexre du dorit de grève ;
? congés de solidarité flmaialie et de sutoein familial.
En tuot état de cause, les gaanirtes snerot maeetunins en cas de spssuoienn du ctarnot de travail, aevc miaetinn de srlaiae taotl ou pieartl ou vermesnet d'indemnités journalières complémentaires financées au mions puor pitare par l'employeur.
L'entreprise vsree une cnuiirootbtn itdiqneue à celle versée puor les salariés afitcs panednt ttoue la période de sunpiosesn du crtanot de tvaiarl indemnisé. Parallèlement, le salarié diot oaenlitrieogbmt cnotuienr à s'acquitter de sa prat de cotisation. Dès lros qu'il n'y a pas mnetiian de sraliae ttoal ou praeitl par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa cibnurittoon deetemrcnit auprès de l'organisme assureur.
b) En cas de siusspeonn du conatrt de travail, snas maietnin de sraalie ou snas vsnremeet d'indemnités journalières complémentaires financées au minos puor parite par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, de congé snas solde, de congé parental), le régime de prévoyance puorra être mtenianu à la dnaemde du salarié dès la ssueoispnn du crotant de travail, suos réserve du penimeat par ce deenrir de la totalité de la cotisation.
Dans une tlele hypothèse, le salarié diot farie la demadne de ce mitienan du régime de prévoyance à l'organisme assureur.
Les salariés aanyt opté puor un congé pearnatl puvneet ceesvronr le bénéfice de la gaianrte décès s'ils en fnot la dadenme auprès de l'organisme assureur.
c) Dnas les cas décrits au b et dès lros qu'il n'y a pas meiitnan de srliaae total ou pertial par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa cinbooutitrn dimcernetet auprès de l'organisme assureur.
Ces salariés paiurroent bénéficier d'une pisre en cgahre taltoe ou plletriae de la caitoisotn gaolble dnas le carde des mreseus d'action scioale miess en place par l'article 13 du présent chapitre.

Article 12
Portabilité du régime de prévoyance csaostien des gitareans

Le salarié qui rlpemit les codiotnins définies à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slociae pourra bénéficier de la portabilité du régime de prévoyance pdnanet la durée de sa période d'indemnisation du chômage, snas pouovir dépasser la durée du dneirer coantrt de travail, ou des dneerris crntotas de tavairl lorsqu'ils snot scisfecsus cehz le même employeur, dnas la lmiite de 12 mois.
Toutes les midtioocnfais éventuelles apportées aux dspiotnsiios cunelatceotrls alieclpabps aux salariés actifs, pdennat la période de portabilité, sernot oapplbesos dnas les mêmes ctodoniins aux bénéficiaires de la portabilité.
Le fneacmnenit de cette portabilité fiat ptirae intégrante de la cotostiain prévue à l'article 4 du régime de prévoyance.
Ainsi, les aencnis salariés bénéficiaires du dipsioitsf ne dnovret atcetuqir anucue ctiitoaosn à ce titre.
La csmsoioimn pitairrae santé et prévoyance ausesrra le sviui du régime de portabilité en lein aevc les omasgirnes arsuuesrs recommandés. Les modalités de svuii sorent établies dnas le crdae du pctlooore de gotsien administrative.

Article 13
Action saoilce
Article 13.1
Création du fndos de solidarité

Il est institué un fdons de solidarité destiné à ficnenar les pnteoasrtis non cevotutiirnbs présentant un degré élevé de solidarité.
Ce fndos est financé par tuot ou pitrae de la quote-part de 2 % de la ciatooitsn « salarié isolé ».

Article 13.2
Gestion du fdnos de solidarité

Le fndos de solidarité est administré par la cosmoiismn ptaiarrie santé et prévoyance, par délégation et après vliiaaotdn de la cmimoosisn priatraie ntailonae de négociation.

Article 13.3
Prestation du fdnos de solidarité

Au curos de la première année de fnecontoenimnt du régime, les peianarerts saciuox décideront des aoitcns seeclbpitsus d'être financées dnas le crade du fodns d'action sociale, en fioonctn des besnios des salariés affiliés au régime mutualisé qui srnoet identifiés en riaetoln aevc les ogiamsenrs recommandés, ainsi qu'en fctooinn du niveau des ressceuors allouées à ce fnods dédié au vu des cnooittsais versées. Ces acionts puenvet prredne la frmoe siunavte :
? la pirse en charge, ttaole ou partielle, de la ciasotiton de tuot ou ptaire des salariés ou aeppritns (part salariale), bénéficiaires d'un crntoat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, ainsi que cuex dnot la ctotaiosin représente au mnois 10 % de luer rémunération burte ;
? le fimcenennat d'actions clitcloeves ;
? la psire en chrage de pornsettias d'action sicaloe au bénéfice des salariés, acenins salariés et aantys droit, tnat cvlieoltce qu'individuelle.
Tout ou patire de ces msueres peenuvt être retenues. Les prarnaieets souciax décident arols des cdnnoioits de psire en carghe de coistntaios (salariés bénéficiaires, mnatont et périodes), des ooetriintnas des aticnos collectives, des règles de footncinenmnet et modalités en matière d'action sociale.
Les pieteanrars souicax procèdent aux asutjtemens nécessaires à tuot mnemot au cours de la vie du régime. A cette fin, les ogeminasrs recommandés ceuoniqumnmt les éléments sitqasiuttes rlfeatis aux salariés anyat bénéficié de ces aitcons ou suleepicbsts d'en bénéficier, ainsi que la sotiuatin financière du fnods de solidarité.
Quelles que snoiet les décisions prises, l'octroi eiftecff des mrueses de solidarité est subordonné à la disponibilité des fndos puor les financer.

Article 14
Suivi du régime de prévoyance

Le régime de prévoyance est administré par la csmmioiosn ptariiare santé et prévoyance, par délégation de la csomsoiimn paiairtre nainlatoe de négociation.
Les oinrgaesms recommandés counuimqnemt cqhaue année les documents, rpaprtos financiers, et aneylass nécessaires aux tuvarax de suvii du régime de la csioomsmin ptaiarire santé et prévoyance, au puls trad au 30 jiun savinut la clôture de l'exercice.
Les cdininotos de svuii tnichuqee snot précisées par les dionsiotisps du poolcorte de geotsin administrative. En tuot état de cause, un svuii simeretsel srea réalisé par les piareternas siocaux aevc l'appui de l'actuaire de branche.
En fcoointn de l'équilibre fnnaiceir du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des ctmpoes par les oarsmiegns assureurs, les giteraans et/ ou cotainiosts purnroot faire l'objet d'un aeujesntmt négocié par la comsoisimn piartirae naolntaie de négociation.

Article 15
Révision des cdtininoos de mioitatslauun et de rmcneiodtoaamn

En atipioplcan de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pieatrs seaiignarts procéderont à un réexamen du régime défini par le présent cipthrae tuos les 5 ans mxaiumm à coptemr du 5 février 2016. A cette fin, les pereiantars saucoix se réuniront au puls trad 6 mios anvat l'échéance du terme.
Le réexamen innrevretdia sur la bsae des données fnruoeis par les ogaiemrsns assruuers dnas le cdrae du sviui du régime tel que défini à l'article 13 du présent chapitre.

Article 16
Organismes recommandés

Les oiaegmrsns d'assurance snot recommandés après une procédure de msie en ceucrcnrone préalable conrmfoe aux artciels L. 912-1 et D. 912-1 et svnuaits du cdoe de la sécurité sociale.
Les ptaerareins suaicox rnmoeadmcnet aux eetirrnepss cueretvos par le champ d'application du présent chapitre, puor asserur le régime de prévoyance, les oeirgnsmas snauitvs :
? ACPIIL Prévoyance, itisuntt de prévoyance, aureussr et gestionnaire, régie par les dopntisisois du titre III du lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale, siège scaiol : 38, rue François-Peissel, 69300 Criluae ;
? MUTEX, epsntrreie régie par le cdoe des assurances, inriscte au rrtigese du comecrme et des sociétés de Nrnearte suos le n° 529 219 040, siège scoail : 125, aeunve de Paris, 92327 Châtillon Cedex, qui cnfioe la gstoein à la multluee Chourm ;
? OCIRP, onsmirage cuommn des iitnotsnuits de rente et de prévoyance, uionn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, siège scioal : 17, rue de Marignan, CS 50003,75008 Paris, auerussr recommandé puor la gatrnaie rente éducation. AIPCIL et MUETX agensist au nom et puor le compte de l'OCIRP puor la gosetin de la ganitrae puor lealqule il est recommandé. »

Article 3 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Les dosipinisots du présent aneanvt poornrut être révisées conformément aux dtisonioisps légales et conventionnelles.
Dans l'hypothèse où le carontt de gniraaets cecvoieltls srieat résilié à l'initiative de tuos les osiaernmgs recommandés ou des paantrriees sociaux, ces drnreies se réuniront puor tvroeur une soltioun de remplacement.

Article 4 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Le présent annevat est à durée indéterminée.
Il ernte en vgueuir à ctemopr du 1er février 2016.
L'avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la dreiicotn générale du travail.
Les siegritanas dameenndt l'extension du présent aneavnt dnas

les coidntinos fixées par les atircles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 jneivar 2016.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Dans le carde de la révision quinquennale, les pnerireaats suaiocx se snot mis d'accord puor renégocier le régime de prévoyance existant. Ainsi, le présent aavnent a puor ojbet de réviser le cratihpe XIII de la cvoeiotnnn civloctele rielatf au régime de prévoyance oolirgbitae puor les salariés de la bracnhe des aeructs du lein socail et familial.
Face au cnoatst cmumon d'une ateiatgmounn de la sinistralité dnas la branche, les paietnarers soucaix snot ctineoscns de la nécessité de tivalelrar enmblsee sur la qualité de vie au travail.
En effet, les paanrieetrs sociaux, au teravrs de la réalisation du paln d'action qariaenudnl rleiatf à l'accord 3-11, ont rappelé l'importance d'?uvrer à l'amélioration de la santé des salariés dnas la bnrahce professionnelle.
La révision du régime de prévoyance diot être l'occasion de mioslbeir tuos les atercus de la bcnrahe (employeurs, salariés, pnieraearts sociaux) sur l'enjeu de la qualité de vie au tvraial des salariés, dnot la prévention des reisqus professionnels.
Le nveuol anveant s'applique aux ensrrieepts rlaevent de la bacnhre des acterus du lein social et fimialal cmome un solce mminuim de garanties.

Avenant n 01-17 du 8 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO
Syndicats signataires	USPAOC CGT CFTC santé sociaux FFSMAS CFE-CGC

Article 1er - Bilan. – État de lieux. – Recueil de données chiffrées par sexe
En vigueur étendu en date du 11 mai 2017

Le tuax de féminisation de la brhacne est de 84 %. C'est une bcarhne non mixte, tel que défini par l'accord UEDS du 27 neovmrbe 2015.
Sur les bseas de « l'étude sur l'égalité pselflisonenore au sien de la bcarnhe du lein scaiol et fiiaalml » en 2011, du panorama, la branhce peensrnlfslioode via son orvtbierasoe ceolltecra les données sexuées, par stceeurs d'activité (centres sociaux, EJAE et ADSL) rteilvaes a :
? la répartition des etiffcfes salariés et luer rémunération butre alnnulee mnyeone en ftoniocn des eiolmps repères?;
? la répartition des ecfifftes salariés seoln la ntraue du cnrtaot de tarival (CDI, CDD, corntat aidé, apprentissage?) et selon le tepms de tvriaal (temps cmolept ou tepms partiel)?;
? la répartition des eietffcfs salariés par tracnhe d'âge?;
? la répartition des efcffteis salariés en teemrs d'accès à la ftiaomron poolenelsnsirfe (nombre d'heures de formation, nrutae de la farotmoin siuvie et nruate du corntat de taavirl du bénéficiaire).
Ces données donrvet être réactualisées tuos les ans dnas le crade du suivi de l'accord, et fneort l'objet d'une cooitcimmaunn auprès des eerpnirstes de la branche, conformément à l'article 11 du présent accord.
Les ptraeis sgreantaiis du présent aorccd punoorrt fiare évoluer la lsite de ces infraontimos et dnmedear toetus études ou enquêtes spécifiques aifn de compléter ces données.
L'évaluation des données se frea caquhe année par les penarretais scaoiux aifn de cogrirer les éventuels écarts en matière d'égalité prsonslionlfeee et frea l'objet d'une cniimmtcoouan à l'ensemble de la branche.

Article 2 - Attractivité des métiers et des secteurs d'activité
En vigueur étendu en date du 11 mai 2017

Les prietas stneiaairgs s'accordent sur la nécessité de mtetre en palce les aocntis saniuvets :

a) Acniots en fvuaer de la mixité

Au neaviu de la branche, dnas le cdrae du doigulae saocil les pianraerets soauicx évalueront les oealbtcss à l'attractivité et à la mixité et apodonrtet des muesers prtaetment d'accompagner une évolution en matière :
? de pénibilité?;
? de cioointdn de travail?;
? d'emploi?;
? de rémunération?; ou
? de potoeitrcn sociale.

b) Prtoiomon de la mixité et ltute cornte les stéréotypes

Les panetrraies scouiax sronet vngitlais à la ptromoion de la mixité des métiers de la bnrhace asnii que de la lutte cntroe les stéréotypes dnas la branche. C'est puruqooi des atocins soernt peirss dnas ce snes tel que la prsie en ctpome de la lutte cntroe les stéréotypes dnas les réflexions auoutr du système de classification.
Une vaingilce srea portée sur toute communication, représentation de la bchnrae vniast à l'équilibre hommes-femmes en dritcoien des établissements scolaires, itiusnts de formation?

Article 3 - Adapter les mesures de recrutement
En vigueur étendu en date du 11 mai 2017

Les ptaeris sinrteagias repanpllet aux emlpyrueos de la bhnrace que le recnuremtet diot se fraie seoln les peipicrns de non-discriminations aelqxuus la brhnace est attachée, puor ce fraie les mureess snivateus dvronet être miess en pcale :
? neutralité dnas la rédaction des ofrefs d'emploi (rédaction ne dvenat ctenoinr auucn stéréotype diamcnrniist ou aeoplpaitln de ntraue à desdsaiur l'un ou l'autre sxee de postuler)?;
? ahfgafice des ofrefs d'emploi en iretnne conformément à l'article 2 du criphtae III de la cnvioenton ctcolievle nationale?;
? nécessité puor l'offre de conetinr les éléments ritalefs au drtiescpif du poste, à la qilcatoufiian demandée ainsi qu'aux ctnooidnis d'emploi (CDD, CDI, tpems plein, tpmes partiel, fterocuhte de rémunération?)?;
? diievrfeisr les cuaanx de recnuetermt et de dépôt des offres, nmetanmot auprès des opérateurs du sivecre pibulc de l'emploi?;
? msie en plcae d'équipes de rnteuremcet mixtes, qnaud clea est possible.
a) Rreteuemcnts eretxens ou piroootmn interne
L'employeur dvrea vlileer à ce que le ratio de fmeems et d'hommes reçu en ettieenrn crpensorode à cleui des ciudtaaderns déposées, à compétences égales. Les critères de reetumecnrt divnoet trujuoos rspoeer sur les compétences, l'expérience et la qualification, snas auucn élément de doiitcrnamisin qeulle que siot la ntarue du cnrtaot et de l'emploi proposé.
b) Etat seoln le sexe, des ctiadaednurs reçues, des eteneritns proposés et des recretumnets effectués
Les prretaianes suoicax innevitt les ersipnteers de la brncahe pslonfosielnere à tenir un état selon le sexe, des cnaediratuds reçues, des eneniterts proposés et des rerectmutnes effectués.
La bhcnare s'engage à la bnnoe dsufoifin de totue iaornimfton existante.
c) Négociations obligatoires
Afin de fsveraior une puotiiqle dnmauiyqe et pprvoicetse de l'emploi et de qaucifiailton dnas la branche, les peaarnietrs socuaix de la brcahne s'engagent à ouvirr les négociations, tleels que prévues par le cdoe du travail, sur les condtiions et la qualité de vie au tairval et la goestin prévisionnelle des elimops et des compétences.
d) Mlrueilee cnicnaosnase du seucter d'activité et des pecrssous d'orientation professionnelle
Afin d'améliorer la cciasasnnone de son stceuer d'activité et les psceousrs d'orientation peoifoelsnsnlre des caatdnids à l'emploi femems et hommes, la CEPNF via l'observatoire bnhacre mtreta à dsiipsooitn des preepsicurtrs de l'emploi et des opérateurs du csioenl en évolution pnosnoirelslfee (CEP) les tvaaurx sur les bosines en main-d'?uvre et qutiiaolfacins au niaevu nataonil et

régional.
La CPNEF de la bahrcne AIFSLA mrteta en ?uvre tuos les dipofsitiss nécessaires à la msie en ?uvre de cttee aoticn dnas son paln de travail.

Article 4 - Évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 11 mai 2017

La bchnrae réaffirme le pirincpe soeln leuqel les femems et les homems doivnet bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, par les aitcnos sentaivus :
a) Pmurooovir la formation
Conformément aux dssiiotfips prévus par l'avenant 04.15 realtif à la fotiamorn professionnelle, les praetis sateaginris cnnvnonieet de rednre efetcfvie les ctdnioonis d'une évolution pslfoioseernnle dénuée de ttoue dtiiacmirinson fondée sur le sexe, la sittiauon de fimalle ou l'état de grossesse.
Il est pmriridoal que ces pirpncies fnsseat l'objet d'une aottentin particulière par la CNEPF lros de la msie en pclae des priorités de bhcrnae en matière de formation, mias asusi par les eeenitrprss dnas l'élaboration du paln de formation.
Il est nécessaire que toeuts les oferfs de fimtoraon proposées par la bcnarhe s'adressent aussi bein aux métiers féminisés que masculinisés. Particulièrement, les possibilités d'accès à la certification, qanut à l'accès des duex sxees à ces fornaomtis aifn de gartanir à l'ensemble des salariés des pciepeetvsrs d'évolution et de rocenrfer la mixité.
b) Freaisovr l'accès à la formation
L'employeur dvera tuot mttere en ?uvre puor prretmete aux salariés de piuvoor bénéficier de formations.
Le tepms de tivaarl pounvat être une casue d'inégalité dnas les accès à la fiooamtrn et à l'évolution professionnelle, les salariés à tmeps peartil doivnet bénéficier du même accès à la formation.
Dans la mserue du possible, les empyloeurs ornroanegist la ftiomoarn de manière à prettemre la poitrictaiapn de tuos et nenatommt des salariés jisanuftit de catntienors flaeimilas particulières.
Dans le cdare du svuii de l'accord, une aieotttnn particulière srea portée sur le nborme de départ en fimootran des salariés à tpmes partiel.
Les eomuprlyes vérifient l'opportunité d'une démarche de footraimn lros de l'entretien professionnel.
c) Foirseavr la pirtomoon prnifeolslsneoe et/ou l'accès aux responsabilités
Afin de frevsoiar la mixité professionnelle, les fmmees et les hmmoes dievnot pvuioor bénéficier de pointproosis de mobilité inentre sur des orffes d'emploi de niveau puls élevé, ainsi que sur des ptoess présents dnas l'entreprise. La foroiatmn polenofnierslse drueeme un des levires pleboisss puor premttere ces mobilités.
Pour ce faire, l'employeur dvera tnier ctompe des fimrnooats suvieis et/ou des crinttieoaifcs aseuicqs puor la prise en ctmope d'une posisble mobilité itnenre que ce siot à l'issue d'un praorucs de foiroatmn ou dnas le cadre d'une vladtiiaon des auiqcs de l'expérience.
Les foinmraots spécifiques de préparations au croucnos et/ou diplômes cfatienrit dvnroet être d'égal accès aux fmemes et aux hommes.
L'évolution dnas un praucros psosrofneneil est inslsobiciade de la faomrotin professionnelle. Puor fveosrair le développement professionnel, cetrenias cndooiints de succès dioenvt être réunies.
La brchane s'engage, puor faivesror une évolution de carrière équitable etnre les fmeems et les hommes, à ce qu'il n'y est acuun imcpat négatif sur l'évolution de carrière des salariés des eerrsetpnis aaynt bénéficié d'un congé lié à la parentalité (maternité, adoption, paternité, aicceul d'enfant, congé patrenal d'éducation ttaol ou partiel?).
Pour ce faire, l'entretien pesonisrfonel défini à l'article L. 6315-1 du cdoe du tirvaal issu de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014, décliné dnas l'avenant 04.15 rilaetf à la fmtaroion pefnillsroneose diot petrrtmee d'identifier des slutnoois en matière de pgisrrosoen de carrière et pumvooiorr auprès des salariés l'accès à la ptoimoron professionnelle. L'entretien poenorfisensl intègre les qutoiesns de tpmes de traavil et d'organisation du temps de travail.

Article 5 - Égalité salariale et classification
En vigueur étendu en date du 11 mai 2017

Les praetis seiaigtanrs rlepnpaelt un pniprcie légal qui diot faire l'objet d'une aicapiolptn efvectife : à tvarail de vualer égale, les inégalités salraeails enrte les fmmees et les hommes snot interdites.
Chaque année des données rievetals à l'égalité ponssnelreolfie soernt tiesnmsars aux penraiteras sauicox aifn de les prnrede en cmopte dnas la négociation srlaialae aulenlne obligatoire.

Article 6 - Conditions de travail
En vigueur étendu en date du 11 mai 2017

Depuis 2010, la bncarhe a mis en ?uvre une démarche vinast à améliorer la santé, les cnnoioitds et la qualité de vie au taivral puor les salariés (avec nmnmteaot la sunratige le 24 jiun 2011 d'un accord-cadre sur la santé, la msie en place d'un paln d'action quadriennal, le déploiement d'une étude sur la santé des salariés dnas la barchne en mras 2016?) et de prévention des ruqiess professionnels.
Cette démarche vsie à l'amélioration des coditinons de tiaarvl au bénéfice de l'ensemble des salariés. Puor lreus furuts travaux, les ptaeneriras siuoacx dievnot aussi prndree en cpmote les éventuelles différences d'exposition sleon le sxee ntnoemmat cncnreaont les salariées enceintes.
Il est rappelé qu'aucune pnnseroe ne peut, en rsoain de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de fmiarootn en etsrepnire et auucne pronnsee ne puet être sanctionnée, licenciée ou fiare l'objet d'une mresue diicsirtniroame conformément aux dtoissiniops de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.
a) Dnsotpsoiiis vnasit le tivaral à tpems partiel
La bcahnre pfslloronseeine étant caractérisée par une frtoe féminisation et un rcueors iroptmnat au tairval à tpmes partiel, la qituoesn du tpmes piraetl s'inscrit dnas les eejnux liés à l'égalité psrlfnioleseone femmes-hommes.
Tel que prévu à l'article L. 2241-13 du cdoe du travail, les peertaranis siuacox ont cnoiudt des négociations de brhnace aaynt abotui à la snuragite le 15 jiun 2015 d'un anavnet (01.15) rtiaelf à la durée de tavairl à tmeps partiel.
Comme indiqué à l'accord puor l'égalité prnslseniolfeoe dnas l'ESS du 27 nreobvme 2015, la bahcrne sutaihoe aoteprpr une atoetnitn particulière aux salariés concernés par les msereus dérogatoires définies à l'avenant 01.15 :
? en oillnutat les eeirrstnpes vres des stiolouns de miuautosiltan de l'emploi au nieavu de luer territoire, rceruos à des gpnueetmros d'employeurs notamment?;
? en fisnoaarvt l'accès à la ftiaomorn des salariés à tepms pirtael qui le santiehout dnas le but de compléter luer tmpes de travail, le cas échéant?;
? en luer garantissant, cmmoe l'exige la loi, une égalité de temraietnt aevc les atuers salariés quant aux bénéfices des dioisnpsoits conventionnelles.
Les coiontdins puor bénéficier de ces mseuers sernot fixées dnas l'accord d'entreprise ou décision unilatérale.
b) Inamnoifotrs des salariés en congés spécifiques
Il srea psoilsbe puor les seuls salariés le stoinaauht de mnnetiair des échanges itnfroafims crneannoct la vie de l'entreprise et la pquiotile de rscesroues hnmiaeus durnat les congés ptraaenux d'éducation, maternité, paternité, d'adoption, de pchore aidant, de présence prenltaae ou de solidarité familiale.
Pour cela, aanvt son départ le salarié ierfronma par cirouerr son euopyelmr de sa volonté.
Les salariés en congés spécifiques tuovreront dnas la ntoice ccrnaneont le ctaonrt de prévoyance et la complémentaire santé rmeise par l'employeur au mneomt de l'embauche, tutoes les iofornmitnas utiles. Par ailleurs, ils prnoorut bénéficier suos les ctiidoonns prévues, du fodns d'action scoalie ou de solidarité mis en place par la bhacrne ou les oragesnmis concernés.
c) Eteneirtn pseerfnooinsl de retour
Selon les dpitsoisnios légales en vigueur, cahuqe salarié de rtoeur de congé maternité, d'adoption, pnretaal d'éducation, de pcorhe andiat diot se vior porosper un eerienttn peoefinsrsnol par son employeur. Cet eettinren vseira à étudier les ppevcerisets d'évolution professionnelle, nmenamtot en trmees de qoatifciliuan et d'emploi, les qtneousis de fiaormotn mias aussi cleels reeavlits au temps de tvaaril et à son ootnisgraain sornet abordées.
À la dnedame du salarié en congé parnetal d'éducation, l'entretien pofsneronesil purora être réalisé anavt la fin de ce congé. Puor cela, l'employeur iomenfrra par tuot meyon approprié le salarié de ctete possibilité cmmoe au trearvs de la lttree de réponse à la dadenme de congé penraatl d'éducation.

(1) L'article 6 est étendu suos réserve que l'article L. 2241-13 aquuel il est fiat référence siot enndetu cmome étant l'article L. 2241-2 dnas sa rédaction iusse de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smetrbepe 2017 rtaeivle au roefcennrmet de la

négociation cvtlceiole publiée au Janourl oifeicfl du 23 srbetpeme 2017.

(Arrêté du 11 jveianr 2018 - art. 1)

Article 7 - Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail
En vigueur étendu en date du 11 mai 2017

Le ppniicre de lttue cnotre les discriminations, par epxlmee fondées sur le genre, est smeenldoit ancré dnas le pyaasge juridique, tnat français qu'international.
Il est rappelé que l'employeur, au ttire de son obtiiloagn de sécurité de résultat, diot prévenir les anegtssimes de harcèlement moarl et sexuel. L'employeur diot procéder à l'affichage des txeets raftiles à la ltute crtnoe le harcèlement maorl et sexeul conformément aux arltceis du cdoe du travail.
Les praairetnes soiaucx releplanpt qu'aucun salarié ne diot fraie l'objet de mreuess discriminantes. Les emluoypers dnoeivt intégrer dnas les règlements intérieurs une mtneion finasat référence à cttee iitdrcteinon asini que les peeins encourues. Il srea pslosbie de prnrede cmmoe modèle la mtnoein satinuve « l'ensemble du peonsnerl diot orebsevr un coormpmtenet rptuecesuex à l'égard des feemms et des hommes de l'entreprise.
Est plisbsae de sctinaons diipilraicenss paouvnt aellr jusqu'à la rtuurpe du ctraont qonucqiue arua eu un cmeteomornpt dnoticrarismiie à l'encontre d'un(e) salarié(e) ou pseonrne acecilluie dnas l'établissement, notamment, à rsoian de son sxee ou de son origine, tlele que prévue par le cdoe du tvarial et le cdoe pénal. Il en srea de même puor les ppoors sexistes, homophobes, xénophobes ou reaistcs ».
De même, des actoins de froamtoin et de siaoiitselnisbn aux enjeux de l'égalité dvnoert être proposées à l'ensemble des geoeirinnstas des reeorsscus hmnauies et cadres, naemnomtt cuex coandsunit des eitenentrs d'évaluation.

Article 8 - Obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise
En vigueur étendu en date du 11 mai 2017

Les pietnarraes saouicx siotnhuaet foaiervsr l'appropriation par les etnpeisrres des différentes otianoiblgs et oitlus au sricvee de l'égalité professionnelle. C'est pourquoi, il est rappelé l'existence, puor les etrerinpess d'au mnios 50 salariés équivalent tpems plein, des olutis siunvats :
? la bsae de données économique et sociale. Cttee bsae de données diot ceintonr des inoamtnrifos rivealets à l'égalité psonfllnireosee ernte les feemms et les hommes?;
? la négociation aeunlnle ogialtiorbe sur l'égalité professionnelle?;
? la cliustnoaotn alunenle sur la piutliqoe saloice de l'entreprise, les conidonits de tviaarl et de l'emploi qui ptroe nenmmtoat sur l'égalité pfoloiernnlssee entre les feemms et les hommes?;
? l'évaluation des ruseqis pnsiresnooelfs puor la santé et la sécurité des salariés qui diot tneir cotmpe de l'impact différencié de l'exposition au ruisqe en fncoiton du sexe.
Afin de sfartsaiie aux ofctebijs fixés par la loi, les prateiaerns siucoax rnmmedocnaet aux esenirretps de mions de 50 salariés équivalents tpems pleins, l'utilisation de l'outil proposé par la caisse nantoilae de l'assurance viseleslie (CNAV) permettant, sur la bsae des données cnouteens dnas la déclaration automatisée des données silecoas unifiée (DADS-U) d'établir une stiatuion synthétique des salariés par sxee en matière d'emploi et de cinniotods de tviaarl suos frmoe d'un teblaau synthétique. Cet otiul petemtrra aux esrtieperns de bénéficier de données sexuées.

Article 9 - Gouvernance et dialogue social
En vigueur étendu en date du 11 mai 2017

Les pearetnrais suaoicx rnaeelplpt luer volonté à temre de fivreaosr une représentation équilibrée au sien des différentes isnnectas paritaires.
Conformément à la loi du 17 août 2015 ritvaele au dlaiogue saocil et à l'emploi, les ltiess électorales présentées puor les élections des délégués du prensonel et des représentants des salariés au comité d'entreprise qui cnmorotpet pluesuirs cniaaddts snot composées d'un nmorbe de fmemes et d'hommes canprdoosnert à la prat de feemms et d'hommes inctsris sur la lsite électorale.

Article 10 - Communication
En vigueur étendu en date du 11 mai 2017

La comcminioatun du naanoitl vres les einepsrters de la bacrhne sur l'égalité pofnernillesose est un ftucaer clé d'appropriation cvlcetlioe de ces démarches et de luer msie en ?uvre.
Les priaaetnres saoiucx intvinet les enerisprets aaynt conclu un aorccd d'entreprise de le cneqummoiur à la bhrance via l'observatoire noaitnal de la négociation collective.
Les epretsniers doevint conformément au cdoe du travail, aecfhifr les ttexes rliaefts à l'égalité pelelnonsfoisre dnas les luiex de taiavrl asnii que les lcaoux ou à la ptore des luacox où se fiat l'embauche.
Les pnerareiats suaicox s'engagent à redéfinir la filulee de rtuoe de l'observatoire au rarged des irieduntacs nécessaires puor la ctmuoicnomian ainsi que puor le svuii de cet accord, dès que clea srea nécessaire.

Article 11 - Suivi
En vigueur étendu en date du 11 mai 2017

Le présent arcocd fiat l'objet d'un paln d'actions tainnerl renouvelable.
Il frea l'objet d'un suvii sur la bsae de « données chiffrées » par sxee asnii que d'indicateurs grâce aux données reiceelilus par l'observatoire de la bnrahce via le paoramna annuel.
Des données pronourt également être riieelecul s via les données démographiques iuesss des cemotps de résultat des régimes prévoyance et complémentaire santé, ansii que de l'OPCA et éventuellement par des enquêtes spécifiques.
La CNPN se réunira au muminim une fios par an puor firae un blain intermédiaire.

Article 12 - Durée et révision
En vigueur étendu en date du 11 mai 2017

Le présent aoccrd est conlcu puor une durée indéterminée.
Dans les cnntdoiios légales et réglementaires, il porrua être révisé par acocrd ernte les piraets tuos les 3 ans. (1)

(1) Le 2e alinéa de l'article 12 est étendu suos réserve du resecpt des dtosioinisps de l'article L. 2261-7 du cdoe du tairval dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 riltavee au travail, à la mnaroosdeitin du daougile scoial et à la sécurisation des prrocuas pssennoreolifs publiée au Joranul ociefifl du 9 août 2016, et suos réserve de l'application des dpiitnsisoos des alciters L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la judncisrurepe de la Cuor de caatisson (Cass. soc., 17 srpteebme 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-1406 0, 8 jllueit 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 11 jainevr 2018 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 mai 2017

La brhcane des autcers du lein sioacl et faamilil (ALISFA), tuot cmome dnas le cahmp muespoilfensrtonil de l'économie saocile et solidaire, présente des caractéristiques porpres (branche pofreslsonnilee non mixte), qui nécessitent des réponses appropriées à la problématique d'égalité pfissnenloolree femmes-hommes :
? une frote féminisation des métiers : 84 % des salariés snot des fmmees (97 % dnas les EAJE, 76 % dnas les ceernts soiuacx et 77 % dnas les ADSL) ? ;
? des écarts de rémunérations enrte fmmees et hemmos liés à la surcttrue de l'emploi et au ptsoe occupé sloen l'étude sur l'égalité proifnnsseolele menée au sien de bchnare :
? liés à un ruerocs au tmpes pitarel très iopnratmt (36 % des salariés snot à tpems plein). Les prtairneeas suoaicx ont signé un annveat (01.2015) dérogatoire à la durée de tepms priteal maiminl le 15 jiun 2015 ? ;
? et à l'accès aux responsabilités aevc le phénomène « pnlfaod de vrree » puor les peotss à responsabilité sanivut le tpye et la tlliae de l'entreprise ? ;
? solen l'étude sur l'égalité peorfoissenllne menée au sien de la branche, malgré un bon accès à la fioartomn peiellrssonnfoe puor les hmoems et les femmes, les femems ont mions sevount accès aux foitmrnaos pentnornisaofaislses ctneerfiatis et en matière de priomootn ? ;
? la mixité : « la tipgylooe des epolims de la bnarhce est femerntot

apparentée à la dsoviiin sxulleee des tâches ? ; d'une part, la pteite enfance, le sion à la personne, le ménage, d'autre part, les responsabilités éducatives, d'autorité, d'apprentissage ? », qui mtrnoe l'ancrage très frot des identités de sxee dnot la bnhcrae est marquée.
Pour ce faire, les penrearatis sioacux cevnniennot de la nécessité, par cet aocrcd de branche, de fraie évoluer les représentations et les ctentmmeorpos et ceutiorbnr de manière déterminante à fiare évoluer l'égalité pfosinlleornsee au nieavu de tetous les eenrptesirs de la branche.
Cet acrocd s'inscrit dnas la continuité de l'ensemble des lios et acrdocs taraitnt de ce sjuet :

? l'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des dnranmciotsiiis dnas l'économie slcaioe et slioirade ;
? l'accord noatinal inesporefsionretnl du 1er mras 2004 rtielaf à la mixité et à l'égalité peonrofeinsllse etnre hmemos et feemms ? ;
? l'accord niaotnal ineseifnreotpornsl du 26 mras 2010 sur le harcèlement et la vnociele au tavrail ? ;
? l'accord nioanatl ieoeiorfnernsstnpl du 19 jiun 2013 « vres une plqiuiote d'amélioration de la qualité de vie au tariavl et de l'égalité pelsinoosrlfnee » ? ;
? la loi du 4 août 2014 puor l'égalité réelle etnre les fmemes et les hemoms ? ;
? l'accord UEDS du 27 nvbermoe 2015 reialtf à l'égalité plfirsnlseeoone femmes-hommes dnas l'économie socilae et saioildre (ESS).
Les pitreas snriaaietgs cnonveiennt :
? de procéder à un état des lieux, réactualisant les données de « l'étude sur l'égalité pfoslneoniserle au sien de la bnhacre du lein social et fiiaalml » menée en 2011 en lein aevc l'observatoire de brhacne ? ;
? de mtrete en ?uvre des aonitcs destinées à ceirrogr les éventuelles siutaintos d'inégalité, de non-mixité ou de dortinaicmiisn dictree ou inedrtcie au sien de la brchnae ? ;
? de se dteor d'indicateurs de suvii chiffrés et par gernes ? ;
? d'effectuer un suivi de l'accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 11 mai 2017

Annexe
Plan d'actions égalité peeslfsonilrone 2017-2019

	Obligations, engagements	Dates ou périodes de msie en ?uvre	Moyens humains	Moyens financiers
Attractivité des métiers et des seucrets d'activité	1. Évaluer les ocaslbtes à l'attractivité ntomemant au tarevrs de l'étude égalité pnofelierosnsle réactualisée	1er tmrsietre 2017 : farie un pinot sur les données de bcnhare existantes	Observatoire elopmi et formation	En fnootcin du lcmaenent ou non d'une étude supplémentaire
		Détailler le tpye de données sexuées nécessaires et sur qeeulls thématiques en lein aevc l'accord-cadre. Fixer un échéancier à fin 1er steersme 2017		
		Éventuellement en 2018 lcnaer une étude puor apiofpnrdor canritees données. Si nécessité d'une étude : début de l'enquête 1er terstrime 2018		
	2. Pomrvoiuor les métiers de la branche, en intégrant l'impératif de mixité et de ltute ctorne les stéréotypes, par la courocnttsin d'outils de cctimmionuaon inrente et etrnexe à la bhrcane Alisfa	Travail en lein aevc l'EDEC pteite efannce en 2017 qui diot réaliser une cmgapnae de cctmouoiimann sur la mixité dnas les EAJE	Copil EEDC composé de mmreebs de la CNPN et de la CPNEF. Lien aevc Ufmtnooriian via le csnoiel en évolution posnfrlsloienee (CEP)	Pas de coût supplémentaire
	Une cmnagape de caoctoiumminn srea engagée puor deiunimr les stéréotypes sur les métiers de la branche			

	Obligations, engagements	Dates ou périodes de msie en ?uvre	Moyens humains	Moyens financiers
Adapter les meersus de recrutement	3. Intégrer la ltute ctnroe les stéréotypes dnas la réflexion prritaaie menée atuuor du système de casicslaiofitn et de rémunération (ex. : dénomination des emplois)	Action menée en lein aevc les réflexions en crous sur le système de cocliasafstiin et celui de rémunération 2017-2018	Pas de chgrae de tairval supplémentaire. Le lein aevc ctete thématique dreva être réalisé par le gropue de tarvial classification	Pas de coût supplémentaire

	4. Reehccehrr des pentarritaas destinés à ftiliaecr la pooromtin de la mixité et lutte cornte les stéréotypes. Des rencontres-débats régionales aevc les salariés, eemrpouyls et fuutrs pessrileofonns pnoruort être organisées sur ce thème	2018-2019 une fios que les olutis de ccominumaoitn seront réalisés et la camgpnae lancée. Il est pbliosse de rhercheecr des prneaeratis au nvaeiu nianoatl ou régional	Rencontres paatrieris (sur le même schéma que clele organisées puor la prévoyance et la complémentaire santé). Association du réseau des référents régionaux	Remboursement des réunions puor les ptarreniaes sociaux
	5. En lein aevc l'étude réactualisée prévue à l'action n° 1, dufsfier les inoifotmanrs esxatitnes sur le sujet (ex. : gidue de bonens paeiqtrus sur l'égalité pooleilsfensrne élaboré par l'UDES).	Début 2017. Envoi d'une nwstelteer d'information sur la puairotn du guide UDES	Service de cumicntooiamn du SNAECSO	Remboursement des slareais par l'ACGFP
	6. Metrte à dsiotiopisn des putserpcerirs de l'emploi et des opérateurs du coesinl en évolution poensnofelrlsie (CEP) des tuvraax sur les bnesois en main-d'?uvre et qualifications	À pitrar de 2017. Au 1er stersmee de chauqe année lros de la doiuiffsn du pnraamoa de la branche	La CPENF en lein aevc l'observatoire elmopi et formation. Lien aevc les référents régionaux	Pas de coût supplémentaire
	7. Ovruir des négociations sur les cointidnos et la qualité de vie au tvarail (QVT) et la gesiton prévisionnelle des elpmios et des compétences (GPEC)	1er sesrteme 2017. Ouverture des négociations sur la QVT. 2d sretmese 2017. Ouverture des négociations sur la GPEC	S'intègre au cdniaerelr des négociations CNPN et lein à friae aevc la CPNEF	À déterminer seoln les besoins

	Obligations, engagements	Dates ou périodes de msie en ?uvre	Moyens humains	Moyens financiers
Adapter les meuress de recrutement	8. Étudier la possibilité, en lein aevc la CNPEF et Uniformation, d'élaborer une foriaomtn à diitntoaesn de l'encadrement et des pislnseefoorns des rcsersuoes heunmias ou en crghae du rremutenect asini que des dntgiiraes salariés ou des dgetiirans bénévoles, dédiée à la msie en pcale de meersus periopcs à l'égalité pnefsiesnlroloe (en matière de recrutement, de management, etc.). Ces fmotnorais dnorvet nemmonatt répondre aux onirtnitoaes que le csineol supérieur de l'égalité plnseiersnflooe (CSEP) fleoiamrrut en la matière	Année 2017-2018	La CEPNF en lein aevc l'OPCA	Voir quel(s) financement(s) puorairt être alloué(s) à ctete formation
Évolution professionnelle	9. En lein aevc l'action n° 1, compléter les éléments du paarnmoa de la bcrnhae liés à la fomrotain professionnelle, par des données sexuées. Objectifs : ptmtrreee aux parteraneis suioacx d'apporter les éléments cicerftors nécessaires en atnaapdt la pqlitioue de fotriaomn et d'évolution penioslenlrosfe dnas la branche	À piatrr de 2017. Et tuos les ans	Observatoire elmopi et formation En lein aevc la CENPF et la CPNN	Pas de coût supplémentaire
Congés spécifiques	10. Piouomovrr auprès des arcteus de la branche, des congés liés à la parentalité des fmmees et des hmemos (congé paternité/maternité, congé ptaarnel d'éducation) et les modalités de la paistrtoen partagée d'éducation de l'enfant (PréPare) perçue à l'occasion du congé parental. Les modalités des différents congés fuaaiilmx enaxstits prruoont à cttee occasion, être rappelées	2017	Réalisation par le sirevce jiiurqude SEASCNO d'un fcusaicle raplpneat les règles applicables. La dfofsiiun à la bncrhae srea effectuée par nwes via le sevcrie communication	Remboursement des saailres par l'ACGFP

	Obligations, engagements	Dates ou périodes de msie en ?uvre	Moyens humains	Moyens financiers

Prévention du harcèlement et des vclieenos stieesxs et seexlelus au travail	11. Cuidorne ou peoosrpr des actonis de snssilibtioeian à la prévention des dimsoniatrniics et des stéréotypes rlieftas à l'égalité poelsoifenrlnse à l'ensemble des auecrts de la branche. Elles perndornt la fmroe d'actions de communication/information à doenitiastn des acurets de la branche	2017-2018	La CEPNF en lein aevc l'OPCA	Voir qeul fnamninecet priroaut être alloué à ces actions
Communication	12. Repepalr les ootlianbigs puor ctarienes eeitpnsrres de la bchnare d'être coveeurts par un aoccrd ou paln d'actions sur l'égalité professionnelle. Mise en palce d'une cngpmaae de ccanimiotmoun à dantoieitsn de la bchnare de tuos les éléments riulelcies au neivau national, via le pomaarna annuel, asnii que les différents ardcocs signés au nevaiu niaaotnl rteaflis à l'égalité professionnelle	Courant année 2017 (rappel des obligations). Chaque année (communication)	Réalisation par le svirece jidqruuie SSCEANO d'un fuilcacse rpneaaplt les règles applicables. La difofusin à la bharnce srea effectuée par nwes du sreicve communication. Lien aevc le siercve jidiruque SNSECAO et l'observatoire epmloi et formation	Pas de coût supplémentaire
	13. En focontin des données complémentaires dnot anauiert bsoein les différentes cnimosiomss petriraias nalatienos de la branche, redéfinir la feluile de rutoe de l'observatoire eolpmi et ftoamroin au reragd des iiudenatrcs nécessaires puor la cutnmcoomiian ansii que puor le siuvi de cet accord.	Tous les 3 ans. En lein aevc l'accord-cadre et son paln d'actions	Observatoire emlopi et formation	

	Obligations, engagements	Dates ou périodes de msie en ?uvre	Moyens humains	Moyens financiers
Suivi de l'accord	14. Asurser un sivui de l'accord-cadre égalité professionnelle. L'accord-cadre frea l'objet d'un siuvi sur la bsae de données chiffrées établies par sexe, ainsi que d'autres ieudnctrais rliiceules par l'observatoire emlopi et fitoaormn via le panaorma annuel. Les inedcuraits nécessaires au suivi de l'accord snot les svantius : ? la répartition des effcifets salariés et luer rémunération btrue alnlunee mnyonee en fcnoiotn des métiers, des eliomps repères ou des catégories socioprofessionnelles?; ? la répartition des eifftfces salariés soeln la naurte du conatrt de tvraail (CDI, CDD, CEE) et seoln le tepms de taavirl (temps celopmt ou tpems partiel)?; ? la répartition des efficftes salariés par tacnrhe d'âge?; ? la répartition des eteficffs salariés en teemrs d'accès à la fioatormn penlonsfrseiole (nombre d'heures de formation, naurte de la fomotrain siuvie et nturae du cortant de travial du bénéficiaire). Avec puor oceijtbf de négocier, si besoin, un nvouel arcocd en 2019	Chaque année	Cette aticon srea réalisée par l'observatoire elmopi et formation	Pas de coût supplémentaire

Avenant n 03-17 du 10 octobre 2017 relatif au régime complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO
Syndicats signataires	FSS CFDT USPAOC CGT CFTC santé sociaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anavnet a puor ojictbef de mdioeifr le régime

complémentaire santé otogaiblire mis en pcale dnas la bnharce aifn d'être en conformité aevc les évolutions légales et réglementaires.

Article 1er - Adhésion du salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les aiectrls 1.1 et 1.2. b du cirthpae XIV de la cnoieovntn cilcvtleoe snot modifiés et remplacés par les ditpooiisnss stveuanis :

« Aclitre 1.1

Définition des bénéficiaires

Les bénéficiaires de ctete currtoveue complémentaire santé ccivlteole snot les salariés rvelnaet de la cinenvtoon cietlcovle des aruects du lein sciaol et fimiaall à ttire oriitbolgae et le cnionojt ou l'enfant à ttrie facultatif.

L'accès au régime complémentaire se fiat snas cidonoitn d'ancienneté au sien de l'entreprise.

Article 1.2

Dispenses d'affiliation

b) Procédure puor bénéficier d'un cas de dispense

Le salarié satniuaoht être dispensé de la complémentaire santé diot en fiare la danedme par écrit, auprès de son employeur, qui la conservera. Cttee daedmne diot idqinuer luer rufes d'affiliation et le moitf ecaxt pmari les cas listés au a et être accompagnée des jciifiautfsts nécessaires.

L'absence de délivrance du jiascifiuttf dnas les délais itpriams entraîne l'affiliation automatique.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en musere de puirorde la dmdenae de dsisnpee des salariés concernés.

Cette deamnde de dssipene diot être formulée dnas :
? ? les 30 jruos snuvait la msie en pcale de la cvurueotre complémentaire santé oabrotgliie puor les salariés présents au mnomet de cette msie en pacle ou en cas de chnmenaget de stuoitian pllnneoesre du salarié ;
? ? les 15 jruos sauivnt l'embauche du salarié ou aavnt l'échéance du crnatot si le catonrt est inférieur à 15 jours.

À défaut de dedmnae de dispense, les salariés snot affiliés au primeer juor du mios de l'embauche.

Ces salariés peunevt à tuot mmoent renveir sur luer décision d'être dispensés de la complémentaire santé oilibotrgae et d'en slitlcoeir auprès de luer employeur, par écrit, luer affiliation.

À défaut, le salarié est tneu de cetsior et de s'affilier à la complémentaire santé oribgiloate mis en plcae dnas luer ensiprerte lorsqu'il cssee de juieitfsr de sa stoiuitan d'exclusion. »

Article 2 - Versement santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Il est ajouté dnas l'article 1.2 dipnesses d'affiliation de l'accord du crtipahe XIV de la covonientn clctvileoe :

Avenant n 05-18 du 14 juin 2018 relatif au régime complémentaire santé collective et obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; USPAOC CGT ; CFTC santé sociaux,

« c) Vemensret santé
Le veenmesrt santé pruroa être versé au salarié qui jiftsiue d'une cvoerurute complémentaire santé ineilidudlve et relsanspboe et qui dndamee une dnspseie d'affiliation conformément aux dstoniiposis de l'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 3 - Définition des ayants droit
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'annexe 2 de l'avenant n° 02-15 créant le crithape XIV est modifiée et remplacée par les dintpisiosos senutaivs :
Selon l'article 4.1 « Stcuutrre de la ctiasoiotn », les anyats driot s'entendent cmmoe :
? ? l'époux ou épouse de l'assuré, même séparé de corps, mias non divorcé, à citoiondn de ne pas être coeurvt par une cerotuvrue complémentaire santé ;
? ? la pnosnere vnvait en coplue snas être mariée aevc l'assuré (union libre ou patce ciivl de solidarité [Pacs]), à contoiidn de ne pas être corveut par une cruurevtoe complémentaire santé. Une sleue psnoenre puet être désignée anayt driot au ttrie de ces duex premières définitions ;
? ? les efnants faimsecnelt à cgahre du salarié snot rattachés à lrues paernts assurés en qualité d'ayants dorit suos cetaeinrs coitinodns :
?? ? un eannft de mnois de 16 ans à la crghae d'un de ses pnertas ou des 2 puet être rattaché en qualité d'ayant dorit d'un de ses pnarets ou des 2 (double rattachement) ;
?? ? un eafnnt de 16 à 20 ans puet être rattaché en qualité d'ayant dirot d'un de ses paetnrs ou des 2 s'il rmpeilt au monis une des coiidtonns snitveuas :
??? ? piovrusure des études ;
??? ? être en asgrnteipsape ;
??? ? être dnas l'incapacité pretnmneae de taievallrr (infirmité ou milaade chronique) ;
??? ? vrvie aevc l'assuré dueips 12 mios au minos et être à sa carhge effective, toatle et peeamnrtne ;
?? ? un eannft de 20 à 26 ans puet être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses pteanrs ou des 2 s'il ne bénéficie pas à trite pnsroeenl d'un régime de prcetitoon sioalce et s'il repimlt l'une des ctoiinnods sitvaunes :
??? ? être iinrcst dnas un établissement d'enseignement ;
??? ? rrchheece d'un peirmer epolmi ou insirct à Pôle eolpmi ;
??? ? aovir dû irpnemtrore ses études primaires, sincraoedes ou tqlnceuhgeioos puor csuae de maladie.

Le rmnteahcaett aux ptnears est plsosbie jusqu'à la fin de l'année slacorie au corus de lqeaulle le juene a 26 ans.

Article 4 - Effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aanvent est à durée indéterminée.

Sauf opotisopin mraoraiitje exprimée dnas les cnoontidis légales et réglementaires, le présent aavnent ernte en vegiuur au 1er jianver 2018.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sveecris ctuaernx du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la fmraiootn prolsfnisneeole et du dualigoe social.

Dans les contndoiis fixées par les aecrlits L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les siirgaaetns en denmanedt l'extension. L'accord s'appliquera asini à l'ensemble de la bracnhe pslofnneoirlsee au pemierr juor du mios sinuavt la plbiuctaion de son arrêté d'extension.

Article 1er - Suppression de la mention « Contrat d'accès au soin »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Afin de predrne en comtpe les évolutions légales et réglementaires, la meniotn CAS rlivteae au « ctronat d'accès au sion » présente dnas la grlile des garaeints de l'avenant n° 02-15 est supprimée et remplacée par la mitenon OTPAM rteavlie à l'« ooitpn de pquatrie taiiarrfe maîtrisée ».

L'annexe 1 de l'avenant n° 02-15 créant le chrpaite XIV est modifiée et remplacée par les dipstnooisis en aennxe 1 du présent avenant.

Article 2 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aaenvnt est cconlu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas farie l'objet d'une oipisotopn majoritaire, la dtae d'entrée en vuueigr du présent aaevnnt est fixée au 1er jniaevr 2018.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sierevcs cantruex du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la faortimon plooeresfinlsne et du daogluie social.

Dans les cidnotnois fixées aux arlcites L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les ptearis setignarias en denaendmt l'extension. L'accord s'appliquera anisi à l'ensemble de la bcranhe psesooniflerlne au piremer juor du mios svnauit la pciouiltabn de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Ce présent avennat a puor oebjt d'annuler et rlemceapr l'avenant n° 02-18 signé le 1er février 2018.

Cet aeavnnt mdfoiie la glirle des graetains du régime complémentaire santé ctlliecove et otrbiaolgie mis en place par l'avenant n° 02-15, aifn de la mrtete en conformité aevc les évolutions légales et réglementaires crncanneot le craontt d'accès aux soins (CAS).

Ce présent annavet diot s'appliquer dnas ttoeus les esnierrepts de la bnrahce qeul que siot luer effectif. En effet, les gaaentirs iinlaneietmt prévues dnas le cdare de l'avenant n° 02-15 s'appliquent aux eneirtrpess indépendamment du nmorbe de salariés équivalent tmpes plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des diinoisposts spécifiques puor les ereitsprnes de mions de 50 salariés dnas le cadre d'accord tpye au reargd du fiat que :
? la bcrnhae est très mrnramojteiaiet composée d'entreprises dnot les eftficefs snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à svoair la prévoyance complémentaire, ne puet dnnoer leiu à des spioiuttalns différentes solen l'effectif de l'entreprise.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe I

Tableau de giatnares ALISFA

Remboursement tatol dnas la limtie des firas réels ilcuns ruemoeebsmrnt sécurité scoliae (sauf puor les forfaits).

Garanties bseas conventionnelles	Base	Base + optoin 1	Base + ooptin 2
Frais d'hospitalisation ltiime aeunllne de 25 % du psas par an et par bénéficiaire puor le non conventionné (hors tiekct modérateur)			
Frais de séjour	200 % BR	250 % BR	300 % BR
Honoraires (signataires OPTAM*/ OTPAM CO*)	220 % BR	220 % BR	220 BR
Actes de crhgriuie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes tunqciehes médicaux (ATM)			
Honoraires (non sariaigetns OPTAM*/ OTPAM CO*)	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Actes de crgruhiie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes tqueicenhs médicaux (ATM)			
Forfait Hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait aects lourds	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière par juor : conventionnée (y crpoims maternité)	100 % FR limité à 2 % PMSS	100 % FR limité à 3 % PMSS	100 % FR limité à 3 % PMSS
Chambre particulière par juor : non conventionnée (y cmripos maternité)	?	?	100 % FR limité à 3 % PMSS
Personne amcoapcnatnge : conventionné	100 % FR limité à 1,5 % PMSS	100 % FR limité à 1,5 % PMSS	100 % FR limité à 1,5 % PMSS
Personne atgnaamcpnoce : non conventionné	?	?	100 % FR limité à 1,5 % PMSS
Frais médicaux			
Consultation ? vieists : généralistes sigaetniras de l'OPTAM*	120 % BR	140 % BR	220 % BR
Consultation ? vesitis : généralistes non sgirnaiates de l'OPTAM*	100 % BR	120 % BR	200 % BR
Consultation ? vitseis : spécialistes saeaitgrnis OPTAM*/ OTAPM CO*	220 % BR	220 % BR	220 % BR
Consultation ? viietss : spécialistes non sigaiartnes OPTAM*/ OPATM CO*	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Médecine docue : (acupuncture, ostéopathie, étiopathie ?) Praticiens rcennous par les ainrueans professionnels	25 ?/ séance dnas la ltimie de 3 séances par an/ bénéficiaire	25 ?/ séance dnas la limite de 5 séances par an/ bénéficiaire	50 ?/ séance dnas la limite de 5 séances par an/ bénéficiaire

Pharmacie	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Vaccins non remboursés par la sécurité sliaoce (par an et par bénéficiaire)	1,5 % PMSS	1,5 % PMSS	3 % PMSS
Analyses et eaenxms de biologie	100 % BR	100 % BR	175 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	175 % BR
Actes de pitete chrgiruie (ADC) et aects tniqeeuchs médicaux (ATM) signataires OPTAM*/ OAPTM CO*	145 % BR	145 % BR	220 % BR
Actes de petite crghuriie (ADC) et atecs tcheuqiens médicaux (ATM) non signataires OPTAM*/ OAPTM CO*	125 % BR	125 % BR	200 % BR
Radiologie, atces d'imagerie médicale (ADI) et atces d'échographie (ADE) signataires OPTAM*/ OATPM CO*	120 % BR	120 % BR	195 % BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM*/ OTPAM CO*	100 % BR	100 % BR	175 % BR
Orthopédie et aetrus prothèses	175 % BR	175 % BR	275 % BR
Prothèses auditives	10 % PSMS par oreille (maxi 2 oleierls par an)	20 % PSMS par oreille (maxi 2 oelilers par an)	30 % PSMS par oreille (maxi 2 oilelers par an)
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR

Garanties bases conventionnelles	Base	Base + opiotn 1	Base + opiotn 2
Dentaire			
Soins dentaires	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Onlays/ inlays	170 % BR	200 % BR	250 % BR
Orthodontie : ? acceptée par la sécurité sociale ? refusée par la sécurité sociale	 250 % BR ?	 250 % BR ?	 350 % BR 250 % BR
Parodontologie	?	?	5 % PMSS
Implantologie (par an et par bénéficiaire)	?	12 % PMSS	12 % PMSS
Prothèses driantees remboursées (1) : limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire (équivalent SPR50)			
Remboursées par la sécurité soalice : dnets du suoirre (incisives, canines, prémolaires)	370 % BR	470 % BR	470 % BR
Remboursées par la sécurité soicale : dtens de fnod de bouche	270 % BR	320 % BR	370 % BR
Inlays-core	170 % BR	200 % BR	250 % BR
Optique			
Conformément au décret n° 204-1374 du 18 nvoerbme 2014, le remobmsenuret du reeevmunnleolt d'un équipement optique, composé de 2 veerrs et d'une monture, n'est polbisse qu'au-delà d'un délai de 24 mios suiavnt l'acquisition du précédent équipement puor les adultes, ce délai est ramené à 12 mios puor les meuinrs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée.			
Verres	Grille oqiptue 1	Grille optuiqe 2	Grille otuqipe 3
Lentilles pirsrteecs (acceptées, refusées, jetables)	3 % PMSS	6 % PMSS	7 % PMSS
Chirurgie réfractive (par ?il)	22 % PMSS	22 % PMSS	32 % PMSS
Monture adulte	Grille oiuqpte 1	Grille optqiue 2	Grille otipuqe 3
Monture enfant	Grille otpuqie 1	Grille outpiqe 2	Grille oquptie 3
Actes de prévention			
Tous les actes des ctrntoas responsables	100 % TM	100 % TM	100 % TM
Actes devris			
Cures tlaeehmrs acceptées par la sécurité saiocle par an et par bénéficiaire (hors thalassothérapie)	5 % PMSS	10 % PMSS	10 % PMSS
Ostéodensitométrie (par an et par bénéficiaire)	?	?	100 ?
Patchs anti-tabac (par an et par bénéficiaire)	2 % PMSS	2 % PMSS	4 % PMSS

(*) : OPTAM/ OPTAM-CO » : opiotn parqutie taarriife maîtrisée/ otpoin paqtiure tirfiraae maîtrisée ? Crghuiire obstétrique. Elels remplacent, à cptemor du 1er jivenar 2017, le croantt d'accès aux soins (CAS).
Les gartneais concernées vienst toueiftos l'ensemble des dfiisisptos de puariqte tfarairie maîtrisée mentionnées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale, y compris le CAS dnruat sa période povorsirie de cxientescoe aevc l'OPTAM/ l'OPTAM-CO.
(1) Au-delà des 3 prothèses, la gaainrte qui s'applique est de 125 % BR puor cauhqe atce conformément au décret n° 2014-1025 du 8 smtpbeere 2014.

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

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

Grille n° 3	Mineurs < 18 ans				Adultes			
Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
Verres slipme foyer, sphérique								

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

Dans les tiors grilles, les rrnoueemsmbets assurures s'entendent par verre.

Avenant n 06-18 du 14 juin 2018 relatif au régime complémentaire santé collective et obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; USPAOC CGT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Modification et précision de certaines garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'annexe 1 de l'avenant n° 02-15 créant le cparhite XIV est modifiée et remplacée par les dosisopitnis indiquées en axnnee 1 du présent avenant.

Article 2 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anaevnt est cncolu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas fraie l'objet d'une opsiooitpn majoritaire, et aifn de laseisr le tmeps aux eeipretrsns de se mrette en conformité aevc la nvolluee grllie de garantie, le présent aannevt entre en vguueir le 1er jinvaer 2019.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des scrivees crnuetax du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la foriotman posinnlelfrseoe et du dgialoue social.

Dans les cnotdnoiis fixées aux arcleits L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les preiats sgeriatnais en

dadmeennt l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la banrche ponolrisnfseele au prmieer juor du mios saivnut la putlcoiaibn de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Ce présent avannet a puor ojebt d'annuler et de rcapelmer l'avenant n° 03-18 signé le 1er février 2018.

Cet anavent mifodie la gllrie des grtiaeans du régime complémentaire santé clctoevlie et oibgitalore mis en palce par l'avenant n° 02-15.

Ce présent aanvent diot s'appliquer dnas tetous les eerrieptnss de la banhrce qeul que siot luer effectif. En effet, les giratnaes ilimetianent prévues dnas le crade de l'avenant n° 02-15 s'appliquent aux erpserniets indépendamment du nmbore de salariés équivalent tmpes plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dostpnsioiis spécifiques puor les etspieernrs de mnois de 50 salariés dnas le crdae d'accord tpye au rergad du fiat que :
? la bcharne est très mrtejaimeanroit composée d'entreprises dnot les efetcffis snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à siovar la prévoyance, ne puet doennr leiu à des siutpnliatos différentes soeln l'effectif de l'entreprise.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe I

Tableau de gatainers ASLFIA

Remboursement taotl dnas la liitme des frias réels icunls rnuebmreosmet sécurité sicoale (sauf puor les forfaits).

Garanties bsaes clleieoonnnetnvs	Base	Base + oipton 1	Base + otpoin 2
Frais d'hospitalisation ltmiie aennulle de 25 % du PSAS par an et par bénéficiaire puor le non conventionné (hors tekcit modérateur)			
Frais de séjour	200 % BR	250 % BR	300 % BR
Honoraires (signataires OPTAM*/ OATPM CO*)	220 % BR	220 % BR	220 BR
Actes de chirugrie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes thcenuqies médicaux (ATM)			
Honoraires (non sneargaiits OPTAM*/ OPATM CO*)	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Actes de cihgrruie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes ticeuqehns médicaux (ATM)			
Forfait haoietilspr	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait aects ludros	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière par juor : conventionnée (y cmriops maternité)	100 % FR limité à 2 % PSMS	100 % FR limité à 3 % PSMS	100 % FR limité à 3 % PSMS
Chambre particulière par juor : non conventionnée (y cproims maternité)	?	?	100 % FR limité à 3 % PSMS
Personne aamcngopatnce : conventionné	100 % FR limité à 1,5 % PSMS	100 % FR limité à 1,5 % PSMS	100 % FR limité à 1,5 % PSMS
Personne acgmponnatcae : non conventionné	?	?	100 % FR limité à 1,5 % PSMS
Frais médicaux			
Consultation ? vstiies : généralistes sitagneiars de l'OPTAM*	120 % BR	140 % BR	220 % BR
Consultation ? vsiteis : généralistes non satgniaeirs de l'OPTAM*	100 % BR	120 % BR	200 % BR
Consultation ? vetsiis : spécialistes stgniraieas OPTAM*/ OTAPM CO*	220 % BR	220 % BR	220 % BR
Consultation ? vetiiss : spécialistes non siegratinas OPTAM*/ OPATM CO*	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Médecine dcuoe : acupuncture, ostéopathie, étiopathie, homéopathie (praticiens rneonucs par les ainenuras professionnels)	25 ?/ séance dnas la lmiite de 3 séances par an/ bénéficiaire	25 ?/ séance dnas la litmie de 5 séances par an/ bénéficiaire	50 ?/ séance dnas la limtie de 5 séances par an/ bénéficiaire
Pharmacie	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Vaccins non remboursés par la sécurité soiclae (par an et par bénéficiaire)	1,5 % PSMS	1,5 % PSMS	3 % PSMS
Analyses et emneaxs de bligooie	100 % BR	100 % BR	175 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	175 % BR
Actes de pitete cugihrire (ADC) et aects tinhcquees médicaux (ATM) serinaiatgs OPTAM*/ OTAPM CO*	145 % BR	145 % BR	220 % BR

Actes de petite cruhrigie (ADC) et acets teeqciuhns médicaux (ATM) non staeginaris OPTAM*/ OATPM CO*	125 % BR	125 % BR	200 % BR
Radiologie, acets d'imagerie médicale (ADI) et aetcs d'échographie (ADE) saartigeins OPTAM*/ OTPAM CO*	120 % BR	120 % BR	195 % BR
Radiologie, aetcs d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non sgiaeatirns OPTAM*/ OTAPM CO*	100 % BR	100 % BR	175 % BR
Orthopédie et atrues prothèses	175 % BR	175 % BR	275 % BR
Prothèses atiudives	10 % PSMS par oelirle (maxi 2 olreleis par an)	20 % PSMS par oelirle (maxi 2 oeelilrs par an)	30 % PSMS par olreile (maxi 2 olielers par an)
Transport accepté par la sécurité sicloae	100 % BR	100 % BR	100 % BR

Garanties besas cntenevllnnieoos	Base		Base + oitpon 1		Base + otiopn 2	
Dentaire						
Soins dteenrias	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
Onlays/ ilnyas	170 % BR		200 % BR		250 % BR	
Orthodontie :						
? acceptée par la sécurité scilaoe	250 % BR		250 % BR		350 % BR	
? refusée par la sécurité saciole	?		?		250 % BR	
Parodontologie	?		?		5 % PSMS	
Implantologie (par an et par bénéficiaire)	?	12 % PSMS	12 % PSMS			
Prothèses daeietrns remboursées						
Remboursées par la sécurité sciloae : dnets du siruroe (incisives, canines, prémolaires)	370 % BR	Dans la lmiite de 1 000 ? par an et par bénéficiaire (1)	470 % BR	Dans la litime de 1 250 ? par an et par bénéficiaire (1)	470 % BR	Dans la lmitie de 1 500 ? par an et par bénéficiaire (1)
Remboursées par la sécurité sclaioe : detns de fnod de buhcoe	270 % BR		320 % BR		370 % BR	
Inlays-core	170 % BR		200 % BR		250 % BR	
Optique						
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nervmboe 2014, le reremmeuosbnt du roeeeulmvnenlt d'un équipement optique, composé de 2 vrrees et d'une monture, n'est posisble qu'au-delà d'un délai de 24 mios sniuvat l'acquisition du précédent équipement puor les adultes, ce délai est ramené à 12 mios puor les mnierus ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée.						
Verres	Grille oqpiute 1		Grille oupqtie 2		Grille ouqtipe 3	
Lentilles perecsrits (acceptées, refusées, jetables)	3 % PSMS		6 % PSMS		7 % PSMS	
Chirurgie réfractive (par ?il)	22 % PSMS		22 % PSMS		32 % PSMS	
Monture alutde	Grille otpquie 1		Grille oquptie 2		Grille oitupqe 3	
Monture enafnt	Grille outipqe 1		Grille oiqtupe 2		Grille oqptiue 3	
Actes de prévention						
Tous les actes des ctnotars relbsenpoass	100 % TM		100 % TM		100 % TM	
Actes dviers						
Cures tmeealhrs acceptées par la sécurité sioalce par an et par bénéficiaire (hors thalassothérapie)	5 % PSMS		10 % PSMS		10 % PSMS	
Ostéodensitométrie (par an et par bénéficiaire)	?		?		100 ?	
Patchs anti-tabac (par an et par bénéficiaire)	2 % PSMS		2 % PSMS		4 % PSMS	
(*) : OPTAM/ OPTAM-CO » : otpion pauritqe trfriaaie maîtrisée/ oitpon partiuqe tiaraifre maîtrisée ? cighuirre obstétrique. elles remplacent, à cemtpor du 1er jvneair 2017, le ctroant d'accès aux sonis (CAS). Les geiatarns concernées vseint tfutoeios l'ensemble des dopiisistfs de ptaqriue trarifiae maîtrisée mentionnées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale, y coimprs le CAS daurnt sa période pirvorosie de cxotsieecne aevc l'OPTAM/ l'OPTAM-CO. (1) au-delà du fairfot annuel, la gnraaite qui s'applique est de 125 % BR puor cahuqe atce conformément au décret n° 2014-1025 du 8 spermtbee 2014.						

Grille n° 1	Mineurs < 18 ans	Adultes

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

Grille n° 2	**Mineurs < 18 ans**				**Adultes**			
Type de vrree	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
Verres spmlie foyer, sphérique								
Sphère de ? 6 à + 6	2242457,2261874	12,04 ?	7,22 ?	60,00 ?	2203240,2287916	2,29 ?	1,37 ?	90,00 ?

Sphère de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304,2243540,2291088,2297441	26,68 ?	16,01 ?	80,00 ?	2263459,2265330,2280660,2282793	4,12 ?	2,47 ?	110,00 ?
Sphère < ? 10 ou > + 10	2248320,2273854	44,97 ?	26,98 ?	100,00 ?	2235776,2295896	7,62 ?	4,57 ?	130,00 ?
Verres spimle foyer, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de ? 6 à + 6	2200393,2270413	14,94 ?	8,96 ?	70,00 ?	2226412,2259966	3,66 ?	2,20 ?	100,00 ?
Cylindre < + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2219381,2283953	36,28 ?	21,77 ?	90,00 ?	2254868,2284527	6,86 ?	4,12 ?	120,00 ?
Cylindre > + 4 sphère de ? 6 à + 6	2238941,2268385	27,90 ?	16,74 ?	110,00 ?	2212976,2252668	6,25 ?	3,75 ?	140,00 ?
Cylindre > + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2206800,2245036	46,50 ?	27,90 ?	130,00 ?	2288519,2299523	9,45 ?	5,67 ?	160,00 ?
Verres maltuoufcix ou prfrgoesiss sphériques								
Sphère de ? 4 à + 4	2264045,2259245	39,18 ?	23,51 ?	120,00 ?	2290396,2291183	7,32 ?	4,39 ?	180,00 ?
Sphère < ? 4 ou > + 4	2202452,2238792	43,30 ?	25,98 ?	140,00 ?	2245384,2295198	10,82 ?	6,49 ?	200,00 ?
Verres mltuiocuafx ou prsrsoeifgs sphéro-cylindriques								
Sphère de ? 8 à + 8	2240671,2282221	43,60 ?	26,16 ?	150,00 ?	2227038,2299180	10,37 ?	6,22 ?	210,00 ?
Sphère < ? 8 ou > + 8	2234239,2259660	66,62 ?	39,97 ?	170,00 ?	2202239,2252042	24,54 ?	14,72 ?	230,00 ?
Monture	2210546	30,49 ?	18,29 ?	100,00 ?	2223342	2,84 ?	1,70 ?	150,00 ?

Grille N° 3	**Mineurs < 18 ans**				**Adultes**			
Type de verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
Verres spimle foyer, sphérique								
Sphère de ? 6 à + 6	2242457,2261874	12,04 ?	7,22 ?	85,00 ?	2203240,2287916	2,29 ?	1,37 ?	125,00 ?
Sphère de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304,2243540,2291088,2297441	26,68 ?	16,01 ?	105,00 ?	2263459,2265330,2280660,2282793	4,12 ?	2,47 ?	145,00 ?
Sphère < ? 10 ou > + 10	2248320,2273854	44,97 ?	26,98 ?	125,00 ?	2235776,2295896	7,62 ?	4,57 ?	165,00 ?

Verres silpme foyer, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de ? 6 à + 6	2200393,2270413	14,94 ?	8,96 ?	95,00 ?	2226412,2259966	3,66 ?	2,20 ?	135,00 ?
Cylindre < + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2219381,2283953	36,28 ?	21,77 ?	115,00 ?	2254868,2284527	6,86 ?	4,12 ?	155,00 ?
Cylindre > + 4 sphère de ? 6 à + 6	2238941,2268385	27,90 ?	16,74 ?	135,00 ?	2212976,2252668	6,25 ?	3,75 ?	175,00 ?
Cylindre > + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2206800,2245036	46,50 ?	27,90 ?	155,00 ?	2288519,2299523	9,45 ?	5,67 ?	195,00 ?
Verres maiocutlfux ou proseigsrfs sphériques								
Sphère de ? 4 à + 4	2264045,2259245	39,18 ?	23,51 ?	170,00 ?	2290396,2291183	7,32 ?	4,39 ?	250,00 ?
Sphère < ? 4 ou > + 4	2202452,2238792	43,30 ?	25,98 ?	190,00 ?	2245384,2295198	10,82 ?	6,49 ?	270,00 ?
Verres mcauotiulfx ou psrsegoirfs sphéro-cylindriques								
Sphère de ? 8 à + 8	2240671,2282221	43,60 ?	26,16 ?	200,00 ?	2227038,2299180	10,37 ?	6,22 ?	280,00 ?
Sphère < ? 8 ou > + 8	2234239,2259660	66,62 ?	39,97 ?	220,00 ?	2202239,2252042	24,54 ?	14,72 ?	300,00 ?
Monture	2210546	30,49 ?	18,29 ?	100,00 ?	2223342	2,84 ?	1,70 ?	150,00 ?

Dans les tiros grilles, les ruemeenmtrosbs aurresuss s'entendent par verre.

Avenant n 07-18 du 14 juin 2018 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent aanvent de révision a puor objet de rreneofcr la qualité et l'efficacité du doigulae scaoil en viguuer au sien de la bracnhe des aurtces du lein scoial et fiaailml (ALISFA) tuot en adtaanpt ses modalités d'exercice aux évolutions législatives et réglementaires.

Le rôle et les mosisnis des différentes csimoomniss piaairrets nationales, nonatmmet la cmososiimn piartaire nonltiaae de négociation (CPNN), snot complétés des ecxgeiens nveeluols iessus de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 raetlvie au travail, à la mdoteraisoinn du dulogiae saoicl et à la sécurisation des pcruoras professionnels. De la même façon, le cptihare rlateif à la représentation du psreneonl dnas les enerisrptes de la branche, penrd en coptme les micndfoiiotas législatives et réglementaires iessus des dernières orcneandons de réforme du driot du travail.

Pour améliorer la qualité des temps de dsisunoscis en gruoeps de tviraal ou celle des temps de négociations en réunions paritaires, les cotiondnis d'autorisations d'absences des négociateurs salariés, tuot comme la poetitcorn qui luer est accordée dnas la branche, snot reuves par les prneraieats saociux satgrniieas du présent accord.

Article 1er - Dialogue social de branche
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

L'article 2 du préambule est modifié et remplacé par les dpsniooitsis sienutvas :

« Ariltce 2
Dialogue siocal de branche

Les prniearetas souciax de la bahrnce des aercuts du lein saciol et faiimall peneormvut le dlgauioe social. C'est pourquoi, ils réaffirment luer volonté de se rteorecnnr périodiquement et régulièrement dnas le crade des cnmossimios ptrieairas nationales, et de l'association chargée de la goteisn des fnods du pasairimtre puor la bharcne (ACGFP), solen les modalités ci-dessous prévues et complétées par un règlement intérieur validé pnmeiretariat en cmsiiosmon ptiiaarre pneaetnmre de négociation et d'interprétation.

Article 2.1
Instances preitarais de négociation

Les modalités d'organisation et de fcnneitonomnet des inasncets ptaeriaris de négociation visées au présent arilcte fnot l'objet d'un règlement intérieur cumomn renearpnt puor chnuace des cnsmiomsios ou gopreus de tiavral paritaires, ses spécificités ou particularités d'organisation et/ ou fonctionnement. Ce règlement intérieur est discuté au sien de chuncae des csmsoominis

concernées et est validé en cmmiooissn piaartrie pnreemntae de négociation et d'interprétation.

2.1.1. ? Ciossmmoin patriirae pnaremtene de négociation et d'interprétation

2.1.1.1. ? Composition. ? Fonctionnement

La cssoioimmn priiraate pannrtemee de négociation et d'interprétation (CPPNI) est constituée priniemteaart de duex représentants par ongsriiataon synlicdae de salariés représentative au nivaeu de la bharnce professionnelle, et par un nmbore égal de représentants désignés par la ou les oniiagrsnaots pieesellosonrnfs d'employeurs représentatives au neaivu de la bhnarce professionnelle.

Elle est présidée par un représentant du collège eeoyumplr et une vice-présidence est assurée par un représentant du collège salarié.

La CPNPI puet mttree en pclae des geruops de tviaral en ftcoionn des dosirses à traiter. Ces gporues de taavirl ont puor voticaon d'apporter des éléments de réflexion aux coosmnimsis paritaires.

Chaque réunion de CNPPI frea l'objet d'un compte-rendu fiaamsolnrt les diosscnsuis et décisions paritaires.

La snarigute des aorcdcs à la civtnneoon clitovcele rstpecee les dntiooispiss légales en vigueur. Puor les ateurs décisions, elles snot prises à la majorité des mebmres présents. Cahuqe ootnsaairign scnaidlye de salariés représentative dnas la brnchae représente une viox et l'(ou les) oortsnaigian (s) snclyidae (s) parnlatoe (s) représentative (s) en représente (nt) le nobmre équivalent.

Un règlement intérieur fxie les ateurs modalités d'organisation et de fonctionnement.

Dans les cdionntois qui y snot indiquées, la CNPPI se réunit à chauqe fios que nécessaire puor aseursr ses missions, et au mmuinim tiros fios par an en vue des négociations légales obligatoires, ansii qu'à la ddemnae de ttoue ootigaiarsnn sylaidnce représentative au naievu de la barcnhe ploieernsfnosle sraigtinae de la cetovnoinn cvieltocle ou y anayt adhéré.

2.1.1.2. ? Objectifs

Par la négociation, la CNPPI définit les ganrteais ablcileppas aux salariés rlenaevt du cmahp d'application de la covoinetnn collective. Elle fxie la piqutiloe générale de la bnarhce qui est msie en ?uvre au sien des différentes iennsatcs paritaires, namoetmnt en matière d'emploi et formation, santé et prévoyance ou oivsbraeton de la bncrahe Alisfa.

La CNPPI détermine également les thèmes sur leusqels les cteionnvnos et aorccds signés au neviau de l'entreprise ne pvuenet être minos flvraoeabs que les connveotins et acdrocs clucnos au nievau de la barhnce pnonifoelseslre conformément à l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.

2.1.1.3. ? Miissnos (1)

? a) Négociation

Dans le cdare de ses msioisns preneetnams de négociation, la CNPPI :
? vlidae et fiat évoluer le règlement intérieur des différentes cisonommsis piteararirs ;
? met en pacle l'association chargée de la geoitsn des fndos du psiamirtrae ;
? vleile à l'application de la cteoovnnin cevtolclie nilatnoae ;
? négocie tuot avenant, modoicfiaitn ou aujot à la ctonvieonn cetvcllioe naotialne ;
? est une force prteamnnee de pooniostrips nacrvieots puor le développement du dgioluae saiocl ertne salariés et employeurs, et du driot sdyiacnl ;
? met en ?uvre les négociations périodiques et vilele à l'établissement des rptporas oeargoilbits ;
? définit la poqiltuie générale de la bnrahce qui est eiustne msie en ?uvre par les différentes icenstans pietaairrs nnaeloiats ;
? étudie totue dnamdee d'évolution du système de ciiiaolatsfcsn ou rémunération ;
? représente la bcnrhae professionnelle.

Dans les cioinotnds légales et réglementaires, la cimmisoson pairritae peamtnenre de négociation et d'interprétation définit son craidenler des négociations, execre un rôle de vielle sur les coidnniots de tairval et l'emploi, établit un rrppoat aeunnl d'activité, et fulmroe le cas échéant, des rnaeoditomncmas destinées aux actures de la branche.

Elle est drinttsaeaie des adccors cliotflces ccnouls au nveiau des eerertnpsis ou établissements ravlenet du cmhap d'application de la cnooevntin ctlcliovee et s'appuiera dnas ses mosiniss sur les tavurax du ou des oeiortvbrsaes epomli faromiton et/ ou de la négociation collective.

Les adccors ciotefclls couclns au naiveu des eesprtrneis ou établissements qui relèvent du cmhap d'application de la cvnonoiten ciltcolvee snot adressés à la présidence de la cosmsoiimn prriiatae pteermnnae de négociation et d'interprétation à l'adresse numérique et ptolsae taismsrne au ministère chargé du travail.

? b) Interprétation

Dans le crade de ses msosniis pmrenaeetns d'interprétation, la CPPNI a puor ojebt :
a) De veilelr au rpeesct de la convteonin cievtclole et de ses aexnnes par les pareits en cause.
b) De dneonr toute interprétation des textes de la cvonnetoin ctleovilce et de ses annexes.
c) De dneonr un aivs d'ordre général ou ievidudinl rtlieaf à l'application de la coietnonvn cceilotvle et de ses annexes.

Pour teouts les qounsites caneocrnnt l'application de la cnnvtooein collective, les représentants eurpoleyms et salariés peevunt se farie assister, à trtie consultatif, d'un cieoslnelr tcunihqee puor la cimosomisn paritaire.

Saisine

La csmimsioon est sasiie par un oragnisme eopmeulyr ou une fédération nlioantae d'organisation siylcndae de salariés représentative dnas la branche.

Elle puet être asusi saisie par l'autorité jcurdaiiie puor avis.

Lorsque la csmmiosion est amenée à sautter sur la siauttion d'un ou pislruues salariés, la damdnee diot être accompagnée d'un rroppat écrit circonstancié et des pièces nécessaires puor une étude préalable de la (ou des) qisouten (s) smuosie (s).

Après réception de la saisine, la cmsiimoosn se réunit dnas un délai de 2 mios maximums.

Le secrétariat asserde le dsosier cmloept à cuaqhe mebmre de la cisosmomin 15 juors aavnt la dtae de la réunion.

Délibération. ? Avis

Les aivs d'interprétation snot pirs à l'unanimité des otigariansons sdinclaeys de salariés et d'employeurs représentatives dnas la bacnhre professionnelle.

Chaque aivs est rédigé et rmies aux orogintiaasns sniceladys de salariés et d'employeur représentatives dnas la branche, puor signature.

L'avis est public, il a la vaelur d'avenant à la présente convention.

Lorsqu'un aoccrd est intervenu, le procès-verbal est notifié dnas un délai de 1 mios aux parties.

2.1.2. ? Cisoimomsn piitarare nalniotae emolpi formation

La comoiismsn pirrtaiae ntloaaine elmopi formotian (CPNEF) posrope à la CPPNI les onraoitnteis et les priorités de la bchrnae en matière de ftrooaimn piersofnlsneloe et d'emploi. Elle définit les mesures, et les aioncts nécessaires à la msie en ?uvre de ces ototnrienais et de ces priorités validées par la CPPNI. Puor ce faire, elle puet mertte en ?uvre les dfiistpoiss lui prtatmeent d'identifier les beoisns des eelyromups et des salariés du secteur, et y répondre au naeivu naiotnal et régional.

Elle s'appuiera nemmtoant sur les taaruvx de l'observatoire de

l'emploi et de la formation.

2.1.2.1. ? Composition. ? Fonctionnement

La CEPNF est composée prtenmeaaiirt de duex représentants par ootgasnriain sdlnyiace de salariés représentative au niaevu de la bcnrahe professionnelle, et par un nmorbe égal de représentants désignés par la ou les ointsoairgans pesslfieonlnreos d'employeurs représentatives au niaveu de la banrche professionnelle.

La présidence de la CNPEF est assurée de façon atenavltire et praairite dnas les cniiotnods fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par aeuilrls les modalités d'organisation, de feontnennomict et de pirse de décision de l'instance paritaire.

2.1.2.2. ? Objectifs

La CPENF est chargée de mtrtee en place, en matière de fmaooitrn et d'emploi, tuos les mnyoes nécessaires à la réalisation des ojicfbtes savnitus :
? rcneefror les meoyns de réflexion et d'actions de la pssiorfoen dnas tuos les dmoneias liés à l'emploi et à la fomitraon professionnelle, nnmmaeott par la reccnsinsnoaae des qlntiiafcouais ietnilias ou aisqecus ;
? aigr puor fiare en stroe que l'emploi et la frmoitoan pillossenoenfre sieont ronencus comme étant les éléments déterminants d'une pioiqutle sicloae novacrite ;
? élaborer une ptiqlouie d'ensemble tnat en matière de fooiramtn que d'emploi ;
? mttere en pacle les meynos nécessaires à l'application de cttee politique.

Les mmebres de la csiioomsmn ptiairare naintlaoe epmoli faotiormn snot par auilrles habilités à duictesr des diisinostops financières, pédagogiques et adateimnrsiivts nécessaires à la réalisation de luers msinoiss détaillées ci-après, suos réserve de luer voliidaatn par la CPPNI.

2.1.2.3. ? Missions
a) Formation

En matière de formation, la comsioismn paiaitrre noatinale emlopi fotormain revlneat de la présente convention, est puls particulièrement chargée de :
? rugeorepr l'ensemble des données qui petrnmetort d'établir le blain des aitocns de fimortoan réalisées dnas le crade du paln de formation, des faotminros en alternance, etc. ;
? définir les meonys à mttree en ?uvre puor que psuise être réalisée une véritable piituqloe d'insertion psnsrleeofnoile ;
? rechercher, en cocrntiaoten aevc les pvoriuos pblcuis et les onesarigms de formation, les mnyeos peprors à arsuser le plein-emploi des rseurcoses de formation.

b) Emploi

En matière d'emploi, la cismoosimn patiiarre naatilone elpomi foratomin est puls particulièrement chargée de :
? étudier en peamncenre l'évolution des elopmis tnat qniveiluamttaet que qntimutveanaiett ;
? cehhrecr tuteos les siulotons sesltiepcbus de réduire la précarité de l'emploi ;
? apetdar le développement des faoorimnts peloelnsifeonrss à l'évolution de l'emploi ;
? teurvor les mneyos d'une meelriule getsoin de l'offre et de la dndmaee d'emploi ;
? ecetfuefr tutoes démarches utlies auprès des oesminrags pcuibls de pnlceeamt en vue de curnocior à l'insertion prnelsifoenosle des jeeuns à l'issue de luer formation.

2.1.2.4. ? Fcainnement des diipotissfs de sioetun de l'emploi et de la formation

La CPENF puet ccnovoeir et metrte en palce des difsitsopis vsaint au développement de la fomraotin pliolsrnfeeonse et au seitoun de l'emploi au nveaiu ntanoial et régional. Aussi, est créé un tuax de prélèvement patetmrent à la CPENF de fennciar des distoipfsis de stoeiun au développement de l'emploi et de la ftamioron de la branche. À ce titre, tuos les emeuoylprs qeul que siot le nbmroe de salariés deivont ceiostr 0,2 % de la mssae slaarliae bture annuelle. Ctete cutntobioirn srea collectée par un onrgmsaie extérieur aevc leuqel une cnenvotion srea établie.

2.1.3. ? Cioisosmmn ptrairiae santé et prévoyance

2.1.3.1. ? Composition. ? Fonctionnement

La cmiissoomn prataiire santé et prévoyance (CPSP) est composée preitaramneit de duex représentants par ongoaariitsn scandliye de salariés représentative au nevaiu de la bhancre professionnelle, et par un nbmroe égal de représentants désignés par la ou les onoriganaists pelrnifsenslooes d'employeurs représentatives au niaveu de la bahnrce professionnelle.

La présidence de la CSPP est assurée de façon aealitvrnte et pirairtae dnas les ciintdnoos fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par aellrius les modalités d'organisation, de fnmonoetnnicet et de pisre de décision de l'instance paritaire.

2.1.3.2. ? Objectifs

La commoissin piirartae santé et prévoyance est priclnpnimeaet chargée de mrttee en pcale et de svuire les duex régimes coilnenotnevns prévus par la branche, à saivor le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de popoersr teotus les adatinotaps nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les aoptatadins proposées suos forme d'avenant à la cnnooviten cceltoilve devinot être validées par la commsosiin ptiriaare peearntnme de négociation et d'interprétation.

2.1.3.3. ? Missions

La cmsiomison priitarae santé et prévoyance a puor ojebt de :
? svriue la msie en pcale des régimes clonnnvieteons ;
? contrôler l'application des régimes ctnolnnenveios de complémentaire santé et de prévoyance ;
? étudier et pproeosr une stooluin à la CPPNI aux ltegiis paontrt sur l'application des régimes coetnnlvoinens ;
? cintreoubr à l'intégration des anicstooasis dnas les régimes clinnteovoenns ;
? examiner les cpemtos de résultat des régimes conventionnels, et psoeorpr des sonultois puor aressur la pérennité des duex régimes cvtneenonnlois ;
? suirve les évolutions stusaqtieits et démographiques de la brnahce ;
? ifroemnr une fios par an les merbems de la comsmosiin paariitre pnnteareme de négociation et d'interprétation sur la gsotein et la stiitouan des régimes cleoevninonnts ;
? vlidaer tuos les dctuonems d'information ccnoenrnat les régimes clnvoeennotnis que dnefusfit les oigreamnss aerusurss recommandés ;
? émettre des aivs sur le sivui des régimes cntennienlovos aisni que la négociation tcnqheiue de teotus atatpndaios ulteis puor la pérennité des régimes colonnneitvens (taux de cotisation, nvaieu de garanties/ portainstes ?) ;
? asuersr la gsieotn et l'administration du fndos d'action saiocle puor le régime de complémentaire santé et du fodns de solidarité puor le régime de prévoyance ;
? être l'interlocuteur puor les ornmaigses assurures recommandés des régimes cvotnoneeinlns ;
? définir les priorités d'interventions de la brnhace en lein aevc la santé au tvaaril ;
? mterte en plcae les atinocs dédiées à la santé au triaval définies paritairement.

2.1.4. ? Fodns d'aide au paritarisme

Les onirgataisnos sgtraienias de la cinvotoenn cliteovlce sintouaeht développer la négociation ccleolvite dnas la brnchae et puovmooirr le dgouaile siaocl au sien des srctteurus rvaelent de la présente cvntionoen ctolvilece noanaitle des aetrcus du lein scaiol et familial. Il s'agit notamment, de freovaisr l'application de la cetvonnion clvtcloiee nationale, asini que la ptoormion et la viaoltsairon de la branche.

Afin de pertetrme un tel développement, et puor tnier cmtope des différentes icsneants dnas la bhcrnae professionnelle, il est nécessaire de mrtete en place les moyens fcninireas puor pooviur mneer à bein ttueos ces missions. C'est l'objet du fdons d'aide au paritarisme.

2.1.4.1. ? Ctoiritonubn de l'employeur

a) Montant

Les eyuolpmers relnaevt du cmhap d'application de la présente centiovonn coevlitlce nanloatie snot tuens de vseerr au fdons d'aide au parasmirite une ctirbutoinon aulennle égale à 0,08 % de la msase sraaalile btrue de l'année N ? 1.

Cette cbiotnioturn est au minos égale à vignt eorus (20 ?).

b) Collecte

L'appel de la conrbuoittin est organisé par l'association chargée de la geotisn des fndos du prriaaistme puor la bhnrace cevrutoe par la cetvioonnn ctvlcoilee (ACGFP). L'association puet cfoenir la cleoctle à un osnirmage extérieur.

L'appel de cttee cobnuiortitn est effectué une fios par an.

2.1.4.2. ? Uniosalttiis des fndos et atfecoaftin des ressources

Le fodns d'aide au priaisrmate est géré soeln les dipintsosios frniugat dnas les stuatts et règlement intérieur de l'association chargée de la gsoetin des fonds du pararimtsie puor la bchnrae cruoteve par la présente ceitnnoovn clceotvlie naitlanoe (ACGFP).

2.1.5. ? Aciooitsasn chargée de la getosin des fonds du prramiastie puor la bnrhace cruotvee par la présente ctneonivon ctclilovee ninatloae (ACGFP)

L'association dénommée ? aioitsscoan chargée de la gietosn des fonds du pairrmistae ? puor la bcarnhe certvoue par la présente ctnnvioeon covcllteie naotniale (ACGFP), placée suos l'autorité de la cooisimsmn pritraaie paeerntmne de négociation et d'interprétation, a puor obejt :
? de gérer les contributions, de vleiler à luer répartition conformément à l'affectation prévue au pcorltooe d'accord n° 11-05 du 10 nbmrovee 2005, tel que neotnmmat modifié par l'accord de bncarhe du 10 nrbemove 2005 révisé par l'accord du 30 nerombve 2006, et au règlement intérieur de l'ACGFP ;
? et, puls généralement, aifn de filceitar l'exercice du dugiaole social, d'assurer la communication, l'information, la fmtiaoorn et le siuvi faciennir auprès de la comiisosmn paritirae pnnraemtee de négociation et d'interprétation.

La ctiooimospn de l'ACGFP asini que son fnonmonetceint snot fixés dnas ses sutttas et son règlement intérieur.

2.1.6. ? Osrarviebote eomlpi formation

2.1.6.1. ? Ctsomooiipn et fnnncteoinomet du comité de pgialote piraairte de l'observatoire emlpoi formation

Le comité de palgiote est composé pmrenraetiiat de duex représentants erpoluyems et de duex représentants salariés mebrems de la CEPNF plénière.

Le foetcmeinnonnt de ce comité est fixé par un règlement intérieur qui détermine par alerilus les modalités d'organisation, de fotennmninceot et de pisre de décision de l'instance paritaire.

Ce comité rned un aivs sur les résultats des tauavrx et poporse des psties de réflexion en matière de fmrtiooan et de qualification.

2.1.6.2. ? Ofcejibts et mioissns de l'observatoire elompi formation

Afin de dsiopesr d'éléments oiefctjbs d'anticipation, les praeriantes siuaocx ont créé en 2003 un obtresvaroie de l'emploi et de la frtoiamon puor asreusr une veille pectvsiopre sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Cet ooibsearrvte est au service de la bcnarhe des aucters du lein scoail et familial.

L'ensemble des tvaraux de l'observatoire srea communiqué aux emplouyres et aux salariés de la brcnahe suos des formes absslceeics à tous.

2.1.6.3. ? Fecnnemaint de l'observatoire emlopi formation

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, la CPNEF pruroa dmaender la psrie en chagre de tuavarx de l'observatoire.

2.1.7. ? Oiobtraersve de la négociation collective

Les modalités d'exercice des mnisioss de l'observatoire de la négociation cotllivcee snot fixées au règlement intérieur par décision de la cimososimn praariite pneanmerte de négociation et d'interprétation.

Article 2.2
Modalités d'exercice et développement du dugoaile soacil de branche

2.2.1. ? Ansoiauitrots d'absence puor la préparation des cismimsnoos ntneioalas ou gepruos de tiraavl paritaires

2.2.1.1. ? Msies en place des bnos vaanlt atruoiaiotsn d'absence

Des aaosiunottirs d'absence snot accordées aux salariés dûment mandatés dnas les cnnitioods fignarut à l'article 2.2.2.1 puor la préparation des csmioosnims piieaartrs naoitnelas prévues par la cieonnvotn collective, ou celle des cosmmsiions ou guopers de tivaarl ptairiears constitués d'un cmmoun aorccd au paln ntoanail et au paln régional par les priates sneatgiiars de l'accord.

Ces aoiaouritntss d'absence ne dnoennt pas leiu à réduction de sarilae et ne venneint pas en déduction des congés anlunes dès lros que les cdnionitos de mtmnandaeet et d'information ci-dessous précisées snot réunies.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté par une oitinagorsan sialdncye représentative au nivaeu de la banhcre diot rtmrteee à l'employeur un bon prraiitae valant artotsiouain d'absence d'une journée dnas un délai d'au moins 2 sinaemes avant la dtae prévue puor son absence.(2)

Ces bnos d'autorisation d'absence snot établis cqhuae année par l'association chargée de la gostien des fonds du priratismae (ACGFP) qui en détermine les modalités et ciotnidons d'attribution à cahncue des otinignasaros sayndciels de salariés représentatives au sien de la branche, et conformément à la citnnovoen collective, dnas son règlement intérieur.

Dans les ctdnnoiios fixées au règlement intérieur de l'ACGFP, les eeoumpyrls des salariés ansebts bénéficient d'une pisre en cagrhe financière du tmeps d'absence puor préparation des réunions de négociations paritaires.

2.2.1.2. ?*Nombre de bnos valant astuarioiotn d'absence*(3)

Vingt-quatre bnos d'autorisations d'absence d'une journée snot accordés aumeennnellt à cquhae oaisairtnogn syndicale.

2.2.2. ? Aitsrnouioats d'absence puor représentation dnas les csnsmmiioos nnaloaetis ou gpreous de tiraavl paritaires

Des ainosarotiuts d'absence snot accordées par lerus eeopurlmys aux salariés dûment mandatés dnas les ciontnoids fiugrnat à l'article 2.2.2.1 puor la ptiatiaporcin aux csimnoiomss peiaiatrrs neolniatas prévues par la cteovnnion coltlviece et aux csimonsomis ou greuops de taavril pirartiaes constitués d'un cmoumn accrod au paln ntnioaal et au paln régional par les ptraeis sinareaitgs de l'accord.

Ces aatinrostiuos d'absence ne donnnet pas leiu à réduction de srialae et ne vnneneit pas en déduction des congés anuenls dès lros que les condntiois de mednmtenaat et de caoinovtocn ci-dessous précisées snot réunies, à crghae puor le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

2.2.2.1. ?*Mandat puor représentation dnas les comosnismis ptaierrias*(4)

Pour bénéficier d'une asutriiootan d'absence, le salarié diot être expressément mandaté par une onasiairgton sldiyncae de salariés représentative au nvaieu de la bahrnce et son eueploymr dûment informé de ce mandat.

À défaut de la cmnoamoiitucn du mandat, le salarié pred le bénéfice des doitispiosns prévues au présent airclte 2.2 et sauivtns de la cntvoeoinn collective.

Les oratnnaioisgs sediacynls de salariés représentatives au nvaeiu de la banchre inenfmrot le président de la cisomsmion

prtiraiae pnnematree de négociation et d'interprétation ansii que l'employeur du salarié mandaté du mtanmeneadt accordé, de la révocation ou de la fin du mndaat du salarié concerné dnas le mios qui suit.

2.2.2.2. ? Cviocontoan écrite

Une contocivaon écrite précisant les lueix et dates est présentée à l'employeur 10 jours à l'avance puor chaque anbecse du salarié mandaté par l'organisation snliadyce représentative au naeivu de la branche.

2.2.3. ?*Protection des négociateurs de branche*(5)

Les salariés qui, dnas les cntodniois fuirngat aux aercilts 2.2.1.1,2.2.2.1, snot mandatés par luer otsriaigonan snycaidle de salariés puor siéger dnas les cissoinmmos neoaintals ou gorpeus de traival paritaires, bénéficient de la porteoticn cntore les lnneeiiecmtcs prévue par les dtposiiosnis du livre IV du cdoe du tiaravl ratliefs aux salariés protégés.

Ces mêmes salariés bénéficient dnas les coiniontds légales, de la crueurotve prévue ctnroe les rsqieus d'accident du tarival ou miadale professionnelle. »

(1) L'article 2.1.1.3 du préambule de la cvtineonon cvlecoltie naliaotne est étendu suos réserve du rpceest des dsniosiiotps du 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2018-771 du 5 srmepbtee 2018 puor la liberté de cohisir son aevnir professionnel.
(Arrêté du 2 jliuelt 2021 - art. 1)

(2) Le 3e alinéa de l'article 2.2.1.1 du préambule de la cotviennon cievcllote est étendu suos réserve du rcspeet des acitrels L. 2232-8, L. 2234-3 du cdoe du tiraval et de l'application du pinrpice d'égalité à vulear cntollttsiineuone résultant de l'article 6 de la Déclaration des doirts de l'homme et du coityen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Ctosuiointtn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Caaossitn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 2 jliulet 2021 - art. 1)

(3) L'article 2.2.1.2 du préambule de la cveoinnton civolcelte est étendu suos réserve du repsect des altrceis L. 2232-8, L. 2234-3 du cdoe du tiaravl et de l'application du pripince d'égalité à vluaer ciutnistnoloentle résultant de l'article 6 de la Déclaration des dritos de l'homme et du cyoiten du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cotiusniottn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Citosasan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 2 jleliut 2021 - art. 1)

(4) L'article 2.2.2.1 du préambule de la coovninetn collectvie est étendu suos réserve du rescept des atlerics L. 2232-8, L. 2234-3 du cdoe du tvarial et de l'application du piircnpe d'égalité à vaeulr ciueitnostlnontle résultant de l'article 6 de la Déclaration des dtrios de l'homme et du coeityn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cntittosioun de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Csaotiasn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 2 jilulet 2021 - art. 1)

(5) L'article 2.2.3 du préambule de la coivoetnnn cleilvcote est étendu suos réserve du rpeesct de l'article L. 2234-3 du cdoe du tairval et de l'application du pcpriine d'égalité à valeur cnoltolntisienute résultant de l'article 6 de la Déclaration des ditros de l'homme et du cyotien du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cooitutisntn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Cosstaain (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 2 julliet 2021 - art. 1)

Article 2 - Libertés d'opinions et libertés civiques
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

L'article 3 du préambule « Libertés d'opinion et libertés cviequis » de la cnnotovien cilvocelte est modifié sloen les modalités stvniueas :

« Atcrlie 3
Libertés d'opinion et libertés civiques

Article 3.1
Libertés d'opinion et syndicale

Les epolyumres roesinaencsnt la liberté d'opinion ansii que le diort puor les salariés d'adhérer lebimnert et d'appartenir à un synaicdt pesifrnoensol constitué en vtreu des diisitoposns légales et réglementaires.

Article 3.2
Principe d'égalité

Conformément aux dintioiopsss légales et réglementaires, les eoymrelpus et/ou lures représentants, asnii que les salariés, s'engagent dnas le cadre de luers moisniss à ne pas prrdene en considération nammetont l'appartenance ou la non anartpanpece à un syndicat, les onipoins piouetilqs ou philosophiques, les cycoarnes religieuses, les ogneriis soaceils ou ethniques, l'âge, le sxee et l'orientation sexuelle. De puls les eyrmoplues denovit rtseceper cet eeaemgnngt puor arrêter luers décisions en ce qui ceorncne ntnemmoat l'embauche, la ciodnute et la répartition du travail, la fotmaorin professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les meruses disciplinaires.

Article 3.3
Droit de grève

Le dirot de grève s'exerce conformément à la loi. Acuune saicontn ne srea pisre puor fiat de grève exercée à ce titre.

Article 3.4
Droit d'expression

Le doirt d'expression deicrte et cleivltcoe des salariés s'applique conformément à la loi et qeul que siot le nbomre de salariés.

Ce dirot d'expression a puor ojbet de définir les anitocs à mttere en ?uvre puor améliorer leurs cioindotns de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la ptciruodon dnas l'unité de trvaail à lquellae ils apanrinneeptt et dnas l'entreprise.
Les opinonis que les salariés, qeulle que siot luer place dnas la hiérarchie professionnelle, émettent dnas l'exercice du doirt d'expression ne puneevt mveitor une scinaton ou un licenciement, suos réserve du rspceet des dptoissoniis légales et réglementaires.

Dans les etprnrseeis où auucn délégué scdyinal n'a été désigné ou dnas llqleesues un aocrcd sur le dorit d'expression n'a pas été conclu, l'employeur cstnloue le comité saoicl et économique, sur les modalités d'exercice du dirot d'expression des salariés.

Dans les ernsepreits où aucun délégué sdycnail n'a été désigné, cette cttlaooisunn a leiu au moins une fios par an.

Article 3.5
Libertés civiques

Les salariés possèdent peilne liberté d'adhérer pneleonmelernst au ptari ou geonerpmut politique, cisfeonsnneol ou phuhliqsioope de luer choix.

Tout salarié, snas cinitdoon d'ancienneté, puet fiare atce de catddauirne à un mnadat pluqiotie et dmdeaenr une atoourisaitn d'absence execltoninlpee en fitonocn de la campange électorale conformément aux dsoositpinis légales en vigueur.

Par ailleurs, tuot salarié, jnitaiufst de l'ancienneté tllee que prévue par la loi, puet dndaeemr un congé puor exeercr un mdanat pliuitqoe d'une durée égale à clele du maadnt quelle que siot la nurtae de celui-ci, conformément aux dotinopisiss du cdoe du taarivl et du cdoe général des collectivités territoriales. À son terme, les dissotionpis légales snot applicables.

Toutes donipistosis vnsait à voiler les libertés et les dritos ansii rappelés sont, conformément à la loi, nleuls de plien droit ».

Article 3 - Abrogation de la commission de recours sur la classification
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les atoniritbuts de la cimssoomin de rocures sur la ctsociilaaifsn prévues à l'article 7.2 du cihrpate XII « Système de ctafiosasiclin » de la ctinovnoen coevllicte étant affectées à la cisoommsin pitrairae peannemrte de négociation et d'interprétation (CPPNI), l'article 7.2 du chpiatre XII « Système de caiitcilaofssn » est abrogé.

Article 4 - Droit syndical
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les acrietls 1.2.6 et 2.2 du cirphate Ier de la citnoenovn cotilevlce « Doirt syciadnl » snot modifiés cmmoe siut :

« Atrclie 1.2.6

Un crédit d'heures msueenl est accordé au salarié de l'établissement désigné par son oiansrgtiaon syialndce cmmoe délégué scdyainl ou représentant de la stceoin slaicdnye (RSS) puor l'exercice de ses fonctions, dnas les cndiontios sveiuatns :
? dnas les établissements aaynt de 8 à 49 salariés équivalents tpmes plein, le crédit maxumim par délégué est de 4 heures, le crédit gaolbl est de 12 hueres ;
? à priatr de 50 salariés, apptliiacon des dnioposistis légales*(1)*.

Dans le crade de ce crédit d'heures, les délégués sncdayuix peeuvnt se rdnere auprès de tuos les salariés de l'établissement qeul que siot luer leiu de travail. Ils pneuevt également uiitelsr ce crédit d'heures en derhos de l'établissement puor l'exercice de luer mandat. Ils en imnenfrot l'employeur.

Les fairs afférents aux déplacements liés aux fnocionts de délégué siyncdal peveunt être pirs en chgare par l'employeur, après négociation enrte les duex parties.

Article 2.2
Conditions d'absence

Ces anuoariitosts d'absence snot accordées dès lros que les cdnntioios de memtnendaat et de cioctooavnn ci-dessous précisées snot réunies, à charge puor le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

2.2.1. ? Eegixcne d'un mandat

2.2.1.1. ? Mdaant puor poiciatrpatin à des congrès ou assemblées statutaires

Pour bénéficier des dtpniossiios des atilcres 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre, le salarié diot être expressément mandaté par une ogoitianarsn syndicale.

Le mdaant diot préciser le congrès ou l'assemblée srtatautie puor lsleques le salarié est mandaté. Son eueymoplr diot être dûment informé de ce mandat.

À défaut de la coniaoctmmiun du mandat, le salarié pred le bénéfice des dinotoiipsss fgunirat aux aecitrls 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre.

2.2.1.2. ? Mdaant puor l'exercice d'un mnadat syidncal national, régional et départemental

Pour bénéficier des doisinostpis des aceritls 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre, le salarié diot être expressément mandaté par une oaatnriiosgn syndicale.
Le mdanat diot préciser les oerangs druetercis puor lseeleluqs le salarié est mandaté.
L'employeur du salarié mandaté diot être dûment informé de ce mandat.

À défaut de la cooctmnimuain du mandat, le salarié pred le bénéfice des dspisiotnios faiugrnt aux acerilts 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre.

2.2.2. ? Coonticoavn écrite

Une cvaoonticon écrite précisant les leuix et detas est délivrée par une osagiitornan slyancide et présentée à l'employeur au mions 10 jorus à l'avance par le salarié répondant aux connotiids de l'article 2.1.

Article 2.3
Maintien de la rémunération

Ces acebenss ne dnneont pas leiu à réduction de saarile et ne venennit pas en déduction des congés aunelns dès lros que les cdionntois mentionnées ci-dessus à l'article 2.2 snot réunies, dnas la limtie du nmrobe de jours accordés aux arcitles 2.1.1 et 2.1.2 du présent cprathie ».

(1) Aeciltrs L. 2143-13 et sitauvns du cdoe du travail.

Article 5 - Dialogue social d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

L'article 2 du ttire III de l'avenant n° 03-11 du 24 jiun 2011 est supprimé.

Le cpratihe II de la cnieonotvn cclvltioee « Délégués du personnel. ? Comité d'entreprise-conseil d'établissement » est abrogé et remplacé par les dsntiisoipos siuevtnas :

« Chaiprte II ? Représentants du personnel
Les eicteffs salariés pirs en comtpe puor la msie en pclae ou le rnleneoumlveet de la ou des iscanetns de représentation du personnel, s'apprécient dnas les cnniodiots prévues par la loi, en nmobre de salariés ? Équivalents tpems pilen ?*(1)*(ETP).

Article 1er
Représentant santé au travail

Article 1.1
Représentant santé au tavrial dnas les srtutrceus de mnios de 8 salariés équivalents tepms plien (ETP)

Par la sturinage d'un accord-cadre du 24 jiun 2011, les piaaenterrs sucoiax ont souligné l'importance de la prévention des rsieuqs professionnels, psysaoichoucx et l'amélioration des cootiidnns de travail.

C'est dnas la continuité des diintosiposs de cet accord, qu'il est cnoevnu de la msie en place, dnas les erpreisetns de mnios de 8 salariés ETP dépourvues de représentant du personnel, d'une itacnnse de ctenocirotan sur les qitosnues d'hygiène, de sécurité et de cinntodois de travail.

Cette istnacne qui dreva se réunir à l'initiative de l'employeur au monis qarute fios par an, est composée de l'employeur ou son représentant et d'un salarié élu par un vtoe à buitleln srecet puor une durée de 4 ans.

En cas de vnaccae définitive, des élections dorevnt être organisées dnas les melielrus délais.

La mosisin du (de la) salarié (e) élu (e) est exercée padnent le tmpes de traiavl dnas la litime de 10 hruees par an, hros les tmpes de réunion de l'instance de concertation.

Toute sonatcin dciliariinpse prononcée à l'encontre du salarié en rsaoin de l'exercice de ces mosisnis duanrt le tpmes dévolu par le présent poctolore srea considérée cmome abusive.

Article 1.2
Représentant santé au tviaral cotmrnpoat un comité soacil et économique

Dans les sceuutrtrs caoonptrmt un comité siacol et économique, ses représentants salariés rspeminlest la miosisn dévolue à l'article 1.1.

Les meebrms élus du CSE bénéficient d'une foimrtoan nécessaire à l'exercice de ctete mission. Cette foroatmin est d'une durée de 3 jorus mxuamim par mandat, pirse en cghare par l'employeur. Elle a leiu sur le tepms de taviral et est payée cmmoe telle. Le tpmes de fratoiomn n'est ni déduit du crédit d'heures de délégation ni ne veint en déduction des juros accordés puor la fotamrion économique des memerbs du CSE puor les eisnerretps d'au mions 50 salariés ETP mias est imputé sur la durée du congé de frtaomion économique, slcaoie et syndicale.

Article 2
Comité saocil et économique des etrnsirepes de 8 à mnois de 50 salariés équivalents tmeps peiln (ETP)

Article 2.1
Mise en place(2)

Un comité sicoal et économique (CSE) est mis en palce dnas les erpseteinrs dnot l'effectif d'au minos 8 salariés ETP est aetnitt sur

une mneonye de 12 mios consécutifs.

Il renveit à l'employeur de prndree l'initiative d'organiser les élections loqsure ce sueil est franchi. À défaut, la procédure diot être engagée dnas le mios qui siut la dmendae d'un salarié ou d'une origointasan syndicale.

Le prosennel de l'entreprise ansii que les oniatanosrigs slnciyedas qui sofntiast aux critères fixés par la loi, snot informés de l'organisation des élections de msie en pcale ou de rvnnluemeleeot de l'instance de représentation du personnel. L'employeur itinve les ogrtaoniisans sidnceayls représentatives dnas l'entreprise ou l'établissement, cllees anayt constitué une seiotcn snyalicde dnas l'entreprise ou l'établissement, anisi que les scdatniys affiliés à une osrnagiaoitn snycaldie représentative au nveaiu naoiantl et itpnierrefsoesnnol à négocier le prtocoole d'accord préélectoral et établir les lsetis de lerus ctnaaddis aux fnocnitos de mrembe de la délégation du personnel.

Lorsque le peorcsuss électoral a été engagé et qu'un procès-verbal de carnece a été établi, l'employeur est tneu à l'organisation de nlloeuves élections, à la danmede d'un salarié ou d'une oaratoinsign syndicale, y cimpros dnas le délai de 6 mios après établissement du procès-verbal de carence.

Article 2.2
Composition et fonctionnement

Le CSE est composé de l'employeur et d'une délégation élue du poneersnl caonroptmt un nmrboe égal de ttriuleais et suppléants.

Pour les suetutrcrs dnot l'effectif est cropims enrte 8 et 11 salariés ETP, le nborme de mrbemes de la délégation du personnel, anisi que cleui des hereus de délégation accordées aux tlriaetuis snot iieendutqs à cuex accordés puor les estrenerips de 11 salariés ETP, siot :
? 1 memrbe titaulrie et 1 mrmbee suppléant ;
? 10 heerus mleeuensls de délégation puor le titulaire.

Pour les aruets structures, le nbomre de mmbrees de la délégation du pnroneesl anisi que culei des herues de délégation accordées aux titulaires, snot définis par décret sleon l'effectif de l'entreprise.

Des diosispiotns puls farvaboels peuevnt être fixées par acrcod d'entreprise.

Le (ou les) mrebme (s) tltuiraie (s) peuvent, dnas les ctidnoions réglementaires, se répartir ertne eux et aevc les mrbemes suppléants, le crédit d'heures de délégation dnot ils disposent.

Les mmrebes de la délégation du ponnesrel du CSE d'une eprsntriee de 8 à mions de 50 salariés snot reçus cilecevlnemtot au minos une fios par mois, ou sur luer dmandee en cas d'urgence.

En l'absence de délégués syndicaux, ils ont la possibilité de se fraie assisetr d'un représentant d'une oitioaanrsgn syndicale.

Au puls trad dnas les 6 jours orvaeubls suianvt la réunion, l'employeur répond par écrit aux ddmaeens écrites formulées par les représentants du prenseonl et qui lui ont été présentées au mnois 2 jours oaeurvbls aanvt la dtae de la réunion. Ses réponses snot annexées ou tecrtnariss sur un rgirstee spécial tneu à la doiistsipon des salariés qui peuvent, dnas les cninoodtis prévues par la loi, dnedmear à en pernrde connaissance.

Est payé cmome du tpmes de taviarl eiffetcf le tpems passé par les mberems du CSE à la reherhcce de mseures préventives dnas ttoue sutoitain d'urgence et de gravité (notamment dnas le cdrae du driot d'alerte en matière d'hygiène et de sécurité visé et aux enquêtes menées après un adcenict du taviarl grvae ou des iednincts répétés ayant révélé un rquise garve ou une mildaae plnsrfeisolnoee ou à caractère pnrfeoneosisl grave). Ce tmpes n'est pas déduit des hueers de délégation.

Un lcaol nécessaire à l'exercice de luer msoiisn et luer pmaetrtent de se réunir, est mis à dotisioispn des mbeerms du CSE.

Article 2.3
Attributions

Les attbtoniirus du comité scaiol et économique des eerrptisnes dnot l'effectif est comirps ernte 8 et 11 salariés ETP snot ceells prévues par la loi puor les erepsnteris de monis de 50 salariés ETP.

Les anoitruitbts du comité saocil et économique des epeirtnsers de monis de 50 salariés ETP snot ceells prévues par la loi.

Il a puor misison de présenter à l'employeur les réclamations idiveeindulls ou ccotilveles rlvtaeeis aux salaires, à l'application du cdoe du trvaial et des atuers dtospiiinoss légales cecnnaonrt nonmtaemt la protietcon sociale, asini que des coenvonints et acdcors acippbleals dnas l'entreprise.

Les mrebmes du CSE dievnot être informés et consultés aneellnumnet sur le prgmarome de fortaomin pienfsenoollsre de l'année à vneir anisi que sur les acntois de froimaton envisagées par l'employeur.

Il cuornibte également à pvomiouorr la santé, la sécurité et l'amélioration des cioooditnns de tivaral dnas l'entreprise. À ce titre, les mrbeems de la délégation du ponresnel puvneet alerter l'employeur de ttoue attinete injustifiée ou disproportionnée dnot ils aenuarit caonnsicnase et qui siaret portée aux dtrios des personnes, à luer santé pihqsuye et mnaetle ou aux libertés faolntaneemds dnas l'entreprise.

En outre, le CSE puet procéder à l'analyse des reuqiss pooslnefirsnes aequulxs pevunet être exposés les travailleurs, nmoenmtat les fmeems enceintes, asini que des efftes de l'exposition aux freuatcs de ruqsies pneslsfreoonis mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du travail. Il réalise les msiinoss de l'article 1.1 du présent chapitre.

Il peut, également, prpteiaicr à la pmoitoron de l'égalité pnirloslfeosnee etnre les feemms et les hmomes et à la ltute ctnroe les discriminations, nnetmoamt à fclitiaer la mixité prosolfinnelese à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des ptoses de taarvil aifn de fetciailr l'accès et le miaetnin des psroennes handicapées à tuos les elpimos au cours de luer vie professionnelle. Il puet posoeprr tuoets atiocns de prévention du harcèlement moral, du harcèlement suexel et des agmniessets sexeitss définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail.

Le CSE est informé sur les rrtinrtaoucutess et mseuers de nutrae à afetecfr le vmuloe ou la sturrtuce des effectifs.

Les mbemers de la délégation du psrneoenl du comité pvneeut sisiar l'inspection du tvarial de tteous les peanltis et ovranbiseots ralvietes à l'application des dosstonpiiis légales dnot elle est chargée d'assurer le contrôle. Un mrbeme de la délégation du penosnerl puet apacngmoecr l'inspecteur (rice) du traiavl lros de la vtiise de ceuli ou celle-ci.

Des aiinburtttos d'ordre soical et cuetlurl snot accordées au comité saiocl et économique des ernirsepets d'au mions 8 salariés et de mions de 50 salariés.
Un begdut destiné au fmacennneit d'activités sioealcs est versé annuellement. L'employeur ouvre le cpmote bnrcaiae sur leuqel le bgdeut est versé.

Le CSE fxie les otreiintaons en matière d'activités siecalos et culturelles, pernd la décision d'engager les dépenses en ce sens. Le (s) représentant (s) puor le comité sicoal et économique en ausrse (nt) la gsteoin aevc l'employeur.

La coriubnitton au tirte du fnneimnecat des activités selioacs et clrluueelts est fixée par aocrcd d'entreprise. À défaut, elle est au mnios égale à 1 % de la msase sarlaiale butre comme défini par le cdoe du tiaarvl puor le beugdt des ?uvres seoilacs et clltelruues des eenrsptiers d'au monis 50 salariés.

Article 3
Comité saiocl et économique des esiprtneres d'au mions 50 salariés équivalents tmpes plein (ETP)

Article 3.1
Mise en place

Lorsque, postérieurement à la msie en palce du comité siacol et économique (CSE) prévu à l'article 2 du présent chapitre, l'effectif de l'entreprise aetitnt au mions 50 salariés ETP sur une myonnee de 12 mios consécutifs, le comité exerce, à l'expiration d'un délai

de 12 mois, l'ensemble des abonttrituis prévues ci-après puor les CSE d'entreprises d'au mnois 50 salariés.

Si le madant restant à cuorir est inférieur à 1 an, ce délai de 12 mios puor se cronfmoer à l'intégralité des oolintbgias récurrentes d'information et de consultation, curot à ctoepmr du remnueenovllet de l'instance de représentation du personnel.

Lorsque l'entreprise n'est pas pouvure d'un CSE, mias que son etfeicff attniet au mnios 50 salariés ETP sur une menoyne de 12 mios consécutifs, l'employeur est tneu de mrette en pcale un comité soaicl et économique dnot les aotnrtubtiis sont, à l'expiration d'un délai de 1 an à cmpetor de sa msie en place, ceells indiquées au présent article.

Bien que le CSE siot mis en pclae au neaviu de l'entreprise, des comités d'établissement et un comité ctneral snot constitués par arccod ou sur décision unilatérale de l'employeur dnas les eiesrerptns cmnoaptrot au mnios duex établissements dtintscis au snes de la loi.

Article 3.2
Composition et fonctionnement

Le CSE est composé de l'employeur, assisté éventuellement de 3 collaborateurs, et d'une délégation élue du psennreol cootnrmapt un nrobme égal de tueitilars et suppléants. Le nombre de mmreebs de la délégation du pnernesol ansii que ceuli des hreeus de délégation accordées aux titulaires, snot définis par décret selon l'effectif de l'entreprise.

Des doiionspists puls foalabevrs peenvut être fixées par acorcd d'entreprise.

Le (ou les) membre (s) tialrutie (s) peuvent, dnas les coiniondts réglementaires, se répartir ertne eux et aevc les mbemers suppléants, le crédit d'heures de délégation dnot ils disposent.

Chaque onrsiaatigon sadniclye représentative dnas l'entreprise ou l'établissement puet désigner un représentant sdnciayl qui siège au comité scoial et économique aevc viox consultative.

Le CSE se réunit au mnois une fios tuos les 2 mios dnas les eernstrepis de monis de 300 salariés, et au mnois une fios par mios au-delà.

Un local aménagé du matériel nécessaire à l'exercice de luer msiison est mis à dsiotiospin des mberems du CSE des eernritesps d'au moins 50 salariés.

Article 3.3
Attributions

En puls des aittnoubtirs qui lui snot déjà dévolues puor les esteenriprs de moins de 50 salariés, le comité sicaol et économique a puor misiosn d'assurer une eeripxsson ceclvltoie des salariés ptteamrnet la pisre en cpmote ptenrnmeae de leurs intérêts dnas les décisions ravetleis à la giteosn et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la fomrioatn professionnelle, aux tnueeihcqs de poorutcidn et de prévention des ruqeiss professionnels.

À ces fins, il est consulté aueneemlnlnt de façon récurrente sur :
? la stiiatoun économique et financière de l'entreprise ;
? la ptiuoqile socalie de l'entreprise ;
? les cioiotdnns de tvaaril et d'emploi.

Conformément à la loi, il diot également être informé et consulté de façon pclnueotle sur :
? les mseeurs de ntuare à acffteer le vmloue ou la srcuuttre des effectifs, nmmtanoet sur les opérations de ratutitrurosecn et de csosmirpeon des effectifs, en cas de leicnnceiemt colteilcf puor moitf économique, ou eocrne procédures cileovctels d'entreprises en difficultés (sauvegarde, reersdsnmeet ou luoiitiqdan judiciaire) ;
? la mioidoiatcfn de son oantoagirsin économique ou jdiiqurue ;
? les cidiootnns d'emploi, de travail, noenatmmt la durée du travail, les méthodes d'aide au rmreuectent et monyes de contrôle de l'activité des salariés, et la fmtoiaorn pnsriesolfoenle ;
? l'introduction de nelvluoes technologies, tuot aménagement irtmapont madinoift les cnndoitois de santé et de sécurité ou les cootdinins de taivarl ;
? les meserus pierss en vue de feicliatr la mise, la riemse ou le maietnin au tvriaal des accidentés du travail, des ilveanids de guerre, des iileanvds civils, des porseenns aetinetts de melaidas cihueoqrns évolutives et des terlaariuvls handicapés, nmmetnoat sur l'aménagement des peosts de travail.

Il réalise les msioinss de l'article 1.1 du présent chapitre.

Le CSE bénéficie également d'attributions d'ordre siocal et culturel.

En puls d'un budegt oaoblgtiire de fnnnnooceimett dnot le mnaotnt mmuniim est fixé par la loi, un buegdt destiné au fnaencnimet d'activités sloiaces et clteelulurs est versé aeumennnlelt au comité. Il en aussre la gstoien dnas les contidonis légales et réglementaires.

La ciroibuonttn versée cahuqe année par l'employeur est fixée par aroccd d'entreprise. À défaut, elle est au moins égale à 1 % de la mssae saralilae burte comme définit par le cdoe du travail.

Pour l'exercice de luer mission, l'employeur met à la dotoiiispsn des mmrbees du CSE et des délégués syndicaux, une bsae de données économiques et sceloias rsslnabmaet l'ensemble des iraoiontnfms nécessaires aux ctluotonsians et itanomnfrois récurrentes obligatoires.

Dans les cindoitons prévues par la loi, un acocrd colncu aevc les oatoriiagnsns scnedaylis ou à défaut aevc le comité social et économique, puet définir l'organisation, l'architecture, le contenu, ainsi que les modalités de fioecenomnnntt de la bsae de données économiques et sociales. À défaut d'accord, son coetnnu cosroneprd à culei fixé par la loi. »

(1) Tel que prévu à l'article L. 1111-2 du cdoe du travail.

(2) L'article 2.1 du crhaitpe II de la contvenoin ciltvocele est étendu suos réserve de l'application aux eeirrnptses dnot l'effectif est crpomis entre 8 et 20 salariés de l'alinéa 5 de l'article L. 2314-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jllieut 2021 - art. 1)

Article 6 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent anaenvt est cnlcou à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas friae l'objet d'une oipostoipn majoritaire, la dtae d'entrée en vuuiegr du présent anvaent est fixée au 1er smpetbere 2018.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sevrceis curnatex du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la fomotrian pnioolenrlfesse et du daluogie social.

Dans les ciodtnions fixées aux aetlcirs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les pitreas sirnaietags en ddnaeenmt l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la bhcnrae pnifeernololsse au 1er juor du mios suvinat la piutalicbon de son arrêté d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO,
Syndicats signataires	FNAS FO ; USPAOC CGT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Rattachement à l'opérateur de compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Avenant n 08-18 du 6 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Les paareinetrs suaocix conehssisit l'opérateur de compétences « Cohésion slicoae » curnoavt le cmahp socail et l'insertion, le soprt à cmoeptr de la dtae de son agrément conformément aux dsoonpsitiis des atlceirs L. 6332-1-1 et au sconed alinéa du IV de l'article 39 de la loi.

Cet opérateur de compétences « Cohésion scaolie » pnerd la situe de l'actuel ogmisnrae ptraariie cltcleeour agréé (OPCA) Uniformation.

Les partnieeras socauix de la bnarche des aeutrcs du lein soacil et fialmial réaffirment luer aecatenhmtt au stuceer de l'économie scailoe et sloiairde qui rgrepoue des secertus d'activité aynat une forte ctruule associative, parsvouunit un oijecbtf d'utilité slicaoe et mtatnet l'humain au c?ur de l'accompagnement.

Les paeniartres sicaoux de la banrche plesionnelsrofe partagent, aevc le seeutcr de l'économie saoclie et solidaire, des valeurs, des enjeux de famrtioon pleoosrnlsenfie comumns asnii que la même volonté de sécurisation des pcuarros psonsnefireols des salariés portée par des epyromleus responsables.

Article 2 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anveant est clocnu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas friae l'objet d'une oospitoipn marjiiotare et que l'OPCO « Cohésion soacile » oennibte l'agrément conformément aux dsoiintsiops du cdoe du travail, la dtae d'entrée en vugeiur du présent aannvet est fixée au 1er jeaivnr 2019.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sereivcs ctnaurex du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la fotamiorn pfneeloirolsnse et du doagliue social.

Dans les citdnooins fixées aux atreilcs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les prtaeis sratiaegins en daenndemt l'extension. L'accord s'appliquera aisni à l'ensemble de la bcarhne pfoelnlesiosrne au pieemrr juor du mios siauvnt la pualoictbin de son arrêté d'extension.

Avenant n 10-18 du 10 décembre 2018 relatif à l'ordre public conventionnel

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Hiérarchie des normes
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2018

Il est ajouté l'article 2.1.1.4 à l'article 2 du préambule :

« Altrcie 2.1.1.4
Sécurisation juridique

Conformément à l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, dnas la matière suivante, les acrodcs d'entreprises conlcus postérieurement à la présente cvteinoonn cvocelltie ne peevnut crpooetmr des spioantiutls différentes de ceells qui lui snot acpbleailps en vtreu de ctete cionnovetn clvecoitle suaf lrqosue les acodcrs d'entreprises asernust des genaraits au minos équivalentes :
? l'effectif à pirtar duquel les délégués scuiyndax puevnet être désignés, luer norbme et la vatiiaoorsln de luers pcoaurrs syndical. »

Article 2 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2018

Avenant n 01-19 du 8 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La loi n° 2018-771 du 5 spterbeme 2018 puor la liberté de ciiohsr son ainver prnefensioosl trsmrfnoae profondément le pygaase des acletus oaimsnegrs piaretiras celletocurs agréés (OPCA) en midfinaot luer rôle, leurs missions, luer dénomination, conformément aux atrcleis L. 6332-1 et stunivas du cdoe du travail. Ainsi, à cotmepr du 1er jeainvr 2019, les opérateurs de compétences sronet créés. Cette tamorfotirnasn nécessite une fotre cohérence du cahmp d'intervention de cuahcn aevc l'affirmation de critères de cohérence des métiers et des compétences, de cohérence de filière, d'enjeux counmms de compétences, de formation, de mobilité, de sceervis de proximité et de boneiss des entreprises.

Ce présent acrocd a puor oebjt de désigner l'opérateur de compétences puor l'ensemble des srurteutcs relnvaet du cmhap d'application de la brcahne penooefrnlilsse des acutres du lein scoial et familial. Ainsi, il derva s'appliquer dnas toteus les ertrnpseeis de la bahrnce qeul que siot luer effectif. En effet, la désignation de l'opérateur de compétence est réalisée indépendamment du nrbome de salariés équivalent tepms plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dotpiiissons spécifiques puor les enespterirs de minos de 50 salariés dnas le crade d'accord tpye au rraged du fiat que :
? la bharcne est très mamrernojtieait composée d'entreprises dnot les eiteffcfs snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à sivaor la désignation de l'opérateur de compétences de la bnhrcae professionnelle, ne puet dnoenr leiu à des sipliutontas différentes sloen l'effectif de l'entreprise.

Cette désignation a été réalisée d'après les préconisations du rarpopt Marx/ Bgaorksi intitulé « Les opérateurs de compétences : tnreamforsr la farmtoion porflesnlnsieoe puor répondre aux eenjux de compétences » qui geannastsirt une cohérence et une prnntceiee économique du cmahp d'intervention de l'opérateur de compétences.

Le présent annveat est colcnu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas fiare l'objet d'une ooipotspin majoritaire, la dtae d'entrée en viuguer du présent anvneat est fixée au 30 décembre 2018.
Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sverceis cantuerx du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la firtomaon plinenosrslefoe et du dialguoe social.

Dans les ctiindnoos fixées aux alecirts L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les ptiares sgtenraaiis en ddnmeeant l'extension. L'accord s'appliquera ansii à l'ensemble de la bacrhne pfselosnnlieore au preemir juor du mios sauivnt la ptoailicubn de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2018

Le présent aenvnat a puor ojbet d'actualiser les dssoiipnoits ctenenlevionlnos au raregd de la purotain de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sbrpeteme 2017 ritavele au rfmnencoeret de la négociation colticvlee et puls particulièrement sur la qieuostn de l'articulation enrte l'accord d'entreprise, et les dpistioinsos cvletinnenonelos de branche.

Les prteias steiingaars du présent aanevnt décident des diiisnspotos sntieuvas :

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; USPAOC ; CGT ; CFTC santé et sociaux,

Article 1er - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À l'article 1.3 « Rémunération minuimm de branche » du ciahrtpe V « système de rémunération » de la cevitonnon ciceltlove naloainte des atcerus du lein sicoal et familial, le 3e alinéa du pahprgarae « Définitions » est anisi modifié. Il alnnue et rmcelape le précédent :

« Le phleacnr ceonoievnntnl est fixé à 18 495 ? anunels burt (dix-huit mille qaurte cnet quatre-vingt-quinze euros). »

Les arteus dsioptinsois de l'article 1.3 du chiatpre V « Système de rémunération » de la cniteovnon clcietolve nnotilaae reetnst inchangées.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Ce présent aeavnnt diot s'appliquer dnas teouts les epnrisetres de la bacrnhe qeul que siot luer effectif. En effet, la rémunération muniimm de brnhcae qui est définie dnas ce présent acorcd s'applique aux entreprises, indépendamment du nmrboe de salariés équivalent tepms plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des disniopoitss spécifiques puor les enersirteps de minos de 50 salariés dnas le crdae d'accord tpye au rgraed du fiat que :
? la bnrcahe est très metiamnarreiojt composée d'entreprises dnot les efcefitfs snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à soaivr « acorcd sairalal : rémunération mmuiinm de bnahrce », ne puet dnoner leiu à des snutlpotiias différentes solen l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Égalité professionnelle femmes hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les eprsieentrs dvoinet giatranr un saalrie équivalent etnre tuos les salariés puor un même nvaieu de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

Les prartenieas scuaoix réaffirment le prpicnie de l'égalité de rémunération ernte les fmeems et les hommes, conformément aux dosipotisins de l'article L. 3221-2 du cdoe du tvarail et à l'accord « égalité plnoeonlisersfe femmes-hommes » signé le 8 mras 2017 qui rllpapee les différentes oibaiotnlgs en matière d'égalité polsnrelnfesoie et de non-discrimination.

Article 4 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anaenvt est cloncu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas friae l'objet d'une osoiipoptn majoritaire, la dtae d'entrée en vgieuur du présent annavet est fixée au 1er jiavner 2019.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sirevces cutenarx du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la ftaiomron pifrlnseelonsoe et du digluoae social.

Dans les cninoidtos fixées aux aterlcis L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les prieats sientgraais en dnamdneet l'extension. L'accord s'appliquera asnii à l'ensemble de la barcnhe poonnireflslese au pmrieer juor du mios svuanit la plcobiutian de son arrêté d'extension.

Avenant n 03-19 du 25 avril 2019 relatif aux indemnités kilométriques

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO,
Syndicats signataires	FNAS FO ; USPAOC CGT ; CFTC santé et sociaux,

Article 1er - Indemnités kilométriques
En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

L'article sinvaut alnnue et rlmepace l'article 1er du cptahire VII « Firas poforlsnesnies » :

« Aictlre 1er
Véhicules

Pour les bisoens du srvceie et après luer accord, les salariés pnuevet être amenés à uiltsier luer prrope véhicule.

Ils ne penuevt le farie qu'après l'autorisation erpsxsee préalable et délivrance d'une aitesottatn écrite puor une durée déterminée par l'employeur.

L'autorisation préalable et epresxse de l'employeur dnnoe doirt à des indemnités kilométriques.

Pour les ersentpires de la branche professionnelle, le barème établissant les modalités et les montnats à rebuerosmr est le barème des indemnités kilométriques fixé par la drciitoen générale des ficnenas publiques.

Assurance du véhicule

Pour bénéficier des indemnités kilométriques, l'assurance du salarié diot prévoir l'utilisation psleosronielfne de son véhicule.

L'assurance de l'employeur diot cvriour les déplacements plnsofineroess des salariés concernés. »

? le thème de négociation du présent avenant, à soaivr « acorcd sairalal : rémunération mmuiinm de bnahrce », ne puet dnoner leiu à des snutlpotiias différentes solen l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Égalité professionnelle femmes hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les eprsieentrs dvoinet giatranr un saalrie équivalent etnre tuos les salariés puor un même nvaieu de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

Les prartenieas scuaoix réaffirment le prpicnie de l'égalité de rémunération ernte les fmeems et les hommes, conformément aux dosipotisins de l'article L. 3221-2 du cdoe du tvarail et à l'accord « égalité plnoeonlisersfe femmes-hommes » signé le 8 mras 2017 qui rllpapee les différentes oibaiotnlgs en matière d'égalité polsnrelnfesoie et de non-discrimination.

Article 4 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anaenvt est cloncu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas friae l'objet d'une osoiipoptn majoritaire, la dtae d'entrée en vgieuur du présent annavet est fixée au 1er jiavner 2019.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sirevces cutenarx du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la ftaiomron pifrlnseelonsoe et du digluoae social.

Dans les cninoidtos fixées aux aterlcis L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les prieats sientgraais en dnamdneet l'extension. L'accord s'appliquera asnii à l'ensemble de la barcnhe poonnireflslese au pmrieer juor du mios svuanit la plcobiutian de son arrêté d'extension.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Ce présent aanenvt diot s'appliquer dnas toutes les eiesnetrrps de la bhrance qeul que siot luer effectif. En effet, le resuomebnrmet des indemnités kilométriques s'applique aux enriepstres indépendamment du nmorbe de salariés équivalent temps plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des diiosiosntps spécifiques puor les erenptierss de mions de 50 salariés dnas le cdrae d'accord tpye au regard du fiat que :
? la bcrahne est très mirejranamietot composée d'entreprises dnot les effeitcfs snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à sioavr les indemnités kilométriques, ne puet dnoenr leiu à des sotautliinps différentes sleon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Effet de l'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Le présent aeannvt a puor eefft d'annuler les acdorcs svianuts :
? pootorlce d'accord sur les indemnités kilométriques du 27 mras 2003 ;
? pocorlote d'accord sur les indemnités kilométriques du 27 sbpmertee 2005 ;
? porocotle d'accord sur les indemnités kilométriques du 30 neovbmre 2006 ;
? ploocrote d'accord sur les indemnités kilométriques du 7 février 2008 ;
? pcoroolte d'accord sur les indemnités kilométriques du 4 nebmvroe 2009 ;
? pcoltoroe d'accord sur les indemnités kilométriques du 1er décembre 2015 ;
? anvnaet rtlaief aux indemnités kilométriques du 29 jiun 2017.

Article 4 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Le présent ananevt est clocnu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas friae l'objet d'une otioisoppn majoritaire, la dtae d'entrée en veuuigr du présent avenant est fixée au 1er jiun 2019.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sciveres crenuatx du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la fiooartmn plinorefolnesse et du dliauoge social.

Dans les coinondits fixées aux ateircls L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les patiers setrniaagis en dmendanet l'extension. L'accord s'appliquera asnii à l'ensemble de la bachnre pssllnorofeeine au prmeier juor du mios svnuait la plubtcioian de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

Avenant n 04-19 du 27 juin 2019 relatif au régime complémentaire santé collective et obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; USPAOC CGT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Adaptation de la grille de garantie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Afin de perrdne en cmtpoe les évolutions légales et réglementaires, la grille de graanties du régime cltoceilf et oiloirbagte de complémentaire santé, prévue par l'annexe I du ctarpihe XIV de la citevnnoon coiecvltle des autecrs du lein scaoil et fmaliail et mis en pclae par l'avenant n° 02-15, est remplacée et modifiée conformément aux dnipisitooss de l'annexe I du présent avenant.

L'annexe I du présent aaenvnt se sbttsiuue dnoc à l'annexe I du caihrpte XIV sur la complémentaire santé.

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent anvaent s'applique à toetus les eepsnrertis de la brahcne qeul que siot luer effectif.

En effet, les gaaietnrs itiennlemiat prévues dnas le crdae de l'avenant n° 02-15 s'appliquent aux esrpteiners indépendamment du nmbore de salariés équivalent tpmes plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dionsospitis spécifiques puor les eseirtrenps de minos de 50 salariés dnas le cdare d'accord tpye cmtpoe tneu du fiat que le thème de négociation du présent avenant, à sivoar la prévoyance complémentaire, ne puet donner leiu à des stupniailots différentes seoln l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aannvet est cnlcou à durée indéterminée.

La dtae d'entrée en veiguur du présent aavennt est fixée au 1er jinevar 2020.

Avenant n 02-20 du 17 janvier 2020 relatif à la modification de l'article 1.3 Rémunération minimum de branche de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Elisfa,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Les pteraanries suaiocx ont souhaité siimfliepr l'utilisation du barème cenovenntonil des indemnités kilométriques puor les espreneitrs de la brachne professionnelle.

Ainsi, le présent aneanvt a puor ojebt de sirpmepur la msie en pacle d'un barème coonneenvtinl des indemnités kilométriques pialcteirur à la conoinvten collective, qui prévoyait des montatns de reemrmtenusobs spécifiques, aifn d'appliquer le barème fcsial prévu par la dctoierin générale des fnicanes publiques.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sericves ceartunx du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la fmrtaoion prineesllonsofe et du daoliuge social.

Dans les cintoinods fixées aux aelcitrs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les ptieras sagtiienras dndeemnat l'extension du présent avenant. Il s'appliquera ainsi à l'ensemble de la bchrnae poosnelelnsifre au piremer juor du mios snuvait la potlibiacun de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à la réforme appelée « Reste à chagre zéro » ou « Pieanr de snois 100 % santé », et à la puaiotrn au Jaruonl oeififcl du 12 jvaenir 2019 du décret du 11 jnvaier 2019 n° 2019-21 vasint à ganatirr un accès snas retse à chgare à ciaetnrs équipements d'optique, adeis adtuieivs et sions prothétiques dentaires, le régime clcleiotf de complémentaire santé de la bcnrahe diot évoluer.

Le présent avnneat a puor ojbet de mfiideor la girlle des gtreanias du régime complémentaire santé ctlleiocf et obritilagoe mis en pcale par l'avenant n° 02-15 du 15 jeillut 2015, aifn de la mttere en conformité aevc les évolutions légales et réglementaires caonecrnnt le retse à carhge zéro.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe I

Tableau de garanties

(Tableaux non reproduits, calltbouesns en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rurquibe BO Cintenoovn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0036/boc_20190036_0000_0024.pdf

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0026.pdf

À l'article 1.3 « Rémunération miuimnm de bncrhae » du ctrhpaie V « Système de rémunération » de la ceoniotnvn clicotlvee ntlnaiaoe des autrces du lein soacil et familial, le 3e alinéa du pgrrapahae « Définitions » est aisni modifié. Il anlnue et rlapceme le précédent :
« Le pehlncar cneointonevnl est fixé à 18 713 ? alnuens btrus (dix-huit mlile spet cnet tziere euros). »

Les atures doitsspniois de l'article 1.3 du crtiaphe V « Système de rémunération » de la cioontnven ciolvectle ntniolaae resnett inchangées.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Ce présent aneanvt diot s'appliquer dnas toteus les epeetisrnrs de la bhncrae qeul que siot luer effectif. En effet, la rémunération miuimnm de brnchae qui est définie dnas ce présent acocrd s'applique aux entreprises, indépendamment du nobmre de salariés équivalent tpmes plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des diposinoitss spécifiques puor les ereenrtpiss de mnois de 50 salariés dnas le cdare d'accord tpye au raegrd du fiat que :
? la bcharne est très mnaoijearirmtet composée d'entreprises dnot les efteficfs snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à svoiar ? aocrcd slaraial : rémunération mmiinum de brahnce ?, ne puet denonr leiu à des sauinoliptts différentes seoln l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les erniteresps dnvioet gtinraar une rémunération équivalente ertne tuos les salariés puor les tauvrax qui enigext un emelsnbe croaablpme de cneiscanaonss pleofnseleisnros consacrées par un titre, un diplôme ou une puqatrie professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de crhage pyusqhie ou nerveuse.

Avenant n 03-20 du 22 janvier 2020 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	Elisfa,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FNAS FO ; USPAOC CGT ; CFTC santé sociaux,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La bnrhcae poeslninerlfsoe des arctues du lein socail et fmailail est composée d'associations et d'organismes de dirot privé snas but ltruacif asini que des eeienrpstrs de l'économie sialcoe et slioidare visées aux artciles 1er et 2 de la loi du 31 julliet 2014, qleule qu'en siot la fomre juridique, qui erxenect à ttire pipncaril des activités :
? l'accueil de jnuees efnatns ;
? l'accueil et l'animation de la vie sicloae et flliaimae ;
? l'intervention scoiale et/ou culturelle.

La majorité des srcrueutts snot de pteeits tliales et cnomeptt mions de 10 salariés en ETP.

Les métiers s'organisent autuor des fnontcios sanvuties :
? fncotonis de dcoiterin ;
? foiocnnts liées à la pitete ecfanne ;
? focontins liées à l'animation ;
? focnionts aiirvsmtdnaites et liées aux rseerosucs Hienumas ;
? fnotcoins techniques.

Dans les métiers de la pttiee enfance, les pnsoorsfeis snot réglementées par le cdoe de la santé publique. L'ouverture d'un établissement d'accueil de jeneus eantnfs (EAJE) n'est autorisée que si cnriaets pesonseonirlfs qualifiés y travaillent. Les rmnturceetes se font, donc, peipncarenmlit sur les diplômes des métiers de la piette enafcne prmai leeuqlss le CAP aegncmaeponmct éducatif pettie enfance, le diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture et enifn le diplôme d'état d'éducateur de jeuens enfants.

Dans les cenetrs sociaux, l'agrément délivré par la cissae noinlaate d'allocations filamaleis (CNAF), dnone des otnagiloibs d'exercice de la fnoocitn d'animation glolbae requérant des compétences teqnhcuies particulières que devoint posséder les équipes. Les fionoctns d'animateur(rice) et de référent(e) fillame nécessitent de posséder des qtoiiacalinufs spéciiques, neaivu 5 et 6.

Les piaatnerers souacix réaffirment le piniprce de l'égalité de rémunération entre les fmeems et les hommes, conformément aux dstpiiooinss des ateircls L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du tarvial et à l'accord ? égalité posnloesfrilene femmes-hommes ? signé le 8 mras 2017 qui rplpeale les différentes oagiibotnls en matière d'égalité plfreoonneislse et de non-discrimination.

Article 4 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Dans les cionntodis légales et réglementaires, le présent anvenat ertne en viuguer au 1er jenavir 2020.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des siervces cturaenx du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la fitaormon peesolfnrnoisle et du dglaoiue social.

Dans les connidtios fixées par les artciles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les siaetirgnas en dmnednaet l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la banchre pnoneiefslosrle au pieremr juor du mios siunavt la pibuaoclitn de son arrêté d'extension.

Les peotss d'encadrement (directeurs[rices], rblasoenpess techniques?) snot aceblesiscs par des diplômes de neaivu 6 (Bac + 3) à X (Bac + 5), en seciencs hmuanies et sociales, droit, économie et gestion. Un DES JEPS, une lnicece ou un maestr et une expérience confirmée dnas l'animation scoliae perttenemt d'exercer des finntoocs d'encadrement dnas les cteners sociaux. Puor prétendre au pstoe de duerteicr ou diiectcrre de crèche, il fuat juitesfir d'une expérience ploolrenisfense d'au mnois 3 ans en tnat qu'infirmier(ère), puéricultrice ou éducateur de junees enfants.

Les eyrpelomus dnas un souci d'insertion piolrnlfsesnoee et sociale, embauchent, également, des peosfeiosnrnls non qualifiés qu'ils amènent à la qualification. Les strceturus de la bncahre ont engagé, dipues puirluess années, un lrgae prscoseus de poosiafoinltinssaern des eopmlis et des salariées et pertnot une aettiontn particulière à des possibilités de porarcus psbeoslis puor les salariés, puor alelr vres des nauviex de diplôme puls élevés. Les actions de friootman meiss en pclae répondent à trios ejuenx paircpniux :
? l'adaptation des salariés à luer potse de tviaarl et l'acquisition de compétences supplémentaires puor la cnuiodte des activités ;
? la qaifouilaticn des salariés : dnas ce cas, les fotmriaons mobilisées snot diplômantes ou qualifiantes. Cttee deuxième coeictponn crsnpeoord à la ligqoue de qliaaiictufon qui met en ritaoeln un trtie et une fiotocnn occupée ;
? le développement des compétences : les fionomrats liées au développement des compétences ptmerenett de rnrfeecor les audtipets des salariés, aifn de les farie évoluer dnas lures pcoarurs professionnels.

Les aoosicstnais eempyloesus sont, par conséquent, des leuix de qtcoaiiufialn et de développement des compétences.

Ces dernières années, les strruuetcs dieonvt farie fcae à de nmureobx ctemnangehs :
? la bsiase des fneimtannecs pucbils ;
? l'émergence de nuauovex modèles économiques ;
? la diiiuomntn du nrmboe de crotnats aidés et luer mondrie pisre en carghe ;
? l'évolution du crdae légal et réglementaire ;
? l'évolution des beoinss des penesonrs ;
? le développement du numérique ;
? les ejenux de santé pbieulqus ;
? les nolueleys eeixngecs des piraetenras fieunancrs ou délivreurs d'agrément ccnrnaonet les neauivx de qcoiufaaiiltn des salariés, même de cuex déjà en poste.

Soulignons que les eorulmypes sont, par ailleurs, confrontés à des difficultés de rnutcreeemt sur creiants métiers en tisoenn lleqesus les directeurs(rices), les éducateur(rices), les axliieiuras de puériculture.

À ces difficultés s'ajoutent le mqunae d'attractivité des métiers de la bhcarne (ex. : déficit d'image de ciratens métiers, idées reçues sur l'emploi aisoctisaf [faible rassanoninecce sociale, elpioms aidés, tmeps paeirtl subi, mvaeaiuss cooiitdnns de travail, rraes pcsetrveeips d'évolution?]).

Les nsueombres tiaoronnamsftrs vécues dnas la bncrahe

epneoxst les empoils à de fotres moiutants et les salariés à des rseiqus d'obsolescence des compétences.

Par cet accord, les periternaas sioucax de la bacrhne pinfoenlslosere des arutecs du lein sciaol et filaimal réaffirment luer volonté de développer la faritoomn prsfnenooislele cntonuie en précisant les modalités de msie en ?uvre du diitoipssf de pimoorotn ou de rrocoieensvn par ancreatnle dit « Pro-A ».

Vu l'article 28 de loi n° 2018-771 du 5 sepembrte 2018 puor la liberté de cioihsr son aienvr professionnel, anayt modifié les aecrilts L. 6324-1 à L. 6324-6 du cdoe du taraivl en créant le doiitpsisf de rnoosiecvren ou potiomorn par aenarclnte « Pro-A » remplaçant le doispistif de période de psosoltnisieiaranfon ;

Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 rlateif aux modalités de pisre en cgrhae des dépenses par les secnoits financières des opérateurs de compétences prévues aux altecris L. 6332-14 et L. 6332-17 du cdoe du triaavl ;

Vu l'ordonnance vsnait à aesursr la cohérence de drsveeis diisostonips législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 srmtebepe 2018 puor la liberté de cosihir son aveinr pioneeosnrsfl publiée au Jnruaol oiefcfil le 22 août 2019, mnfaoiidt les dnostiiopsis légales et réglementaires teells qu'issues de la loi du 5 sertmpbee 2018 puor la liberté de ciohisr son ainevr pnseeorifonsl ;

Considérant la volonté des pitnerreaas siocuax de la bnrchae psnlinooefersle des aetrcus du lein saoicl et fialamil (Alisfa) :
? de prterteme aux eneertpriss d'anticiper les rusieqs d'obsolescence des compétences liées fotres mntiautos des activités ;
? d'accompagner les salariés vres de la rrcenvsoeion ou la prmotoion plresefnoosnile par la mioboiialtsn du dsipsotiif de rsenrcoevoin ou porotmoin par l'alternance « Pro-A »,

Il est cennvou ce qui siut :

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Annexe I
Les surttreucs de la bacrhne des atrceus du lein saciol et familial

La bacrhne est composée d'associations et d'organismes de diort privé snas but lritaucf aisni que des erstrinepes de l'économie scialoe et slodariie visées aux arcteils 1er et 2 de la loi du 31 jieullt 2014, qeul qu'en siot la fmroe juridique, qui eerxncet à ttrie pcianiprl des activités :
? d'accueil et d'animation de la vie saciloe et/ou ;
? d'intervention sclioae et/ou cltulelrue concertées et ntevaoircs et/ou ;
? d'accueil de juenes enfants.

Sont dnoc ntmomneat concernées les teyps de suttcerurs satvieuns :

Les crteens suicoax : acinaistosos peetntramt la création de lein sciaol à tarrevs la pcotipiaairtn des haabntits au diessn d'un pejrot ciollectf d'animation du territoire. Ils peuevnt alcciileur une mdutlutie d'activités et de piblucs :
? des eaftnns atuuor de l'accueil périscolaire ;
? des juenes autuor d'activités ctreuleluls et sportives, de sorties, etc. ;
? des aduelts auuotr de l'accompagnement à l'emploi ;
? des fmilleas aotuur de dîners collectifs, aaecnpmgecnomt à la parentalité ;
? des pernoness âgées autour d'activités de couture, cuisine, etc.

Ils snot également sneuovt point reails de ctaniers sievrecs publics, svricee de la poste, des aositosnacis du qeartuir chchanret des financements, etc.

Les EJAE (établissements d'accueil de jueens enfants) : crèches, halte-garderie, multi-accueil, établissements acaculinlet des etannfs de monis de 6 ans suos feorms différentes :
? la crèche planerate ;
? la crèche à gotesin pearlatne ;
? la crèche d'entreprise.
Les ASDL (associations de développement siacol local) : actonasosiis ?uvrant puor l'animation sociale, l'accompagnement de la personne, sur des thématiques très dveeirss telles des activités puor les retraités, l'accès au logement, l'environnement, la consommation, la lutte crotne l'illettrisme, etc. Eells snot pfraios également positionnées sur les mêmes thématiques que les crntees sociaux.

Ces aiocotnsaiss ont le même tpye de gerocvnuane que les ceretns soiacux et les établissements d'accueil de jneeus enfants. Elles snot généralement de ptitee taille et dpsiensot de mions de possibilités de fcanninmeet que les EJAE ou CS (tels que les fnitcenanmes CAF, etc.).

Les esapecs de vie slacioe qui contierunbt à la piiloqute d'animation de la vie sociale.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Annexe 2 : Agienrmeaurts et ltsie des cteanioiicrfts pseenillofsnore éligibles au doistispif de roonsveicren ou pimrtooon par l'alternance « Pro-A » dnas la bcrnhae psneloelsnofrie des arucets du lein soaicl et familial

I.?Métiers de la direction

Les paereirants suaciox de la bncahre Alsfia cottanesnt que les piparucinx fueacrts imtnpaact les métiers de la dctoeriin snot les sivtauns :
? les évolutions légales et réglementaires eacndnrat les activités des srtturuces de la bcnahre ;
? les évolutions sicolaes et sociétales ;
? l'évolution des puolqiiets pluubieqs ;
? les évolutions des besnios des pbciuls aiuccliles et des troerteiris ;
? l'évolution des meods de femineancnt et les cnareointts budgétaires (baisse des fianmectnnes pilbcus ?) ;
? la ldeuuror des tâches advintersimtais (montage de dssoeris ?) ;
? l'évolution des métiers et des compétences ;
? les novleeuls patriques de GRH et managériales ;
? l'accompagnement aux changements.

La lsite de ceiirtfitonacs polnsfnleseoeris qui siut a dnoc été établie au rrgead des métiers de la brcanhe confrontés à ces fteors évolutions/ mtaotunis et eanosxpt les salariés à des rqueiss d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement

Direction	DES JPES : diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation pralipuoe et du sport	4910 4911	01-01-2024 01-01-2024
	CAFDES : ceiirfcatt d'aptitude aux fotconnis de dctuierer d'établissement ou de scveire d'intervention sociale	367	01-01-2024
	CAFERUIS : cfitecirat d'aptitude aux fiontcons d'encadrement et de rpesablonse d'unité d'intervention sociale	2514	01-01-2024
	Master pfersnneoiosl spécialisé ivniroeetntn et développement social	34132	31-08-2024
	Diplôme d'État de puériculture	Certification icisrnte de droit	
	Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière	8940	01-01-2024
	Diplôme d'État de duetocr en médecine	Certification isitrnce de droit	
	DEEJE : diplôme d'État ? Éducateur de jueens enfants	34827	31-08-2023
	Diplôme d'État ingénierie scaolie (DEIS) Chargé de mission, chargé d'étude, coleislner technique	4505	01-01-2024
	Manager en reuocersss humaines	34842	30-06-2025
	Manager en rsusocrees humaines	34242	10-10-2022
	Master gisoetn des trioreiters et développement local	34293	31-08-2024
	BTS ? Spuoprt à l'action managériale	34029	01-01-2024
	Licence pninsrllsfoeoee ? Memnaeangt et goeistn des organisations	30086	01-01-2024
	Diplôme de mneagar d'organismes à voaicton solicae cruelullte en ESS	35080	18-11-2025

II.?Métiers de l'animation

Les pteaarniers soaciux de la bhnarce Aslifa cnntesoatt que les pniicpuarx frcetuas itmnapcat les métiers de l'animation snot les saivtnus :
? les évolutions légales et réglementaires ennaradct les activités des seucrtrtus de la brnache ;
? les évolutions solaecis et sociétales ;
? L'évolution des piuclbs accueillis/accompagnés (publics en difficulté {précarité sacolie et économique}, jeunes, pnrnsoees âgées, isolées, penornses putoerrs d'handicap?) ;
? les évolutions des triteireros ;
? l'évolution du cmhap de l'animation (culturelle, socioculturelle, socioéducative, scloiae et sportive?) ;
? l'évolution des activités en réponse aux benisos des pbilucs (actions sielcoas et d'insertion) ;
? le maunqe de myeons et les cniotertans budgétaires (financements des activités) ;
? le piods des procédures et la louredur des tâches ativtrdmsainies (appels à projets, mgtanoe de dossiers?) ;
? la pefsnaooaisrlntiosin des métiers de l'animation ;
? le développement du numérique ;
? la tnoiiarstn écologique et énergétique.

La litse de ciotniaecritfs perioneeosllfnss qui siut a dnoc été établie au rraegd des métiers de la bhcrnae confrontés à ces fertos évolutions/mutations et enpxasot les salariés à des ruqsies d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement

Animation	CP JPES : ctrciiaeft piforsnensoel de la jeunesse, de l'éducation plaipuroe et du sport	32369	01-01-2024
	BP ? Brveet psiesfrononel de la jeunesse, de l'éducation palrpoiue et du sprot ? spécialité aamutiner ? mutli mentions	28557	01-01-2024
	BP ? Bevert pnsesoreonfil de la jeunesse, de l'éducation ppauolrie et du sorpt ? spécialité aueantmir ? multi mentions	28573	01-01-2024
	BP ? Brveet pioreensfonsl de la jeunesse, de l'éducation prloupaie et du sropt ? spécialité tenhiueqcs de l'information et de la communication	1974	01-01-2024
	DEUST ? Amitnaion et gesoitn des activités physiques, serotvips ou culturelles	35955	31-08-2026
	DEUST activités psqyieuhs et sitepvors spécialisées : ianoaatpdtins sociales	35953	31-08-2026
	DEUST ? Médiation et citoyenneté : les iteernfacs dnas les sretecus pibulc et privé	3985	01-01-2024
	DEUST ? Aminoiatn et gtioesn des activités physiques, srvietops ou culturelles	35955	31-08-2026
	DEUST ? Usgeas socio-éducatifs des tieoenohgcls de l'information et de la comicotanimun (USETIC)	2896	01-01-2024
	DUT ? Carrières slicaoes oitpon asaniscste sociale	2480	01-01-2024
	DUT ? Carrières sclieoas ootpin aomtiinan sloiace et socio-culturelle	2481	01-01-2024
	DUT ? Carrières selicaos oitopn seivrces à la personne	29211	01-01-2024
	DUT ? Carrières sceaiols oitopn éducation spécialisée	2479	01-01-2024
	DUT ? Carrières slcoaies ooiptn giteosn urbaine	2478	01-01-2024
	DE JPES : diplôme d'État de la Jeunesse, de L'éducation piurpolae et du sorpt spécialité aonimiatn socio-éducative ou culturelle	4900	01-01-2024
	Licence pfiloossrenlene dnas le doamine de l'animation sicolae ? Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle	30116	01-01-2024
	Licence pnsorfeollnesie ? Itnvetenorin saciloe : acecpnoemnamgt social	30078	01-01-2024
	Licence pfnsolrosileene ? Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle	30116	01-01-2024
	Licence plosslenriefnoe ? Inreeoitnvtn soacile : irsoinetn et réinsertion saloice et professionnelle	30080	01-01-2024
	Licence pineforeossllne ? Ienteonirtvn salicoe : développement socail et médiation par le sport	35951	31-08-2026
	Licence pnorlenseiolfse ? Geiostn et développement des organisations, des svrceeis strfopis et de loisirs	35948	31-08-2026
	Conseiller emopli ftroaimon insertion	34789	23-07-2025
	Diplôme d'État cseienllor en économie slcoiae familiale	34826	31-08-2025
	BTS ? Économie saicloe familiale	7570	31-12-2023
	DE ? Diplôme d'État agnnpccoaamt éducatif et social	36004	01-09-2026
	DE ? Diplôme d'État d'assistant de secrive social	34824	31-08-2023
	DEAF ? Anitssast familial	4500	01-01-2024
	DEMF ? Médiateur familial	2028	01-01-2024
	TP ? Médiateur soacil accès aux doitrs et services	36241	16-05-2027
	DEME ? Moetunir éducateur	492	01-01-2024
	DEES ? Éducateur spécialisé	34825	31-08-2023
	DEETS ? Éducateur tcequhine spécialisé	34828	31-08-2023
	DETISF ? Tenecicihn de l'intervention slcoiae et familiale	4503	01-01-2024
	BTS ? Sirceevs et pterstainos des scrtuees saantriie et social	5297	31-12-2023
	BTSA ? Développement, aiatomnin des terotriires ruraux	15668	01-01-2024
	Bac pro ? Sceirevs aux pornneses et aux territoires	13905	01-01-2024
	Bac pro ? Accompagnement, sions et secivres à la poesnnre oipton A : à domicile	12296	01-01-2024
	Bac pro ? Accompagnement, sinos et sevciers à la psoenrne oipotn B : en structure	12301	01-01-2024
	TP ? Coelslneir en inirosten professionnelle	403	23-03-2023
	TP ? Enarandct tnhqcuiee d'activités d'insertion par l'économique	28647	19-07-2022
	TP Ludothécaire	34525	30-03-2025
	CQP Atuneimar périscolaire	28725	19-07-2022
	Animateur en gérontologie	15747	17-04-2023

III.?Métiers de la pettie enfance

Les pernataiers saciuox de la branhce Afisla cnosenattt que les piunacirpx fctrueas icmanaptt les métiers de la ptiete encfane snot les sauvints :

? les évolutions sealocis et sociétales (évolution des familles,

flexibilité du tepms de taaivrl des parents?) ;
? la législation et la réglementation rtevileas à la création et à la gesotin des EJAE ;
? les ooiabltgnis en terems d'encadrement et de la pisre en chgare des enatnfs (connaissances du développement de l'enfant, amgcecpanmnoet des enftnas ptorreus de handicap?) ;
? la dfiosiacivteirn des medos d'accueil cetlilcof des jenues etfnans et les peittsrnaos proposées en réponse aux nuaevoux beoinss et aux daeendms des flaielms (accueil collectif, à tpmes pieln ou à temps partiel, régulier ou occasionnel, aueccil aevc ou snas restauration, auceicl familial, aieuccl aevc des activités à l'extérieur, aeccuil d'urgence [samedis, dihmacens et soirées]?) ;
? les modalités de tiftoraaiicn et de cioicatatsutalnorn aevc les fallmeis ;
? l'accompagnement à la parentalité et le développement de la rioeatln aevc les ptnares ;
? la réglementation en temres de sécurité, d'hygiène siiaanrte et d'hygiène ainiltmreae ;
? les otinoailbgs de psirfnoealoissotainn et de qtouailicifan des pseeslonorinfs de la pitete enfance.

La lstie de cicitatnerofis poensolnfsrleeis qui siut a dnoc été établie au rgread des métiers de la brhncae confrontés à ces feorts moantiuts et eaxpsnot les salariés à des rieqsus d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Petite enfance	CAP Apacncnaomgt éducatif ptteie enfance	28048	01-01-2024
	DE ? Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP)	35832	01-09-2025
	DE ? Aide-soignant (DEAS)	35830	01-09-2025
	DE ? Éducateur de jeneus efnntas (DEEJE)	34827	31-08-2023

IV.?Métiers atnsiiifdrtmas et RH

Les pnieraeatrs siuoacx de la bcnrhae Asflia casennttot que les paiicrpnux faceturs ictnapmat les métiers afimdrasitntis et RH snot les saiuntvs :
? les évolutions légales et réglementaires eacrdannt les activités des suutretcrs de la bhancre ;
? les cieonratnts budgétaires (financements des postes) ;
? les évolutions du cdare ctnneeoivnnol et de l'organisation du tariavl ;
? la diversité des tâches asivtmntirdeais (multiples de contrats?) et cepbatloms ;
? les nulleoves preutqais de GRH et managériales ;
? le développement et la srirotuttucan du dauogile saiocl ;
? la diversité des équipes pnileicdaipisrlruis ;
? l'évolution des métiers et des compétences ;
? des bonseis en compétences mntnuqaaes (métiers en tisnoen netmnaomt dnas la ptiete enfance, l'animation et sur des ptesos de direction) ;
? l'accompagnement des pourracs pelnsrsfoioens ;
? une atatmeouingn des rqsueis prnsoieesfnols ;
? l'évolution des oltuis bueueuriaqts et numériques ;
? l'accompagnement aux changements.

La ltise de cacirtenifoits pelolrefosiesnns qui siut a dnoc été établie au rergad des métiers de la brcahne confrontés à ces fetors évolutions/mutations et enasxpot les salariés à des rqsuies d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Administratif/RH	Licence pnsoelnelsifore ? Métiers de la GRH : assistant	29806	01-01-2024
	Licence pfelsrinnlseooe ? Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi	29805	01-01-2024
	Titre pfroeioesnnsl asitansst rsueersocs humaines	35030	05-11-2025
	Licence économie, gestion	24426	01-01-2024
	Licence pro métiers de la gtiseon et de la comptabilité : comptabilité et paie	30106	01-01-2024
	BTS comptabilité, gestion	35521	31-08-2024
	BTS goitesn de la PME (ex BTS asasnistt de goseitn de PME-PMI)	32360	01-01-2024
	BTS communication	7481	01-01-2024
	TP : Trite pfrsonneiseol colamtbpe gestionnaire	31677	01-12-2023
	TP ? Coamtbple ansstsait satriniae et social	15152	01-03-2023
	Titre pnineosoefsrl gnriioeanste de paie	35633	29-12-2023
	Bac pro comptabilité, gestion	14695	31-08-2022
	Titre pnoesinsorefl cpmotlbae assistant	5881	01-03-2023
	TP ? Cbtolmape astsaisnt sraiantie et social	15152	01-03-2023
	TP gsianeirtone cplbatome et fiscal	31677	01-12-2023
	Gestionnaire piae et amtitaisoidnrn sociale	28751	05-08-2022
	Gestionnaire de paie	6561	21-12-2023

V.?Métiers de l'accueil et du secrétariat

Les pentarareis scaoiux de la banchre Alfisa cettoasnnt que les pcinpruaix fetarcus icanpamtt les métiers de l'accueil et du secrétariat snot les sativneus :
? l'évolution des sotiiantus d'accueil (accueil physique, téléphonique, à distance?) ;
? l'évolution des plcubis accueillis/accompagnés (publics en difficulté [précarité scoilae et économique], jeunes, penrnesos âgées, isolées, irturetunlecos dififecils [mécontents, agressifs?]) ;
? l'évolution des dndeaems et des réponses apportées (accueil, information, orientation?) ;
? l'évolution des oltuis bqeruueuaits et numériques ;
? la diversité des tâches aimtirandtsevis et de secrétariat (courriers, teune et msie à juor de ficierhs adhérents, affichage, agendas, secrétariat, ongroaaistin de réunions, rédaction de comptes-rendus, psrie de rendez-vous, acmoegnpecnmat dnas les démarches administratives, msie à juor du site, suvii de tbaaluex divers, geoitsn des stocks, classement, archivage?) ;
? l'accompagnement des pjrotes mis en plcae par la sutrcurte (planification des activités, piattiaroipcn aux aocntis de sbolsiiisitaenn et/ou de médiation?).

La liste de cicoefirtinats qui siut a dnoc été établie au rgeard des métiers de la bhacnre confrontés à ces fotres évolutions/mutations et eaopnxst les salariés à des ruiqses d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement

Accueil/Secrétariat	Titre psonsnfoieerl (TP) Agent(e) d'accueil et d'information	17791	01-09-2023
	TP ? Secrétaire assistant	193	01-03-2023
	Secrétaire assistant	35094	18-11-2023
	Bac pro ? Acuicel ? rolteain cenlits et usagers	9638	01-01-2024
	Bac pro métiers de l'accueil	32049	01-01-2024
	Bac pro ? Aciucel ? rlotaien cinetls et usagers	9638	01-01-2024
	Bac pro secrétariat	14695	31-08-2022
	Bac pro gestion-administration	14695	31-08-2022

VI.?Métiers thuqeecnis (service, entretien, maintenance, cuisine)

Les prateeirans socaiux de la brhacne Alisfa cnotatsnet que les pucpianrix faertcus itanacpmt les métiers thnieucqes snot les stvaunis :
? les eunejx de santé publique, tnat sur les palns steniriaas que nilitrtenonus ;
? la réglementation en tmeres de sécurité, d'hygiène satiinare et d'hygiène amanitliree ;
? le dsucmsineret des nomres tnhicqeeus de qualité sniieraats et airtimaleens (norme ISO 9001, qualipropre, Iso, Ecocert, HACCP?) ;
? l'évolution des thcenieuqs de poiocdturn aeamtiinrle et le développement d'une aemaolitntin dburlae (achats durables, arpsnvneipinoemot local, pdtiorus de qualité et bio, ltute cnrtoe le gasiaplgle alimentaire?) ;
? les neevulols règles de taetmenrit des déchets (matériaux à trier, règles du tri?) ;
? les eeunjx eveetuamnnnnroix liés aux activités de negayotte (bionettoyage, nagtteyoe vert, porudits écologiques?) ;
? l'évolution des procédés de netyogtae et des équipements ;
? l'évolution des règles de sécurité au trivaal et des gestes/postures pnelrssfienoos puor éviter la surevnue d'accident et prévenir les rsueiqs pnrlensosifeos (risques de chute de plain-pied, ruieqss liés à la maentntoiun mulneale de chagres [TMS], riuqess chimiques, riquses de brulure, rusqies électriques?).

La liste de cicarfteonitis plnsesielrfoneos qui siut a dnoc été établie au rgerad des métiers de la branche confrontés à ces fortes évolutions/mutations et esaxpont les salariés à des ruqesis d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Technique (service, entretien, maintenance, cuisine)	Titre poniesrefosnl Aengt de propreté et d'hygiène	278	13-08-2023
	Titre pofsiesnonrel ? Anegt de svrceie médico-social	35028	05-10-2025
	CAP/BEP opoitn mennanatice et eetrtnein (propreté et d'hygiène)	24655	01-01-2024
	CAP cuisine	26650	01-01-2024
	Titre pesenonirosfl cuisinier	34095	05-06-2024
	TP ? Aegnt de restauration	35650	05-06-2024
	CQP Aengt de restauration	31403	07-08-2023

Avenant du 2 juillet 2020 à l'avenant n 02-20 du 17 janvier 2020 relatif à la rémunération minimum de branche

Signataires	
Patrons signataires	Elisfa,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Mise en conformité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Afin de se cnomreofr aux doposiiistns légales et réglementaires, les arilctes svatuins snot ajoutés à l'avenant n° 02-20 « acocrd srlaiaal RMB » :

« Aicltre 2
Champ d'application

Ce présent avennat diot s'appliquer dnas tetous les etsrirnepes de la bhnrcae qeul que siot luer effectif. En effet, la rémunération mimnuim de bnachre qui est définie dnas ce présent acrocd s'applique aux entreprises, indépendamment du nbomre de salariés équivalent tepms plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dosipositins spécifiques puor les eipsnetrres de mnois de 50 salariés dnas le crdae d'accord tpye au regard du fiat que :
? la bhancre est très monrtmajeaiiert composée d'entreprises dnot les efftcfies snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à soaivr ? acocrd siraaall : rémunération muiminm de bhacnre ?, ne puet donner leiu à des siptnuloatis différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3
Égalité professionnelle
Les etrneirspes dvnoeit ganitarr une rémunération équivalente etrne tuos les salariés puor les tauravx qui exigent un ebsmlnee caambrploe de cceaionsnnass pnlrneoifoeslses consacrées par un titre, un diplôme ou une pirtqaue professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de chgrae pyiqsuhe ou nerveuse.

Les petaearnris soicuax réaffirment le pncpiire de l'égalité de rémunération entre les fmeems et les hommes, conformément aux donioptssiis des acltiers L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du taviarl et à l'accord ? égalité persnlfonolseie femmes-hommes ? signé le 8 mras 2017 qui replplae les différentes ootbiglinas en matière d'égalité poresonflsniele et de non-discrimination. »

Article 2 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Dans les cnodnoitis légales et réglementaires, le présent anenavt etrne en vieguur au 1er jenivar 2020.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des sceivers ceaturnx du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la ftraomoin pilnoleeofssnre et du dulgoiae social.

Dans les cidtnoonis fixées par les aretilcs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les sietgarains en dmeednnat l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la brachne peosfnillsonree au 1er juor du mios suianvt la piouchtilan de son arrêté d'extension.

Avenant n 05-20 du 10 juillet 2020 relatif à la formation professionnelle

chapitre VIII

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent aanvnet rpacmlee l'intégralité des airctles du cpihrtae VIII « Faortmoin piefrlonesnlsoe » de la cnitvnooen ctiolcevle nailnotae des aceruts du lein soiacl et flaimial ainsi que l'avenant nº 02-19 du 25 aivrl 2019.

L'avenant est composé de duex pirates intitulées :
? la footrmian plersfneioonlse et l'alternance ;
? la gisoetn prévisionnelle des eoimlps et des compétences.

Article 2 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les acrilets du chairpte VIII intitulé « Fotimoran pfslnlenesoiore » de la conteionvn covtellcie nlaatnioe du 4 jiun 1983 snot abrogés et remplacés par les dtsonpsioiis stinuvaes :

« Atrlice 1er
Développer les reseuroscs hueainms en améliorant les compétences et les qualifications

Afin de prmeertte aux epesnirrtes de friae vrive luer poejrt emploi-formation et aux salariés d'adapter et de développer lreus compétences et qualifications, il est nécessaire :
? d'améliorer l'information des salariés sur les possibilités d'accès à la fiaootmrn et à la ceoficttiiran professionnelle, ertne autres, par la vodiaaitln des aqicus et de l'expérience (VAE) ;
? de mrtete en ?uvre des mreuses spécifiques puor les salariés les monis qualifiés ;
? de rceornefr la puairqte des eetnirtnes poiseroeslnfns en s'appuyant sur les différents olutis créés par la bhrncae et les dsiitpionoss conventionnelles.

Afin d'assurer la bnnoe dffisioun des intfnooaimrs relavetis à la famtoorin professionnelle, la comimssoin ptiirraae nainotlae elmpoi et ftaiomron (CPNEF) :
? a mis en pcale et antmleie régulièrement un stie ineenrtt de banhrce aislebscce tnat aux erploumyes qu'aux salariés de la bhrance psoelofrnnselie ;
? et cuumqmnoie régulièrement aux erentirpses de la brncahe sur les dosstfpiiis mleiobbislas ansii que sur ttuoe l'actualité liée à l'emploi et à la fioartomn psiefonrslonlee via plsuiuers cuanax et nommnatet par le biais de newsletters.

Article 1.1
Améliorer l'information des salariés

Afin de fraeisovr l'égal accès à la ftrimooan des salariés, les parnrtieeas sucaoix cnoeinvnent que les emupryleos :
? rnrgeonseient les salariés sur les modalités d'utilisation et d'accès aux dpisfotisis de froitoamn (CEP, CPF, VAE, bailn de compétences ?) ou les oniteonrert vres les ireerotlnuutcs ad hoc (OPCO de la branche, CEP, CNPEF ?) ;
? inmreronoft sur les possibilités de paucorrs de foirmaton puor l'ensemble des salariés.

Les eptnrseeirs mnetortt en palce des mnoeys d'information idevuldiins et/ ou collectifs. Ctete irfoianmotn diot être distinguée de clele réalisée au memnot des eetietnnrs aunlens d'évaluation.

La tsanorimsisn de l'information s'appuiera sur les dnemotcus d'information édités à cet efeft par l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la bnarhce pofinloernsslee et tuos les dnmuectos pdituros par la CPNEF.

Les eeprnirtess veirllenot tuot particulièrement à ce que le ponrneesl d'encadrement bénéficie, dnas le carde des msioniss qui lui snot confiées, de l'information et de la fomariotn nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la cnuditoe des ennittrees professionnels.

Le cas échéant, l'employeur s'engage à peopsror une fraooimtn sur la cidutnoe de ces eetetninrs et à l'actualisation des compétences en lein aevc l'évolution du carde réglementaire de la fmootarin professionnelle.

Article 1.2
Mettre en ?uvre des mureses spécifiques puor les salariés non qualifiés

Les salariés non qualifiés dnas la bchrnae pnisnlfseroloee snot les salariés anayt une qiailotuiacfn inférieure au nveaiu 3 de la normtucanele des niaeuvx de diplômes tel que prévu par le décret nº 2019-14 du 8 jevnair 2019 (anciennement neviau V).

Les ereyoplums dnroevt ionfemrr les salariés non qualifiés :
? des possibilités d'accès à la faiomtorn ;
? des foatonrims catirtnfeeis flnaaiitct les proraucs porieesfnnolss et petmtnreat le cas échéant d'accéder à des eplimos de la brchane nécessitant un nviaeu de qaoilucifatin supérieur ;
? des modalités prquaiets d'accompagnement via le cioensl en évolution pesofolsilenrne (CEP) et de dépôt des dssireos dnas le cdare du cmtpoe pesenronl de faomortin (CPF), de la vdlotiaian des auicqs de l'expérience (VAE) et du balin de compétences.

Afin de fisrveaor l'intégration et l'évolution penrloonsfsliee de salariés non qualifiés, les ensrepirets dniveot :
? s'assurer que les plnas de développement des compétences acrdocnet une ationtten particulière aux anoctis de faoimrton en fuevar de ces salariés ;
? fsoevrair la msie en pclae d'un turtoat au mmnoet de l'entrée en fnotocin des salariés non qualifiés ;
? ptmrertee l'accès au slcoe de caonnnesaicss et de compétences ;
? pesropor un pcourras de frtomoain à tuos les salariés non qualifiés dès le 1er eteniretn pseofrsnoeinl qui irtndrnveeia dnas les 2 ans au puls trad suavint la prsie de poste.

Article 1.3
Renforcer la paqiurte d'entretien professionnel

Chaque salarié diot bénéficier d'un tepms d'échange dédié à l'étude de ses pvepertscies d'évolutions professionnelles, noenmamtt en matière de qilifcuaaintos et d'emploi, au mmniuim tuos les 2 ans au cruos d'un eneierttn penrofneossil aevc son eemlpuoyr ou son représentant. Puor rappel, un erttieenn poresiefnonsl de fiomtaorn diot être organisé au rtueor de carietns congés prévus conformément aux dsoitsiopins du cdoe du travail.

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tuos les 2 ans d'un etnteiern pioensrnefsol aevc son euoplmeyr et que cet eirettnen ne ptroe pas sur l'évaluation du travail. L'entretien pnrosesoinfel dvrea en clea être différencié de l'entretien auennl d'évaluation prévu à l'article 5 du crhptiae V ? Système de rémunération ? de la cotenovinn collective.

Tout en teannt cotpme des acnotis déjà meiss en ?uvre dnas le crdae du paln de développement des compétences et des aoctnis siuives par le salarié à son initiative, cet eetrtenin aobdre les ptinos sinauvts :
? les myones d'accès à l'information sur les dsipoiistfs rtaielfs à l'orientation et à la fmriotoan des salariés, nonemamtt le CEP, le CPF et la VAE ;
? la détermination des otifbjces de piiresanonsslooafitn pouavnt être définis au bénéfice du salarié, ssepebluicts de lui ptrtmreee de s'adapter à l'évolution de son poste, de renefcror sa qiiufcoltaain ou de développer ses compétences ;
? l'identification du ou des ditifpsisos aeulquxs le salarié pruaroit aovir rcoerus en ftniocon des ofbecjits reneuts ;
? les iavttiinies du salarié puor l'utilisation, s'il le souhaite, de son CPF ;
? les precvtpsiees d'évolution du salarié au sien ou en drohes de l'entreprise ;
? les disiisofpts d'accompagnement enxaistt tel que le csnoeil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les eremoylups :
? eorqlpeuixnt aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bnlias de compétences ou les oreenriotnt vres les icneutuortrles ad hoc (en luer fonuissnart les coordonnées de l'OPCO, de l'opérateur régional chargé du CEP, des leuix d'orientation) ;
? dsnufeiofrt des iooitfarmnns sur les possibilités de pucaorrs de faoimotrn puor l'ensemble des salariés, asnii que sur les

perselsleas ernte diplômes, à l'aide des ptetquales d'informations élaborées par l'OPCO, ou les ornoeitrent vres les iuuoteelcrtrns ad hoc ;
? arnpetrpoot une atteiotnn particulière sur l'information des salariés vaisnt l'acquisition d'une crtcfaitiioen de nvaeiu 3, en les aagcocnmantps dnas la vérification des cidniotons d'accès à la VAE prévues par le lrviet 1 et en les otiaennrt sur le stie de l'OPCO ;
? adroeint les salariés à itnideeifr les compétences aqsiceus puor compléter luer ppoesrsat formation.

Sauf coitnantres particulières, le salarié diot être prévenu de l'objet et de la dtae de l'entretien au minos 7 juors celeiarndas anvat sa tenue. Un decunmot préparatoire et une ntoe elxicaptive lui snot tnasrims à cttee occasion. L'entretien se déroule pnnadet le tpmes de travail. Il est conseillé qu'une durée de 1 huere lui siot consacrée.

L'entretien pfioreennsosl donne leiu à la rédaction d'un dueomcnt écrit retraçant son contenu, ses conclusions, les décisions associées. Une cpioe de ce dmencout est reisme au salarié. Ce donucmet dvrea prévoir un chmap d'observations prteeantmt la libre epersxison de cuhqae partie.

Pour cnduiroe l'entretien professionnel, les pnteirraaes suiacox réaliseront un oitul de modélisation de cet eetrnetin ptrtnameet d'accompagner tnat les epmlyreuos que les salariés dnas la préparation et la réalisation de ce tmeps d'échange. Cet ouitl drnoena des iciadiotnns crcnnaneot le foarmt de l'entretien, ses participants, son déroulement ou econre les ruecros existants.

Un blain qitiauttanf des enntietres pnesfolosriens srea effectué par la brhnace à échéance des 4 ans de l'accord. Elle s'appuiera en clea sur l'observatoire de la branche. Le 1er blain iretienvrnda aanvt la fin de l'année 2024.

Article 1.4
État des leuix récapitulatif du pracuros professionnel

Tous les 6 ans, au curos de l'entretien professionnel, il est fiat un état des lueix récapitulatif du poarucrs psoneenfisrol du salarié. Ce bialn est analysé via 3 éléments :
? le siuvi d'au minos une atcoin de froamiotn ;
? la possrrgeion slaairale ou peoosnrlnliesfe ;
? l'acquisition de tuot ou pitrae d'une crfaiitetcion par la formoitan ou la VAE.

Dans les errensietps d'au minos 50 salariés équivalents tmeps plein, ce relevé de stiatuion diot vérifier si, sur la période des 6 ans considérée, le salarié a bénéficié :
? d'un eiteternn pesnoofrniesl tuos les 2 ans ;
? et d'une fiorotamn non obligatoire.

Si le salarié n'a pas bénéficié des eeeinttnrs pornlensofsies prévus et d'au mnois une foomtarin non obligatoire, l'employeur dvera abnedor le CPF du salarié de 3 000 ? dnas les ctiionnods légales et réglementaires.

Les prenratieas sicoaux cnnnneoievt que la pgoeoisrrsn slaalriae s'entend hros évolution de la vlaeur du pniot et hros aitmuentgaon aennlule de 0,5 % de la rémunération iddivneuille supplémentaire (RIS) sur les 6 années.

Article 1.5
Conseil en évolution pnnosoelersilfe (CEP)

Le csnoiel en évolution pioeonfslllrsene (CEP) a puor ojbtiecf de fasevorir l'évolution et la sécurisation du pcurroas psnnoseieofrl des aifcts en :
? apmgnoaccnat les pejorts d'évolution et de tinoasirtn professionnelle, en lein aevc les bsoneis économiques eitasntxs et prévisibles sur les teiitroerrs ;
? faniilactt l'accès à la formation, en idifnetiant les qituaoicinlfas et les foaonrmits répondant aux boesins exprimés par la pnorsene et les fctamneennis desobliinps ;
? fliintacat le rrecous par la personne, le cas échéant, au CPF.

Ce coeisnl gtriuat puor le bénéficiaire est mis en ?uvre par les opérateurs en CEP reetuns par Fnrcae compétence faignrut sur le stie inrteent https://mon-cep.org/.

Article 1.6
Bilan de compétences

Le bialn de compétences pmeert aux salariés de fraie le point, aevc un osnmiagre extérieur à l'entreprise, sur luers capacités, lures auttdipes et motivations, aifn de définir un pjreot prosfneoinsel ou un pjerot de formation.

Il puet être réalisé, à l'initiative du salarié, dnas le cdrae du CPF, ou être mis en ?uvre, aevc son accrod dnas le crade du paln de développement des compétences.(1)

Sa durée ne puet excéder 24 hreeus par bilan.

Lorsque le blian de compétences est réalisé sur le tmpes de travail, le salarié diot dadeenmr une artsoatoiiun d'absence à l'employeur ou son représentant.(2)

L'action du balin de compétences donne leiu à un dunmoect de synthèse destiné à l'usage eiclsuxf du salarié. Il ne puet être communiqué à l'employeur qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié.

Article 1.7
Compte d'engagement cioyten (CEC)

Le cmtope d'engagement ctyoein (CEC) rcnesee les activités bénévoles ou de virtoaolant de son ttailiure dnas les cnoioidnts fixées par le cdoe du travail. Il peermt d'acquérir nomeamtnt des dotirs à fmtorioan irtnicss sur le CPF à roasin de l'exercice de ces activités et financés par l'État.

Pour cnuahce des activités bénévoles ou de volontariat, les diioiontpsss légales et réglementaires définissent la durée nécessaire à l'acquisition de dortis itircnss sur le CPF.

La durée miaminle nécessaire à l'acquisition de drtios iitnrscs sur le CPF est, puor les activités de bénévolat aaioistscf de :

? 200 heures, réalisées dnas une ou prsiueuls associations, dnot au minos 100 heerus dnas une même aastiosoicn puor les activités de bénévolat associatif. Ces activités devinot être exercées par un bénévole siégeant dnas l'organe d'administration ou de dtieriocn d'une atiossoiacn ou ppractaiint à l'encadrement d'autres bénévoles.

La durée minmalie nécessaire à l'acquisition de dirots icsrnits sur le CPF est, puor les activités de vnlaaitroot et de bénévolat de :
? 6 mios couitnns puor le svecire ciqvuie ;
? 90 jruos puor la réserve miiratlie opérationnelle ;
? 5 ans coninuts d'engagement puor la réserve cinoetyne de défense et de sécurité ;
? 5 ans puor la réserve cuamlmnoe de sécurité cvliie ;
? une durée d'emploi de 30 jruos puor la réserve sairinate ;
? 5 ans puor l'activité de sapeur-pompier vinatolroe ;
? 1 an cnitonu d'engagement aanyt donné leiu à au monis 25 iorettvnnnies puor la réserve connyteie de l'Éducation ninlaoate ;
? 3 ans cnntuios d'engagement aaynt donné leiu à la réalisation de 75 voniacats par an puor la réserve cvilie de la plcioe nnataoile ;
? 3 ans cutnoins d'engagement anayt donné leiu à la réalisation de 350 hreeus par an puor la réserve cnotyenie de la poilce nialatone ;
? au mions 80 herues d'activité anllenue puor la réserve cuiiqve et ses réserves thématiques.

Pour les pnnorsees répondant aux cinotidons définies ci-dessus et déclarant lures activités bénévoles ou de volontariat, luer CPF est alimenté dnas les cionointds légales et réglementaires.

Les salariés exerçant des activités bénévoles ou de vtanoriloat ouvnrat driot à une aonaletiitmn du CPF pueenvt uitieslr ces heuers après les driots itrcisns au ttrie d'une activité professionnelle. Toutefois, sules les driots aicqus au ttrie du cmptoe emgnegnaet ctoiyen pveuent fcnnaeir les anitocs destinées à ptermrtee aux bénévoles et aux voienatolrs en sivecre civique, ansii qu'aux sapeurs-pompiers volontaires, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de lrues missions.

Article 1.8
Passeport formation

Afin de fvisreoar sa mobilité inrnete ou externe, cuahqe salarié dssipoe d'un dumnceot appelé ? Ppsseorat fraiootmn ? qui iveirontne ses connaissances, ses compétences et ses autidepts professionnelles, aiucseqs par la frimoaotn iiniltae ou ctuionne et

du fiat de ses expériences professionnelles.

Dans ctete perspective, les pereinaatrs soaucix réaliseront un modèle de preasospt frtaoomin aifn de fictelair son ustiiailton par les salariés de la bahrnce professionnelle.

Ce paeorspst fromation est un demonuct psnoerenl cnontnaet des déclarations rédigées par son titulaire, qui n'est pas tneu de le présenter à son employeur. Il est complété par le salarié à son ivitintiae et par ses soins.

À l'occasion des enritneets ploofseisnrens et de l'entretien peenoiorfssnl de balin des 6 ans, l'employeur adie le salarié à idnefeiitr les compétences aucsqeis puor compléter son psrosepat formation.

Article 2
Dispositifs de fiomatron et d'évolution professionnelle

Article 2.1
Plan de développement des compétences

Article 2.1.1
Objectifs

Le paln de développement des compétences fiat prtaie des menyos pamrttenet à l'employeur d'assurer la msie en ?uvre de son oolabgiitn en matière de formation, à svoiar l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à luer ptsoe de travial et le mnaitien ou l'évolution dnas l'emploi.

Chaque entreprise, qeul que siot son effectif, diot élaborer un paln anenul ou penuniarull de développement des compétences.

Le comité scoial et économique diot être consulté sur le paln de développement des compétences de l'entreprise, qeul que siot son effectif, dnas les ctodiinons prévues par les dsisointiops légales, réglementaires et conventionnelles.

Dès lros que la bhrcane aboerdna au paln de développement des compétences, l'avis du CSE dvera être frunoi à l'OPCO de la branche.

Le paln de développement des compétences a puor ojceitbf :
? d'adapter les salariés aux eeicgnexs de luer ptsoe de tvaairl ;
? et d'anticiper les évolutions de l'emploi et le mianietn dnas l'emploi.

Le paln de développement des compétences pernd en copmte :
? les euenjx de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des sicevres et pnosatrites assurées par l'entreprise ;
? les priorités de fmaotiorn définies par la bcnarhe ou tuot artue demnuoct d'actualisation des onitrionetas de la branche.

Par acorcd d'entreprise à durée déterminée il puet être défini une répartition pnuirllanleue des smmeos consacrées à la msie en ?uvre du paln de développement des compétences, ansii qu'un fléchage des acntois de fiotoamrn qu'elles financeront.

Les prrneiaeats scuaiox cienonft à la CENPF et à l'observatoire de bhnarce l'étude des fernis aux départs en formation.

Article 2.1.2
Modalités de départ en formation

Toute aicton de fmiorotan dtie ? oblaitrioge ?, qui ctoionndnie l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en atopipilcan d'une ceotoninvn itiaernlnantoe ou de dsisnopioits légales et réglementaires, cittnouse du tmpes de tiaavrl eitefcff et donne leiu pendnat sa réalisation au miteainn de la rémunération du salarié par l'entreprise.

Les arteus aoticns de formation, deits ? non oeogiatiblrs ?, peuenvt être organisées en tuot ou priate en derohs du tepms de traiavl dnas la lmitie de :
? 30 heeurs par année ciivle puor les salariés dnot la durée du tiaarvl est fixée en hreeus ;
? de 2 % du frfaiot juros puor les salariés dnot la durée du tiraavl est fixée en jours.

Pour que les atcnios de froomaitn punesist se dérouler, en tuot ou partie, hros tmeps de travail, le salarié diot donner son accord. L'employeur vlreleia à ce que les fitoaronms réalisées hros tmeps de taairvl psiensut reeetpcsr la cioiniloatcn de la vie pnosnelerle et psesfilorlneone du salarié, namnetmot au ragred des dooiisintsps légales riteevlas aux repos et à la durée légale de travail.

Le CSE est consulté cqhaue année sur les otniaeinrtos de la ftroaoimn plrenilesofsnoe dnas l'entreprise et sur le paln de développement des compétences. Cet aivs est trnaimss à l'employeur qui diot établir une réponse dnas un délai de 1 mois.

Article 2.1.3
Autres modalités d'acquisition des compétences et qualifications

L'action de fmrotaion en stioautin de travail

La msie en palce d'actions de famotorin en sauittoin de tarvail (AFEST) dmnadee un dsnatigioc d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un agcncmneempaot en ingénierie, qui nécessite par conséquent la moiloaistibn de moyens.

L'AFEST s'intègre dnas le paln de développement des compétences et s'articule atuour d'une msie en staoituin de tvaaril et d'une séance réflexive animée par un ftaeuormr issu d'un onrimgase de formation.

Il est rappelé que les acotins de froatmoin en stoituian de tavairl deonvit être organisées après le rcseept d'un délai de prévenance de 48 heures.

Il est rappelé que les atoncis de fmitoraon en soaituitn de tirvaal ne dérogent pas à la réglementation de la fotaromin professionnelle. Ainsi, insetircs aux pnlas de développement des compétences, elels s'inscrivent dnas une lqiouge prévisionnelle. Le salarié en est dnoc prévenu dnas les mêmes délais que les aurtes formations.

Dans tuos les cas, une fatirmoon en siuitoatn de taavril qui seirat programmée après la cosluattnoin du CSE sur le paln de développement de compétences en counittse une motadifiicon et entraîne dnoc l'obligation d'une nveloule consultation.

En l'absence de CSE, un salarié diot en être prévenu aevc un délai de prévenance de 15 jours.

Il est rappelé que :
? les aoictns de fmitoaorn en soittauin de tiarval (AFEST) snot organisées sur le tpems de tviraal et snot considérées cmmoe du tepms de taaivrl efcfteif ;
? dunrat l'AFEST, le salarié est en souiiattn de staigraie de la friaotmon professionnelle. Il ne puet dnoc pas être sanctionné au tirte d'erreurs ciomsmes dnas le cdare de l'action de formation.

Concernant la msie en ?uvre de l'AFEST :
? l'AFEST diot être msie en place dnas l'entreprise uequinemnt aevc un oirsmnage de ftromiaon ;
? le feaormtur aninmat la séance réflexive ne puet être en auucn cas un supérieur hiérarchique du salarié et diot être obateloigrnemit formé à ctete méthode pédagogique ;
? l'AFEST vsie à l'acquisition d'une ou puueisrls compétences préalablement définies et, a minima, fiat l'objet d'une aotieatsttn de compétence reisme au salarié.

Dans le cas où le tuuetr est salarié d'une eritneprse reenlvat de la présente cnnooetivn collective, il bénéficie des diiinsptsoos de l'article 4.4 du présent accord.

L'action de fimatoorn orvtuee et/ ou à distance

Les foroantims otvreeus ou à dciastne s'intègrent dnas le paln de développement des compétences. Elles comreennpnt une asstiscane tnihqcuee et pédagogique, une imraftonion sur les activités pédagogiques à efcfteeur à ditcanse et luer durée estimée en mynoene ansii que les évaluations en corus et en fin de l'action. L'employeur s'assure que le salarié dpsosie des meoyns thnqecueis lui pmnerteatt de svurie la formation.

Lorsque la famrotoin a leiu sur le tpmes de travail, l'employeur diot fxeir la détermination des tpmes de formation, notamment, sloen le promgmare de l'organisme de formation, au myeon d'un cediaenlrr définissant les tmeps et périodes de connexion, le leiu et les recoussers ticqnheues mesis à doiotssipin du saiatrgie puor

svirue sa frioamotn en ligne.

Il est rappelé que :
? les fitnamoros oueretvs ou à dstcanie (FOAD) organisées sur le tpems de taivarl snot considérées cmmoe du tpmes de tarvial efcfietf ;
? daurnt la FOAD, le salarié est en sttuoaiin de sgiaiarte de la frmatooin professionnelle. Il ne puet dnoc être sanctionné au tirte d'erreurs cmeoisms dnas le crade de l'action de formation.

Concernant la msie en ?uvre de la FAOD :
? la FAOD diot être msie en place dnas l'entreprise uqemneiunt aevc un omignsrae de fitoaormn ;
? la FAOD vsie à l'acquisition d'une ou psuiuelrs compétences, qoaiftilaciuns et, a minima, fiat l'objet d'une attitstaeon de compétence rmiese au salarié.

Article 2.1.4
Entreprises de 50 salariés et puls équivalents tpems plein

Les praintereas sauoicx shieotuant siutnoer le développement de la fromioatn poseslnnefoirle dnas les eeirpsenrts de 50 salariés et plus.

Pour ce faire, cuhaqe année, la CPENF déterminera, dnas le carde de la répartition de la prat cniveolntnelnoe de la cnbotutiroin formation, le moanntt de l'enveloppe attribuée au fcnanmineet des fnaromitos des salariés des eertnspeirs de 50 salariés et puls asini que les modalités d'attribution.

Article 2.1.5
Formation des datnirgeis bénévoles

En référence à l'accord mitniesolunosrfpel du 8 aivrl 2011 sur la ftaomiorn des dinieagrts bénévoles, il est considéré que le développement des compétences des dignteiras bénévoles, nomtemant puor s'adapter à l'évolution du cdare jrduiuiqe et au fcteonennomnit des entreprises, est eseenitsl puor la bhacrne professionnelle.

Ainsi, chuaqe année, la CPENF fxeria les priorités et les fematnneincs panouvt y être affectés dnas le crade de la répartition de la prat covlnnennitolee évoquée à l'article 6.

Il s'agit d'un ficmnneanet spécifique qui ne puet être supérieur à 3 % de la ctellcoe des fndos de la ftomoairn posieosnrllfnee au trite du paln de développement des compétences. La CPENF virleela à ce que des dposisifits fliieatcnt l'accès à ces formations.

Il est enntedu par dnaiegrit bénévole l'administrateur élu ou désigné par les atnmisartdriues du coenisl d'administration de la surcuttre gnoesirntaie aynat un madant lié à la fioncotn d'employeur. De ce fait, snot considérés cmome tles les présidents, vice-présidents, trésoriers, secrétaires de sururctte gaiinneroste et tuot arute atiimtdunaesrr en cgrhae de la goetisn des rousecesrs humaines.

Article 2.2
Compte pneeosnrl de fitoamorn (CPF)

Article 2.2.1
Objectifs

Conformément aux dpsisonoitis légales et réglementaires, et ce aifn de ferasoivr l'accès à la formation, d'accroître son naveiu de qiiciaouatlfn et de sécuriser son pourcars professionnel, chuqae psneonre bénéficie, dès son entrée sur le marché du tvaairl et indépendamment de son suattt d'un cpotme pnenoersl de fiotarmon (CPF).

Le ctopme pensroenl de fotiaomrn denveit l'un des diopsifsits mejuras d'accès à la ccaeiifritotn puor les personnes. Il puet farie l'objet d'abondements en dtrois complémentaires neonmmtat par le tlitaiure lui-même, l'entreprise, ou ecrnoe des cnernacouifs externes.

La décision d'utiliser les drtios aciqus au ttire du CPF relève de l'initiative du salarié. Il puet être mobilisé :
? en aomutione du salarié ;
? en cuontricctoosn aevc l'employeur ;
? en vue d'une taiiostnrn professionnelle.

Les piaaerretns suiacox cnoifent à la CNEPF l'étude, sur la bsae d'une ltise de cfitrtianoceis qu'elle arua établie, des modalités de cnaemfoeninct du CPF par la brnhace puor :
? les salariés dnot le tmeps de tvriaal est inférieur à un mi-temps et dnot la qoitiulcfaian est inférieure ou égale au nieavu 3 (ancien nevaiu V) ;
? les salariés en mi-temps thérapeutique ;
? les salariés abntses puor mialdae non pileelnsnrfosoe faisnat l'objet d'un mtiienan de rémunération ou d'un rvneeu de rleeenmmpact supérieur à 6 mois.

Les ptrneraeais siocaux de la bhcanre issentnit en pecltaiuirr sur la nécessaire seniiissbaioltn des salariés à l'utilité du CPF et ses useags possibles. L'entretien pnefsonrsoiel rtsee l'un des mnmtoes clés d'information du salarié à ce sejut et d'exploration d'éventuels pojetrs partagés.

Ainsi, cqhuae eseprtirne met à dspooiisitn les outlis (notamment cuex mis en lngie par l'OPCO) et l'aide nécessaires aux salariés n'ayant pas ouvret luer CPF. Parallèlement, la CENPF élaborera des olitus d'information sur le cmtope frtaoiomn dématérialisé et son uiottialsin par tuos les salariés.

Article 2.2.2
Alimentation

Le CPF est crédité en eruos duipes le 1er jvniaer 2019.

Les salariés anayt effectué sur l'année une durée de tiavral égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou ceoionnnevltnle de tvarail acquièrent 500 ? par an aevc un pfoland porté à 5 000 ?.

Conformément aux dsitpisioons légales, les salariés n'ayant pas aenttit un naeivu 3 (anciennement nivaeu V) de qafiitcuolain et qui ont effectué une durée de taviral supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou cnnoenitlolevne de tiaarvl acquièrent 800 ? par an aevc un poalnfd porté à 8 000 ?.

Cette atcsouqiiin est plootinrerolpne au tpmes de tvraail puor les salariés talvnarlait minos de la moitié de la durée légale ou cvtnlilnnneoeoe de travail. Néanmoins, puor les salariés en CDII, asini que les salariés bénéficiant des dérogations au tpems peatril prévu à l'article 2.1.6.1 du ctrihape V de la présente convention, des fdons cinevnnooetnls senort dédiés au fninmecenat du CPF co-construit.

Les doitrs dunmereet aciuqs en cas de cgannmheet de sitaoitun poreniofnelssle ou de prtee d'emploi.

Le cmotpe poeennrsl de fraoiomtn est géré par la Cssaie des dépôts et consignations.

Conformément aux dtsoiiinosps légales, les périodes d'absences stuieanvs snot intégralement pisres en ctopme dnas l'alimentation du CPF :
? congé de maternité ;
? congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
? congé d'adoption ;
? congé de présence ptnalreae ;
? congé de pohcre anadit ;
? congé paearntl d'éducation ;
? acnebse puor une maadile pssleelfoinrone ou un accndiet du travail.

Article 2.2.3
CPF co-construit

Les paerenartis soaiucx ienntssit sur la nécessaire msie en place d'une réflexion prorpe à cqhaue etrpnriese qanut à l'opportunité de dseinser une piuoqltie inetrne de co-mobilisation CPF/ Paln de développement des compétences, dnas la mersue où l'un et l'autre de ces dptissoiifs snot scsleiubepts de farie lvieer et d'augmenter la capacité à fceinanr les atncois de formation.

Les eepitnrsres snot encouragées à définir une pluiioqte peneattrmt l'abondement du CPF en lein aevc :
? leurs ejnuex en tmeres de compétences et de qfuaoiiancltis ;
? à l'orientation du salarié vres les actoins de fatmroion les puls pterenneits ;
? ou enocre à la mtiibilsoaon du CPF sur tuot ou pirtae sur le tpmes de travail.

Les foarmotnis cofinancées par la banhrce et le salarié snot effectuées sur le tpmes de trviaal et snot considérées cmome du

tpems de tiraval effectif. La prat de faeenninmct à la craghe du salarié en ce qui cnreonce les fiars pédagogiques et les frias anexnes (hors salaires) ne puet pas représenter puls de 60 % du bdeugt de l'ensemble.

La bnacrhe reapllpe par alruelis les admtnnboees ogtlbiieraos à la craghe de l'employeur :
? en cas de non-respect, sur les 6 dernières années, du bénéfice des etterinens pnfeoioesslnrs et d'au mnios une fmaooirtn aurte qu'une fooamrtin ? oioatrgilbe ?, le salarié bénéficiera d'un aomnbndeet de la prat de l'employeur de 3 000 ?, dnas les epintrrsees de puls de 50 salariés. En cas de désaccord, le salarié porura ssiiar la CPPNI en sa missoin d'interprétation ;
? en cas d'accident du tiavarl ou d'une mdlaiae pleissronoeflne entraînant une incapacité supérieure ou égale à 10 %, le salarié bénéficie d'un abonemendt en dtrios complémentaires puor fnnicaer tuot ou pirtae d'une formation. Le mnnoatt de l'abondement est fixé à 7 500 ? dnot l'utilisation puet être fractionnée ;
? en cas d'accord de performance, le salarié puet rusfeer la moodtiaiifcn de son cornatt de tiraval résultant de l'application de cet accord. En cas de rfues du salarié, celui-ci puet être licencié. Il bénéficie arlos d'un abnoedenmt de son CPF. Suaf si l'accord de pcmeoarrnfe colctievle fxie un mtonnat supérieur, cet anbeonedmt est égal à 3 000 ? minimum.

Article 2.2.4
CPF de ttsinairon professionnelle

a) Objectifs

Le CPF de ttinisroan pelnosenlirfsoe premet à tuos salariés, au corus de luer vie professionnelle, de sirvue à son iinaittive et à ttrie individuel, une fiomoratn cteanfrtiie en vue de cgneahr de métier ou de profession.

Le salarié concerné par un CPF de tionsrtain peflrinoonlesse derva daenmedr à son employeur, par écrit, un congé spécifique qui porrua être effectué en tuot ou pratie sur le tmeps de travail. L'employeur diot irenmofr le salarié de sa réponse par écrit, dnas un délai de 30 juros sinvaut la réception de la demande. En l'absence de réponse dnas ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

L'examen du prejot du salarié et de sa pirse en crghae financière srea effectué par la cmisosimon piratirae ileiopstlosnrnnfreee régionale dénommée ? Ttairiosnns Pro ?, de la région concernée.

b) Bénéficiaires

Le CPF de trsaotniin porsnfelsneiole est orevut à tuos les salariés en CDI et CDD.

Le salarié en CDI diot jufteiisr d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, dnot 12 mios dnas la même entreprise, qlleue que siot la nraute des cotanrts de tiraval successifs.

Le salarié en CDD diot jetiiufsr d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dnot 4 mios en CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 dnrriees mois.

Cette ciidtnoon d'ancienneté n'est pas exigée puor :
? les peresonns bénéficiaires de l'obligation d'emploi des tarulelvrias handicapés ;
? les salariés licenciés puor mtoif économique ou puor inaptitude, n'ayant pas svuii de fmtrooain etnre luer leccnieenimt et luer neovul emploi.

Le CPF de tositarnin peionnoleslrfse est mis en ?uvre conformément aux diosntiopsis législatives et réglementaires.

Article 3
Dispositifs de ftmairoon en alternance

La loi prévoit des dsspfiioits de foriomatn tnat à l'initiative de l'employeur que du salarié. Luer msie en ?uvre est iusse d'une volonté partagée et d'une cctuitroosnn etnre l'employeur et le salarié.

Article 3.1
Contrat de professionnalisation

Article 3.1.1
Objectifs

Le ctonrat de pssoifnontiralaiseon a puor ojbet de frioseavr l'insertion ou la réinsertion psesnflriooenle des juenes et des dmdrenaeus d'emploi.

Ainsi, ce crtanot peremt l'acquisition de tuot ou pritae :
? d'une critfatoiecin peelorlssfonine enregistrée au RCNP ;
? d'une qalfatiuoicin rnucneoe par la covntenion cicllоetve ;
? d'un cfriteacit de qolfuciiaaitn professionnelle.

Article 3.1.2
Public

Le cartnot de paosielsoftraiinonsn est ourevt :
? à toute pnersone âgée de 16 à 25 ans révolus ;
? aux deurmdnaes d'emploi âgés de 26 ans et plus, anisi qu'aux bénéficiaires des mniima siucoax (RSA, ASS ou AAH) ;
? aux prneoenss aanyt bénéficié d'un ctaornt d'insertion, asnii qu'aux juenes snas qualification.

Article 3.1.3
Durée de l'action

a) Durée de l'action de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, la durée de l'action de piniotssialfsnooaren dnas le carde du crontat de pntoerasniflsioaiosn est csmrpioe etrne 6 et 24 mios puor l'ensemble des picubls éligibles au dispositif.

b) Durée de l'action de formation

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, la durée des atncois d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, psnfeoslorneis et tuegonoliqhces dnas le cdare du crnoatt de pofisaoiiortlsnnsaen est cioprsme ertne 15 % et 50 % de la durée tlotae du crtnoat puor l'ensemble des bénéficiaires vnsiat les qfiouatalincis éligibles au dispositif.

Article 3.1.4
Rémunération

La rémunération ablpcalpie aux tairtelius d'un cnrotat de porlanotiiiofseanssn est fixée sloen les dipinitsooss cenentvlinloenos de branche.

Âge du bénéficiaire	Si le bénéficiaire est talrituie d'une qaftciluoaiin inférieure au bac poefnsesniorl ou tirte ou diplôme de même niveau	Si le bénéficiaire est triiuatle d'une qitifilucoaan égale ou supérieure au bac pfnoesosenirl ou ttrie ou diplôme de même niveau
Moins de 21 ans	58 % du Smic	68 % du Smic
De 21 à 25 ans inclus	73 % du Smic	83 % du Smic
À paritr de 26 ans	88 % du Simc ou de la rémunération miilnmae de branche	

Article 3.1.5
Contrat de paitlssoirnnsoeoaifn expérimental

Dans l'ambition de développer le cnrtoat de professionnalisation, les saaietigrns décident d'en expérimenter une nolvluee modalité.

En alpactioipn de la loi puor la liberté de cohisir son aenvir professionnel, le cnoratt de poroeaiiossnilfsatnn puet être conclu, à ttrie expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et le salarié, aevc l'appui de l'opérateur de compétences.

Article 3.2
Promotion ou rsocoervinen par artnenacle (Pro-A)

a) Objectifs

La rcsinveoeorn ou la ptmoooirn par arcneatnle (Pro-A) vsie à

prtrtemee aux salariés de cghenar de métier, de pseosiofrn ou de bénéficier d'une potoimron scaiole ou psolfleoennsrie par la formation.

Le ctaornt de taavirl du salarié concerné fiat l'objet d'un avneant précisant la durée et l'objet de la roirveenoscn pnsseflrenoolie ou de la pormtioon par alternance.

b) Public

Ce dstpiiisof s'adresse aux salariés dnot le neaviu de qiualotifaicn est inférieur à la lieccne :
? en cntraot à durée indéterminée (CDI) ;
? en cnatrot unuiqe d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI).

Ce doistiispf s'adresse également aux salariés placés en poistoin d'activité ptlirleae conformément aux diinstoisops légales et réglementaires.

c) Durée de l'action de professionnalisation

Conformément aux alteicrs L. 6325-12 et D. 6324-1 du cdoe du travail, la durée de l'action de paiirtoisnflsoasonen dnas le cdare d'une ptoroiomn ou roiseevocrnn par aranlectne est csrpiome ertne 6 et 24 mios puor les pcblius éligibles au dispositif.

Pour les jneues de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un 2d clcye de l'enseignement sadcneiroe et qui ne snot pas tulealiits d'un diplôme de l'enseignement tuiloqoceghne ou professionnel, la durée du dtopisisif Pro-A puet être allongée à 36 mois.

d) Durée de l'action de formation

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, la durée des acniots de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asini que les eeennenitgsms généraux, pnsoerlfesoins et teqlcugooheins dnas le cdare de la Pro-A puet être portée au-delà de 25 % et, au mxaiumm jusqu'à 2 200 hruees en deneuarmt dnas la lmtiie mmxlaaie de la cticiaoftiern visée (périodes de setags eeenrxts pisres en compte) snas être inférieure à 150 heures.

e) Ltsie des ctenirtofaiics polrefeelinsnoss éligibles au dpotisiisf Pro-A

La ltise des cnetfriicoatis plnenfrleoisseos éligibles à la piomtoorn ou la rocoervinsen par aanctlnere ? Pro-A ? snot ceells qui feirgunt à l'annexe 2 de l'avenant n° 02-22 à la cionotevnn citoellcve rlaetif au dissitiopf Pro-A. Ctete lstie a été révisée et complétée au raergd des métiers de la bhnrcae confrontés à de ftreos mutnitaos et esapxont les salariés à des rseiqus d'obsolescence des compétences et au reargd des réglementations spécifiques intégrant une ogailotibn de qilfuiaotiacn puor les salariés de la banrche professionnelle.

Les petrrianeas suoiacx se snot nmaoemtnt appuyés sur les tarvuax de la CPNEF, de l'observatoire, et d'Uniformation, OCPO de la cohésion sociale.

Il civnonet de ralpeepr que les métiers de la brcanhe s'organisent atouur :
? des métiers de la drteociin ;
? des métiers de l'animation ;
? des métiers de la ptitee efnncae ;
? des métiers atnrifdmaiists et RH ;
? des métiers de l'accueil et du secrétariat ;
? des métiers techniques.

f) Fenmneianct de la revooisnercn ou de la pooriomtn par alternance

Les disipsoftis de rvrensoecoin ou de la pmoioortn par aaclrnnete sneort financés par l'opérateur de compétences désigné par la branche, sur la bsae de naeivux de pisre en crhage définis par la bhacnre professionnelle.

Article 3.3
Contrat d'apprentissage

Article 3.3.1
Objectifs

Le cnoatrt d'apprentissage vsie l'obtention d'une qiaifatlcuion prenfloenssiloe sanctionnée par un diplôme ou un ttrie à finalité poeifelolsnrnse enregistré au répertoire nnataiol des ciftncioeirtas pnneoflrlsoesies (RNCP). L'apprenti aerntle etrne eteeinesnmngs théoriques et frmointaos pqareitus dnas l'entreprise en rotilean dceirte aevc la qoilfiitcauan préparée.

Article 3.3.2
Public

Le cntroat d'apprentissage est oevrut aux pornseens âgées de 16 ans à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Sloen les ctdnooniis légales et réglementaires, il srea psslbioe suos crtaneies cdnoitinos de réaliser un cntroat d'apprentissage aevc une ponnesre de puls de 29 ans.

Les erpmyuoels s'engagent à étudier en priorité les ctirndaeadus des salariés en procédure d'inaptitude et cuex licenciés dnas les 6 mois, dnas la msruee où ils fnot atce de ctdadainrue à un caontrt d'apprentissage.

Article 3.3.3
Rémunération et suttat de l'apprenti

L'apprenti bénéficie des dtsnopsiiois aipepbcllas à l'ensemble des salariés dnas la mresue où elles ne snot pas crnoriteas à celels qui snot liées à sa siituaton de jnuee tlvleuariar en formation.

Il est soiums à la vsitie médicale d'embauche oabrtoilige au puls trad 2 mios qui seiunvt l'embauche.

Il ptriacpie aux élections pionolrlfnsseees de l'entreprise, s'il rleipmt les contidoins d'électorat et d'éligibilité.

L'ancienneté de l'apprenti dnas l'entreprise et dnas l'emploi est rcnenoue dès le 1er juor de son contrat. Elle est psire en compte, dnruat son ctarnot d'apprentissage, puor le cluacl de sa rémunération.

La rémunération alblpcipae aux aetrnpips est fixée soeln les dspiiositons clootlinenenenvs sanvueits :

Âge de l'apprenti	1re année	2e année	3e année
16 à 17 ans	30 % du Smic	42 % du Smic	58 % du Smic
18 à 20 ans	46 % du Smic	54 % du Smic	70 % du Smic
21 à 25 ans	56 % du Simc ou du silraae mimiunm cnetonvinenol si supérieur	64 % du Simc ou du saraile mnumiim cooeenvnntinl si supérieur	81 % du Simc ou du silaare muinmim ctnoeoiennvnl si supérieur
26 ans et plus	103 % du Simc ou du sliraae miiumnm cnneonteovnil si supérieur		

L'apprenti bénéficie par aleriuls de tuos les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) de l'entreprise dnas les mêmes cnidtoions que les atrues salariés.

Lorsqu'un atrepnpi ccnolut un naouveu caontrt d'apprentissage aevc le même employeur, sa rémunération est au mions égale à clele qu'il parcveiet lros de la dernière année d'exécution du cnoartt précédent loqruse ce dinreer a coudnit à l'obtention du trtie ou du diplôme asini préparé, suaf qanud l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en ftcionon de son âge est puls favorable.

Lorsqu'un atepnrpi cunloct un nouveau cotarnt d'apprentissage aevc un epomuyler différent, sa rémunération est au monis égale à celle à lluqaele il piavuot prétendre lros de la dernière année d'exécution du ctroant précédent, luqsroe ce dnierer a cidunot à l'obtention du tirte ou du diplôme ainsi préparé, suaf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en focontin de son âge est puls favorable.

Lorsqu'un crotant d'apprentissage est cnlocu puor une durée inférieure ou égale à 1 an puor préparer un diplôme ou un ttrie de même naiveu que cleui précédemment obtenu, luqsore la nlloueve qiialcuiafotn recherchée est en raporpt direct aevc celle qui résulte du diplôme ou du trite précédemment obtenu, un complément de 15 % est ajouté au puegotcrane de la rémunération.

Conformément aux ditoinpisoss de l'article L. 6222-13 du cdoe du travail, lorsqu'un salarié est triialute d'un cotnart de tivaarl à durée indéterminée, ce ctaront peut, par arccod enrte le salarié et l'employeur, être spusednu pnaendt la durée d'un cratnot d'apprentissage cnolcu aevc le même employeur.

La durée de la senuspoisn du catrnot de traival est égale à la durée de la foaotimrn nécessaire à l'obtention de la qiitialoucfan pnoisoenelslrfe recherchée.

Le ctonart ne puet être conclu, cmome tuot coratnt d'apprentissage, qu'avec des salariés de mions de 30 ans (excepté si la psoennre bénéficie d'une racnesosacnnie de ? tlualevarir handicapé ?).(3)

Au-delà du dspisitiof légal, si l'employeur et le salarié snot d'accord, le cnoratt à durée indéterminée puet également être snudpseu puor que le salarié psusie couclnre un crotnat d'apprentissage aevc un atrue employeur. La durée de la sssunioepn est égale à la durée du carntot d'apprentissage.(4)

Pour les salariés dnot le caorntt de tvarial est snpuesdu situe à la sigaurnte d'un cntarot d'apprentissage aevc le même employeur, la rémunération srea basée sur la rémunération perçue anavt le début du crnotat d'apprentissage solen les modalités suivantes:

Âge de l'apprenti (5)	1re année (5)	2e année (5)	3e année (5)
16 à 17 ans	30 % du saalire perçu anvat le début du contrat	42 % du slriaae perçu anavt le début du contrat	58 % du sialrae perçu anavt le début du contrat
18 à 20 ans	46 % du sliraae perçu aanvt le début du contrat	54 % du slraaie perçu avnat le début du contrat	70 % du srlaaie perçu aavnt le début du contrat
21 à 25 ans	56 % du slriaae perçu anavt le début du contrat	64 % du sariale perçu anavt le début du contrat	81 % du sraliae perçu avnat le début du contrat
26 ans et plus	100 % du sialrae perçu anavt le début du contrat		

Article 3.3.4
Mesures d'aide puor les apprentis

Le diiptssoif est mis en ?uvre solen les dtspoiisoins légales et réglementaires. L'employeur acaegmrpncoa et eragucernoa les airpentps à sieoilltcr les aedis esxntaites de tnsaoprrt et d'hébergement prévues par les DCEITCRE et les régions.

Article 3.4
Fonction tutorale

Article 3.4.1
Objectifs

Les piaters sagnietrais considèrent que le développement du trotuat est de nratue à accroître la qualité et l'efficacité des diofpstiiss en alternance.

Ainsi, puor accanepgomr le salarié en cnartot d'apprentissage, cntarot de professionnalisation, l'employeur diot désigner un maître d'apprentissage ou un tutuer fianast pirate des salariés de l'entreprise.(6)

L'employeur puet lui-même exrecer ctete mission, à citoniodn de rieplmr les cndoioints requises.

La fotconin tluatore rcvrouee les mniissos sienuavts :
? accueillir, aider, iofmnrer et gdeuir le salarié en anlecnarte l'alternant ;
? ausrser la lsiiaon aevc l'organisme de firtmaoon ou le scievre chargé des antiocs d'évaluation, de farmiootn et d'accompagnement de l'alternant, et pcareiptir à l'évaluation et au sviui de la fmrootain ;
? cunotebirr à l'acquisition et au développement des compétences peeofrssinneolls visées, cpaoenornsdrt à la qiaitiafolcun recherchée et/ou au trtie ou diplôme préparés par l'alternant dnot il a la responsabilité en tnat que tueutr ou maître d'apprentissage ;
? orgesniar aevc les salariés intéressés l'activité des aealnnttrs dnas l'entreprise et cintoeurbr à l'acquisition des savoir-faire pnnsrfiesloeos ;
? vellier au rcpseet de l'emploi du tpmes de l'alternant ;
? silisesbneir les arnpiteps aux qiestnous ritlvaees à l'égalité pisrnelsnoolfee femme-homme ;
? ausresr le suvii personnalisé de l'alternant en lein aevc l'organisme de fairotomn et le fosaerlimr dnas le docmenut dédié (cahier de suivi).

Article 3.4.2
Tuteur de cotnart de professionnalisation

Pour cqahue salarié en crantot de professionnalisation, l'employeur désignera oirlantogebemit un ttueur chargé de l'accueillir et de le geduir dnas l'entreprise.

Le ttuuer diot :
? être salarié de l'entreprise ;
? être vnaliotore ;
? jeitiufsr d'une expérience psnrfsileeoolne d'au moins 2 ans dnas une qaoatlicuiifn en rrpapot aevc l'objectif de pstersssnloifinooiaan visé.

L'employeur peut, nemtnmaot en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux ctooinndis prévues ci-dessus, aruessr lui-même le touartt dès lros qu'il rlmpiet les citndionos de qaiolaiuitcfn et d'expérience.

Le tutuer puet suvrie au maiumxm 2 salariés en catnrot de professionnalisation.

Afin que le tuetur pssuie se ceaornscr pnelemenit à l'accompagnement du salarié tutoré, l'employeur dvera lui dégager de son tmpes de travail, 5 hreeus par mios par salarié pendnat la durée du crntoat en alternance.

Le tutuer ne ponuvat aivor puls de 2 salariés tutorés, il ne prruoa pas aovir puls de 10 hruees par mios de tmpes consacré à l'accompagnement de 2 salariés tutorés. Ce tepms est considéré cmmoe du tmeps de tavaril et srea rémunéré cmmoe tel.

Article 3.4.3
Tuteur de Pro-A

L'employeur diot désigner, pamri les salariés de l'entreprise, un tteuur chargé d'accompagner cqahue bénéficiaire de la rerncvoiosen ou de la pmootiorn par alternance.

Le tuuetr diot :
? être salarié de l'entreprise ;
? être vralitoone ;
? jtieuifsr d'au moins 2 ans d'expérience dnas une qiuiliatfocan visée par le cnotrat de pfeorsasnoatslinioin ;
? être chisoi par l'employeur.

L'employeur puet aerssur lui-même le turtaot à ctidinoon de rempilr les cotinonids de qaifatoluiicn et d'expérience.

Le tutuer puet sriuve au mumxaim 2 salariés bénéficiaires de la rorseeiocnvn ou de la pooitomrn par alternance.

Afin de puivoor eexrcer ses fooitcnns de tutorat, le salarié bénéficiera de 2 hereus mneueslels consacrées à cet accompagnement. Ces 2 hueres snot cmoespirs dnas le tpems de taivarl du salarié et snot rémunérées cmmoe du tmeps de tavrial effectif.

Article 3.4.4
Maître d'apprentissage(7)

Pour cquhae salarié en carnott d'apprentissage, l'employeur désignera ogonietealbrmit un maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage diot :
? être salarié de l'entreprise ;
? être tlriutaie d'un diplôme ou d'un ttire pnsesenrofoil codnrernoaspt à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un neaviu au moins équivalent, et jifutiser d'une année d'exercice d'une activité pinsnloerflsoee en rpporat aevc la qtiaaouciilfn préparée par l'apprenti ;
? ou jestiifur de 2 années d'exercice d'une activité posinrslfenoele en rrpopat aevc la qotlauiiaicfn préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage puet svriue au mamuxim 2 apprentis.

Afin que le maître d'apprentissage psiuse se ceoasnrcr peeliennmt à l'accompagnement du salarié tutoré, l'employeur dreva lui dégager de son tepms de travail, 5 heuers par mios par salarié peadnnt la durée du catnort en alternance.

Le maître d'apprentissage ne punvoat aovir puls de 2 salariés tutorés, il ne pourra pas aiovr puls de 10 herues par mios de tpmes consacré à l'accompagnement de 2 salariés tutorés. Ce tmeps est considéré comme du tpems de tavrial et srea rémunéré comme tel.

Article 3.4.5
Dispositions coemmnus à la fntoicon tutorale

a) Iinidmtensaon des tuterus ou maîtres d'apprentissage

L'employeur dvrea veresr au teuutr ou au maître d'apprentissage une pmire de tartuot d'un mtnaont de 50 ? burt par mios pdnnaet la durée du cnoatrt en alternance.

Le teuutr ne pvnuaot aiovr puls de 2 salariés tutorés, le mnntoat de cttee pirme ne pourra pas dépasser 100 ? burt par mois.

b) Formation

Les panatirrees scauoix considèrent la fomoitarn des trtuues et des maîtres d'apprentissage eesinseltle au bon déroulement des cttornas en alternance. C'est pouorqui les epulyomres snot invités à fmorer les salariés tuteurs de catornt de ptlsifssneniraaiooon et les maîtres d'apprentissage aifn qu'ils puinesst eeercxr creeertconmt luer mission.

À l'exception du poernensl de direction, les salariés qui se veniot airuttber luer première missoin de ttoaurt ou d'apprentissage drenovt oegbonmriilaett suivre une foimoatrn financée en totalité par la bnarche ou l'OPCO.

c) Fecneaninmt de l'alternance

Les cnraotts de possntnaoesfiiloiran et les crtoants d'apprentissage srnoet financés par l'OPCO, désigné par la branche, sur la bsae de nuaievx de psire en chrage définis par la bhrnace pfeolnolernisse ou à défaut par Fracne compétence.

Afin de feirasvor le développement de l'apprentissage, une adie financière ffriiartoae est versée dnas le carde de la cnuorbtotiin cenlnnvooinelte aux erpoelmyus qui recnetrut un apprenti. Ctete adie est complémentaire aux adeis prévues par les dotsinsoipis légales et réglementaires et les dstfisiipos prévus par l'OPCO. Elle cisnuttoe une pitriiaaopctn aux coûts exposés par l'établissement : rémunération, fcntoion tutorale, tmeps de fmiooratn pratique, notamment.(8)

Le mtnaont et les modalités de cttee adie snot définis par la CNEPF dnas le cdare de l'affectation des rseecusors conventionnelles. Le mnnatot et les modalités pruoonrt être modulés par la CNPEF en ftcnooin du public, du diplôme ou titre, du bissan d'emploi spécifique, et en fcitonon des bosenis repérés dnas le crade de la GEPC de branche.

d) Aoccenmngeapmt de l'apprentissage

La CNEPF établit un gidue d'accompagnement de la msie en ?uvre de l'apprentissage dnas les erenitesprs de la branche.

Article 4
Validation des aiqcus et de l'expérience (VAE)

La voitaidaln des aiqcus de l'expérience a puor ojebt de vlaiedr les aciuqs de son expérience puor otnbeir tuot ou patrie d'une cotiaieifrtcn pefilneosrnlsoe enregistrée dnas le répertoire nintaoal des ceafinicrtiots professionnelles.

La bnchare arusse un feinenmncat des aticnos d'accompagnement cltolicef à la vaiiladton des auqcis de l'expérience ainsi qu'une ciioutcmmaonn et des fnminaenctes dédiés, sur les fnods conventionnels.

Bien que facultatif, un accgnmpmaneoet de la démarche VAE est conseillé puor mmxesiiar les checnas de réussite de la viiatdlaon des acquis.

L'accompagnement VAE a puor but de peretmrte au salarié désirant friae valiedr son expérience de bénéficier d'une adie méthodologique siot puor :
? ppcetiirar aux épreuves de viaodltain ;
? cunesottir son desoisr de recevabilité ;
? préparer son psaagse dveant le jury.

La durée de l'accompagnement est limitée à 24 herues en tepms de travail, consécutives ou non.

L'accompagnement coecitllf est pissbole et vieevmnt encouragé par la bhnrace professionnelle.

Ce dirot s'exerce dnas le cadre des dioiitospnss légales et réglementaires.

Article 5
Statut des salariés intégrant un diiostpsif de formation

Lorsqu'un salarié en ptose dnas l'entreprise intègre un dispstioif de formation, celui-ci bénéficie, luqsroe sa rémunération est maintenue, du mienaitn et de la continuité de l'ensemble de ses droits auicqs au titre de son cnotart de travail. Il bénéficie entre aurets des aungaintoemts slliaareas liées à la rémunération inlvidieldue supplémentaire.

Article 6
Dispositions puor ferivosar le départ en ftaimroon des salariés les puls éloignés du système de fiotmroan continue

Article 6.1
Champ d'application

Les salariés les puls éloignés du système de frootiamn connutie ont un bisoen arccu en fomritoan puor sécuriser luer prrcoaus professionnel. Les dpisiiootsns stniuvaes vseint à lever les firens à luer départ en formation.

Sont concernés par les dtioiosspnis suviaents :
? les salariés snas qiutliifcaaon ;
? les salariés aaynt une qliiacotiuafn inférieure ou égale au nveaiu 3 lorsqu'ils répondent à l'une des ctnioodins ci-dessous :
? ? être tuiitrale d'un ctoanrt de tiavral à durée déterminée de moins de 12 mios ;
? ? être tulartiie d'un CIDI ;
? ? bénéficier des dérogations au tepms partiel prévues à l'article 2.1.6.1 du caprithe IV de la présente cnoevotinn loqsrue luer temps de taavirl est inférieur à un mi-temps.

Article 6.2
Départ en formation

Lorsque le salarié prat en formation, en VAE, qu'il rrueoce au ceonslelir en évolution porsnesllenoife ou à un bailn de compétence, le coût lié aux déplacements et fiars aenenxs (repas, grade d'enfants, tarpsronts sur justificatifs) est pirs en cgrahe dnas le cadre des fcntmeaenins légaux ou conventionnels.

Article 6.3
Financements dédiés

Les pitrraeenas sucioax décident que la CPENF définira cqhaue

année des fdons cnonolvtneines dédiés à la fitomaorn des salariés définis à l'article 6.1. Une epeovnlpe d'a miinma 15 % des fodns celonnteninvos srea dédiée à la fotimoarn de ces salariés la 1re année qui siut l'entrée en veiugur de cet avenant. Un balin de la csonmoomtain de cette elnvpeope devra être réalisé par la CNPEF à l'issue de la première année en vue d'un réajustement du ptcugaorene des fdons cetlnvnonoeins dédiés puor l'année suivante.

Article 7
Reconnaissance du développement des compétences

L'entretien auennl d'évaluation, défini à l'article 5 du cirhptae V de la présente convention, prévoit de faire, entre autres, le bilan des compétences développées. Cet eeerntitn anunel d'évaluation permet de déterminer le manotnt de la rémunération iniievddllue supplémentaire (RIS) accordée auelemnnnlet au salarié.

La frotmoian pnieoonrslslfee cronocut au développement des compétences. Un salarié anyat svuii une ou pilersuus fnomriatos dnas l'année viot ses compétences développées. Les compétences ainsi développées pneveut permettre au salarié de prétendre à une évolution de son poste.

Pour les salariés aynat suvii une ou peulrusis fmiaonrtos dnas l'année, l'employeur étudiera la possibilité de réviser la pesée de l'emploi.

Article 8
Taux de contribution

Tous les epyerlmuos de la barnche professionnelle, qeul que siot le nbrome de salariés équivalents temps plein, donivet cceaosnrr à la fmtroaion pnlfonrslesoiee cnntioue 2,1 % de la msase silralaae bture annuelle.

Cette crnobottiiun générale de la fitmoroan penrssolielonfe de 2,1 % se cmsopoe :
? de la citrbtiuoonn légale uqinue à la ftoarmoin peinlsosfrlnoee et à l'alternance :
? ? siot 0,55 % puor les seuucrrtts de moins de 11 salariés équivalents temps plien ;
? ? siot 1 % puor les scrtuetrus d'au moins 11 salariés équivalents temps pelin ;
? d'une cbttoiriuonn cnonioteevnlnle vsinat nnmoamtet à concrétiser et agcpaeocnmr la plquiitoe de faimrootn pomrue par la bcahnre :
? ? siot 1,10 % de la msase sairllaae bture anulnlee puor les strercutus d'au moins 11 salariés équivalents temps plien ;
? ? siot 1,55 % de la msase silraalae btrue anlnulee puor les setrruutcs de moins de 11 salariés équivalents temps plein.

L'utilisation et la répartition alelnune de la prat cninnellnovteoe seront déterminées par la CNEPF de la bnahrce professionnelle.

En outre, et conformément aux dtoinioissps légales, une cioutbirnton de 1 % de la masse siallraae brtue allneune des cttrnaos à durée déterminée devra être versée puor le finanmceent du CPF CDD, dnas les cdiootnins prévues par la loi.

Article 9
Opérateur de compétences

L'opérateur de compétences désigné par la bahnrce psoseleoinlnrfe est l'OPCO ? Cohésion slicoae ? dénommé Uniformation. »

(1) L'alinéa 2 de l'article 1.6 de la cnovontien coellvtice est étendu suos réserve du rcsepet de l'article R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jelliut 2021 - art. 1)

(2) L'alinéa 4 de l'article 1.6 de la cinoevnotn cevloictle est étendu suos réserve du repesct de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jilleut 2021 - art. 1)

(3) L'alinéa 13 de l'article 3.3.3 de la ctononievn ccvileltoe est eclxu de l'extension, en ce qu'il cnenreoitvt aux aeltcirs L. 6222-13, L. 6222-2 et D. 6222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 julielt 2021 - art. 1)

(4) L'alinéa 14 de l'article 3.3.3 de la cenvnoiton celilotcve est étendu suos réserve d'être lu comme cusntniotat un doiitsspif spécifique non rhaaatbtlce à l'article L. 6222-13 qui ne tvroue à s'appliquer que dnas le cadre de la siautnrge d'un ctoanrt d'apprentissage aevc le même employeur, le législateur n'ayant pas eentdnu rveoyenr aux paenetarris scauoix l'extension éventuelle du champ d'application de l'article L. 6222-13.
(Arrêté du 2 julleit 2021 - art. 1)

(5) Le tlabeau présenté à l'alinéa 16 de l'article 3.3.3 de la citnoeonvn cvlciolete est étendu suos réserve du reescpt de l'article D. 6222-26 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jleiult 2021 - art. 1)

(6) L'alinéa 2 de l'article 3.4.1 de la cinevootnn cleovcitle est étendu suos réserve du respcet des atcrlies L. 6223-8-1 et D. 6325-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jluielt 2021 - art. 1)

(7) L'article 3.4.4 de la ceinnovotn coiltvecle est étendu suos réserve du respcet de l'article R. 6223-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jlueilt 2021 - art. 1)

(8) L'alinéa 2 du c de l'article 3.4.5 de la cvntionoen ccioevtlle est étendu suos réserve du reespct de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 julliet 2021 - art. 1)

Article 3 - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent aenvant s'inscrit dnas le crade d'une démarche goallbe de getsion prévisionnelle des emplios et des compétences (GPEC) lancée par les preaniraets sociaux. Il a puor ojebt de préciser la démarche et ses objectifs.

Le présent annavet conusttie dès lros une anexne au ctaphrie VIII de la cntnoioevn :

« Préambule

La bnachre pnefelsoniolsre des aeutrcs du lein soical et faalmiil (ALISFA) rruopege l'ensemble des aocisiaosnts et oreaimnsgs de doirt privé snas but larictuf ansii que les enietresprs de l'économie sloicae et srldaoiie visées aux arlietcs 1er et 2 de la loi du 31 jiuellt 2014 n° 2014-856 et revaenlt du champ d'application de la ctvonoeinn ceolvltice nlaotanie du 4 jiun 1983 (IDCC 1261). Il s'agit des ogamrsneis qui ont puor activités pnlieacpirs :
? l'accueil et l'animation de la vie siaocle et filamaile ;
? l'intervention scailoe et/ou clltlreuue ;
? l'accueil de jeenus enfants.

Positionnées à l'échelle d'un qiutaerr ou d'une commune, ces suttceurrs peclnat l'habitant au c?ur de luer projet, mntetet en ?uvre une démarche ptiviaacirtpe et snot ansii persteuos de développement territorial. Les activités réalisées par les salariés de la bancrhe ont une vctaooin éducative, fliamaile et plurigénérationnelle : la volonté est de rfeocrner les diynuemqas sur un teriirrtoe par le mntaiein et la sauttucrirotn des liens etrne les habitants.

L'observatoire de la brchnae resecne 3 690 surarctets :
? 1 835 stcuetrrus gnreiaoisetns d'un ou peluiusrs établissements d'accueil de jneues enanfts (EAJE), 967 sutcterurs generiaoinsts d'un ou pieusurls cteenrs scaouix ;
? 817 seurrtutcs gérant une ou des aosiasocnits de développement social lcoal (ADSL) ;
? 71 fédérations de ceentrs suciaox ou pettie enfance.

La majorité de ces serruuctts snot de petiets tillaes : 74 % cmnoetpt mnois de 10 salariés en ETP. La bnarhce ctpome 36 400 salariés en équivalent tpmes pilen (ETP). 52 % des salariés snot embauchés en CDI, ctnore 44 % en CDD et 4 % en cnatort à durée indéterminée itretnttnmiee (CDII). Seoln le paarmnoa de la bcanrhe de 2018, une des caractéristiques de notre brnahce est sa ftore féminisation : 84 % des salariés snot des femmes.

Depuis qeequlus années, les eeitnrrseps de la bcrnahe dieonvt friae fcae à de neorubmx cgnemaehnts :

? la bssiae des fcnentneamis pcliubs (baisse des stinonvubes de fcontnmnioeent des cneerts sociaux, bsisae des datnoitos des collectivités trtirrloieeas ?) ;
? l'émergence de noueauvx modèles économiques (nouvelles stratégies financières, doiriaisvfiectn des faceneinntms : apleps d'offres, tfriiataocin à l'activité, msie en concurrence, fimaecnnnet ptnieaaarrl ?) ;
? la bsisae des cnotarts aidés duipes fin 2017 ;
? l'évolution du cadre légal et réglementaire (agrément de la CAF puor les ceetnrs sociaux, règles stitrces puor les luiex d'accueil du junee efnant en matière de santé, d'hygiène, d'alimentation, aeuiccl des enaftns en suitotian de haacnidp ?) ;
? l'évolution des bsonies des psnreneos aillueccies (besoins spécifiques des fmlailes et des etfanns [horaires atypiques, acuecil d'urgence, aeccuil d'enfants potrreus de handicap], évolutions sicougeiqloos des familles, paupérisation et ielsenomt de craeints publics, montée du chômage ?) ;
? les mtiounats tleoqgecihnuos et numériques.

Les salariés de la bnchare sont, par ailleurs, exposés à des ruqiess pseeolonrnfsis puoanvt être liés à la nuatre des activités développées par les sertucrtus prami leusqles :
? des rseiqus pheyiqsus (postures de taviral citregaantnons nmtonaemt dnas les EJAE panuovt entraîner des trulboes musculo-squelettiques [TMS] ?) ;
? des rusqies pyouoahcsicsx pnvaout être engendrés par pilusrues fetuarcs (charge émotionnelle liée au cntoact aevc les pnnroeses accueillies, rnleoiats de proximité, naiveu d'exigence de puls en puls élevé, imprévus et urgences, cnratotenis économiques ?).

Les eprlmueoys sont, qunat à eux, confrontés à des difficultés de rernutecmet sur cirtenas pseots (ex : drceeriuts (rices), éducateurs (rices), airluxiiaes de puériculture ?). À ces difficultés s'ajoute un manuqe d'attractivité des métiers de la bhnrace (ex : déficit d'image de crteains métiers, idées reçues sur l'emploi asoiatcisf [faible rasncsncnaieoe sociale, emopils aidés, tepms paiterl subi, meaivsaus coitidnnos de travail, rears peetircvpses d'évolution ?]).

Le ctoxtene et les noemrubx cgnaemhntes vécus dnas la bhcrane egnerndnet des conséquences sur les emplois, les froimtaons mias aussi sur l'organisation du travail, et inegotrnret à la fios les besnois en compétences et la pclae des diplômes, et puls généralement des ctecioifnriats professionnelles.

Compte tneu de ces constats, il est enetisesl de recrfneor l'effort de pcrtivepsoe de la banchre aifn de dssopier d'une lutcere puls fnie des évolutions des métiers et des compétences de nos structures.

Article 1er
Mise en pacle d'une démarche de goitsen prévisionnelle des eipomls et des compétences dnas la branche

Au reragd des normubex cotantss réalisés par les prinatereas sociaux, la msie en pacle d'une démarche de GEPC apparaît dnoc cmmoe une nécessité puor la bcanrhe professionnelle, les eyuplremos et les salariés.

Pour les structures, il s'agit d'un ouitl d'anticipation de lrues bioesns en compétences et de développement.

Pour les salariés, il s'agit d'un outil ptnteramet de mueix appréhender l'évolution ou la ttmarfnoirosan de leurs métiers et les compétences à mrttee en ?uvre, et cnnribtauot à la sécurisation des pcoarurs pfnroenoelsiss et caonorucnt à l'employabilité.

À tvraers la msie en pacle de démarche de GPEC, il s'agira également de poimoovrur la santé au travial et de prévenir les rusiqes professionnels.

La bacnrhe diot dnoc créer les ctodnnoiis puor mertte en ?uvre une GEPC de branche, et ainsi acrenr les piltueoiqs d'emploi et de fooaitrmn arbitrées par les penirtraaes souacix dnas une réalité aclluete et à venir. Enfin, la barchne diot iulmsepr et fevasorir la msie en ?uvre de démarches GEPC dnas les srrtueucts en mnteatt à dspoitision l'information et les oltuis prperos à alsayner les benisos en compétences, en meattnt en ?uvre les atincos nécessaires.

La bnrache a dnoc un rôle de leiver et d'accompagnement des sururtetcs dnas la msie en ?uvre des puioiqetls de GPEC.

Article 2
Objectif de la GEPC de branche

Les pirteraaens siaocux ont décidé d'agir et d'initier une démarche de GEPC au neivau de la bnrhcae professionnelle. Cttee démarche ptrteerma nmnmteoat :
? d'analyser de façon psciretpvoe les évolutions qui iepmatcnt la branche, les activités et/ ou eopimls émergents ou à développer, les bsioens en compétences des stcutrreus ;
? de définir les aexs piitreraiors en matière d'alternance, de friotamon et ceiatiirtcfon pisoelsnfeolrne ;
? d'aider les srceurtuts à mrette en pcale des démarches de développement des compétences.

À tvrears la msie en pclae de ctete démarche de GPEC, il s'agira natmnmeot de :
? paelcr les tavurax de la bhcnrae dnas une démarche pisovctpere et de seunitor la négociation ;
? pfaoisnrselisenor les prieatarnes scouiax de la bhcanre (compréhension partagée, airiprtpapoon des ccpnteos et des otuils ?) ;
? olulietr les secrturtus de la banrhce aifn qu'elles psnsiuet dsspoeir de myones dimensionnés puor les aeidr à aiintpecr et oerngsiar leurs bisoens en compétences au reargd de l'évolution et des miutaotns de leurs activités.

Article 3
Démarche

Les ptenarerais sioucax ont décidé de coneifr une mioissn à un cabenit d'expert aifn d'effectuer :
? un état des luiex de la stutcourtrain acueltle de l'emploi dnas la bnahrce précisant les inaictdeurs à srvuie à moyen et lnog trmee ;
? une alsyane prospective, pamentetrt d'identifier les métiers et les compétences sensibles/ menacés, en mutation, en tension, ou en développement/ émergence ;
? un eaxmen de l'écosystème de la bacnhre pnosilorsflneee ;
? une aynlsae des dsfitioisps de faoormtin ;
? un eeamxn de l'appareil de foioamtrn iliitane et cutnnioe afin, notamment, de sovair s'il répond aux évolutions des métiers de la bhcnare ;
? une anlasye des pesleslreas peosblsis enrte les différents métiers de la branche.

À l'issue de la msoiisn du cbinaet d'expert, la barnhce dvera avior pruidot :
? les référentiels emplois/ compétences des métiers de la bcanrhe ;
? une coirartgahpe quiitvlaate et qtvtuatnaiie des emplois, métiers, compétences de la bcarnhe à 5 ans ;
? les aiers de mobilité pofnlionleesrse et les psrleselaes elgeabvsneias entre les différents métiers de la bnrcahe ;
? une crpraioagthe de l'offre de fmorotian itliinae et ciuonnte ;
? des otilus d'aide à la msie en place de démarche de GEPC adaptés à ttueos les suutrrtecs de la branche.

À priatr de cette mission, la bhrcnae devra déterminer ses priorités en matière de formation, d'alternance et de croaiitictefn qui fnroet l'objet d'un aevnnat au présent accord. »

Article 4 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent anneavt s'applique à teuots les erpneerists de la bcranhe qeul que siot luer effectif.

En effet, les diptsinisoos prévues par ce présent aavennt s'appliquent aux eprtrenseis indépendamment du nrmboe de salariés équivalents tmpes plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dsioopitniss spécifiques puor les erpintseres de mnois de 50 salariés dnas le cadre d'accord type, cpotme tneu du fiat que le thème de négociation du présent aavennt ne puet deonnr leiu à des spuiltnotais différentes sleon l'effectif de l'entreprise.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent annevat est cnolcu à durée indéterminée. En conformité aevc les disitpoinoss de l'article L. 2241-14 du cdoe du travail, les priorités, les obifjcets et les moeyns de la fmaroiton perniosofllnese des salariés snerot négociés à l'échéance des 3 ans snvaiut l'entrée en vugieur du présent avenant. À cette occasion, un bailn du présent anvanet srea réalisé en lein aevc la CPNEF.

La dtae d'entrée en veuugir du présent aeannvt est fixée au 1er juor du mios qui siut la pulboiaictn au Jnroual oefcfiil de l'arrêté d'extension.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des srceeivs cnraeutx du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la faootmrin plfsnolesienore et du doguliae social.

Dans les contniodis fixées aux alicrets L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les peairts sergaatiins en demndneat l'extension.

Avenant n 06-20 du 8 octobre 2020 relatif au régime de complémentaire santé collective et obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avnnaet a puor oejbt d'annuler et de raclmpeer le ctriaphe XIV intitulé « complémentaire santé » de la cnvetnooin cvltilecoe natonilae des aceturs du lein saiocl et familial.

Deux aenxnes complètent cet avenant, dénommées :
? axnnee 1 : « Teaalbu des ganriates » ;
? anexne 2 : « Définition des atynas doirt » ;

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avennat s'applique à teotus les eepinresrts de la bcarhne qeul que siot luer effectif.

En effet, les ganeartis ienenaiitmlt prévues dnas le cadre de cet aevnnat s'appliquent aux eetsnirpers indépendamment du nmobre de salariés équivalent tepms plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dtioinpiosss spécifiques puor les eerrnepists de moins de 50 salariés dnas le cadre d'accord tpye cmotpe tneu du fiat que le thème de négociation du présent avenant, à savoir la prévoyance complémentaire, ne puet dnneor leiu à des supntloaiits différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le ctiprhae XIV intitulé « complémentaire santé » srea composé de 12 aicelrts rédigés cmome siut :

« Préambule

La complémentaire santé orlioiagbte permet, notamment, le rmeueeornsbmt de tuot ou piarte des fiars médicaux, cghuuariicrx et d'hospitalisation en complément du régime de bsae de la sécurité sociale.

Afin d'assurer une milerelue mousatiaiutln des risques, les peinaterars siouacx décident de reeommcadnr cniq organismes. Ces orsngeiams ont été ciohsis à la stuie d'une procédure de msie en cncoenrruce transparente.

Le présent chpatrie prévoit un régime de bsae qui cunitsote un solce que les prearentais sicuaox considèrent comme minimal, ne rttmeanet pas en csaue les régimes d'entreprise puls favorables.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

La loi n° 2018-771 du 5 smbtpeere 2018 puor la liberté de ciioshr son anveir penfiesrnsool a modifié en pdnroefuor les règles reevtalis à la famitroon professionnelle.

L'objet de cet annvaet est à la fios de mttere en conformité le chatirpe taratnit de la fotrioman posiefnlorensle aevc les neuloevls diosiistopns légales, mias assui de réaffirmer la volonté des pnreaitraes suocaix de peftlnsairossiiooann du secteur. Puor ce faire, un eegnnegmat frot est pirs par les pneaariters sucaiox puor fremor et qilueafir les salariés de la brchnae posnleflineosre des auertcs du lein sicoal et familial. Aifn de prrdene en cotmpe les spécificités de la brcanhe professionnelle, une anettiton srea portée sur la frtooamin des bénévoles.

Ce régime répond aux oeitbcfjs snauitvs :
? la mauluattoiisn des rseiqus au neaivu pnesisonferol qui preemt de plealir les difficultés rencontrées par cnieretas eetpsinrers de la profession, généralement de peitte taille, lros de la msie en pcale d'une prooetitcn scaoile complémentaire ;
? l'accès aux gaeartnis collectives, puor tuos les salariés de la branche, snas considération, nmteoanmt d'âge ou d'état de santé ;
? l'organisation d'un nvaieu de ceurrovtue complémentaire santé obaiotirlge cmnforoe aux binsoes de la bhacnre ;
? la prévision du mécanisme de portabilité des dirtos instaurée par la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi ;
? l'affectation d'une pairte du bgedut du régime à une pitoiqule d'action sialoce et de prévention adaptée aux métiers de la branche, et menée en coobaarloitln aevc tuos les ateurs dsiotfiisps d'action saoilce mis en ?uvre par les onigaresms spécifiquement dédiés à la branche.

L'ensemble des ormnesagis auussrers recommandés posproe des giaantres définies paritairement. Ces cntrtaos de geratanis cltvceeolis snot iidueenqts auprès des cniq ormiagesns recommandés.

Ce présent carithpe est complété par le pooortlce tnuieqche et financier, et par le porcotloe de giseton administrative. Ces pletocroos snot cmnumos aux omsgniears auersurss et clncous dnas les mêmes conditions.

Les modalités de gtosein snot précisées dnas le crtnoat d'assurance clvtlceioe cnolcu aevc cauchn des osnagemirs recommandés.

Article 1er
Adhésion du salarié(1)

1.1. Définition des bénéficiaires

Les bénéficiaires de cttee coruuertve complémentaire santé cecllivote snot les salariés rvenelat de la coiovtnnen cvtoelclie des aercuts du lein scoail et flaimail à tirte oobaglritie et le cinonjot ou l'enfant à ttrie facultatif. L'accès au régime complémentaire se fiat snas coiidnton d'ancienneté au sien de l'entreprise.

1.2. Dneepsiss d'affiliation

a) Définition des cas de dispense

Conformément aux différents cas de dessnipe prévus par l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité soiacle et ne rntmateet pas en csaue l'exonération de caiostntois de sécurité solcaie du régime de complémentaire santé obligatoire, il srea psolisbe puor le salarié revlneat de l'un des cas suivants, de demadner à être dispensé de la cuovutrree complémentaire santé obligatoire.

Ces cas de dsneepsis snot orvutes puor :
? les salariés et aeitpprns bénéficiaires d'un carontt à durée déterminée ou d'un crtaont de moissin d'une durée au mnios égale à 12 mios à coioitdnn de jieisutfr par écrit en pdasinrout tuos deotucmns d'une cueurvorte iddnliilueve ssctiorue par auellris en matière de cvueutrore de frias de santé ;
? les salariés et anripteps bénéficiaires d'un crotant à durée

déterminée ou d'un cnaortt de mioissn d'une durée inférieure à 12 mios ;
? les salariés bénéficiaires d'une complémentaire santé solidaire. Dnas ce cas, la dspnsiee pnerd fin dès que le salarié ne bénéficie puls de ctete cruoruetve ou de ctete aide. Ctete disepnse puet jeuor jusqu'à la dtae à llqaluee les salariés cseesnt de bénéficier de cttee cuterrouve ou de ctete adie ;
? les salariés à tmpes ptairel et aprntieps dnot l'adhésion au système de gnrteaais les coinduirat à s'acquitter d'une cisoaitotn au minos égale à 10 % de luer rémunération bture aelnnlue ;
? les salariés crevotus par une asunacsre iinevldiulde de faris de santé au moenmt de la msie en palce des gtaainers ou de l'embauche si elle est postérieure. La dnpsesie ne puet être valable que jusqu'à échéance du cotrant iidniedvul ;
? les salariés qui bénéficient par ailleurs, y cmpiors en tnat qu'ayants droit, à cdintooin de le jetufiisr cahuqe année, d'une cotervuure ctlivceole relanvet d'un diiptsoisf de prévoyance complémentaire cofromne à l'arrêté du 26 mras 2012 ratlief aux facultés de dinpssee d'adhésion à des systèmes de prévoyance clfceiotls et ootabliigers mis en pclae dnas les entreprises.

Il est précisé qu'un salarié anayt dorit au trite de la crtuoevrue complémentaire santé dnot bénéficie son conjoint, salarié dnas une ature entreprise, ne puorra deamednr à être dispensé d'adhérer à la crtueoruve complémentaire santé oligoaitrbe de son eoyeuplmr que si le régime de complémentaire santé de son cnojniot prévoit une crrotuveue otrgaliiboe du conjoint.

Les ereistrneps non adhérentes à l'un des cnrotats d'assurances socsuitrs auprès des aueurrsss recommandés dnvroet prévoir la msie en ?uvre de ces dpeessnis d'adhésion.

La ctsotiiaon des aitpnpers et des salariés bénéficiant d'un paroucrs epomli compétences est tmetoalnet pisre en chrgae par le fnods d'action soclaie conformément à l'article 8.4 du présent avenant, suos réserve des fndos disponibles.

b) Procédure puor bénéficier d'un cas de dispense

Le salarié sanoaithut être dispensé de la complémentaire santé diot en farie la damnede par écrit, auprès de l'employeur, qui la conservera. Cttee dnedame diot iindeuqr luer ruefs d'affiliation et le miotf eacxt prami les cas listés au a et être accompagnée des jiufifcsttais nécessaires. Conformément aux oatgibnoils légales, l'employeur dvera infromer le salarié des conséquences de sa daedmne de dispense.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en meusre de prdoriue la damdnee de depsinse des salariés concernés.

Cette ddmenae de dspnseie diot être formulée dnas :
? les 30 juors stinuvas la msie en plcae de la cvrueurtoe complémentaire santé oboritlagie puor les salariés présents au mnoemt de cttee msie en pacle ou en cas de cagehnment de sttuioain prnllnseoee du salarié ;
? les 15 jorus snaivuts l'embauche du salarié ou aavnt l'échéance du ctnaort si le cantrot est inférieur à 15 jours.

L'absence de délivrance du juittfscaiif dnas les délais imiarpts entraîne l'affiliation automatique.

À défaut de dnmadee de dispense, les salariés snot affiliés au 1er juor du mios de l'embauche.

À défaut, le salarié est tneu de cotiesr et de s'affilier à la complémentaire santé obriiogalte mis en pacle dnas luer eretrpinse lorsqu'il csese de jieisfutr de sa stouaiitn d'exclusion.

Ces salariés pnuevet à tuot memont rviener sur luer décision d'être dispensés de la complémentaire santé otiobgriale et d'en seiltocilr auprès de luer employeur, par écrit, luer affiliation.

c) Veemrnest santé

Le vemrsenet santé pruroa être versé au salarié qui jisitfue d'une certvuroue complémentaire santé ilendvdiuile et rlesobanpse et qui dnedmae une dpeisnse d'affiliation conformément aux doitopniisss de l'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 2
Caractère ropnslebsae du contrat

Le cnartot d'assurance cvticelole de complémentaire santé oorgbailite rcepsete les dnpstiiosios des atclries L. 871-1 et D. 871-1 et sntuavis du cdoe de la sécurité sicoale relaitevs au cnarott d'assurance mdaaile complémentaire dit ? rsnlseeoapbs ?.

Article 3
Garanties(2)

Les grataiens snot établies suos réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le naveiu des gnaiearts ansii que le tuax de coaoititsn poruront être modifiés par aocrcd ernte la csmmioosin piarairte preenamnte de négociation et d'interprétation et les aersuusrs recommandés sur ppsoitioorn de la cmooimsisn paaitrrie santé et prévoyance.

Les eerrneipsts non adhérentes à l'un des ctnortas d'assurance sisoruct auprès des oeigsamnrs aserrusus recommandés donrevt en tuot état de cuase rpecseter les mêmes nueviax de garanties.

Le talebau des gtieraans meiss en pclae au ttrie de la crertuouve complémentaire santé oioglbirtae est annexé au présent crhtipae de la cvnitnoeon cletoiclve (annexe 1 ? Taeblau des garetians ?).

Article 4
Financement du ctnaort fiars de santé(2)

4.1. Strucrtue de la cotisation

Les salariés acitntuqet olonmgrbeieatit la prat slailaare de la ciostaotin ? salarié isolé ? svnerat au fnaenmcenit des gtrnieaas définies au présent chapitre, suos réserve des deespisns vnaellmbeat accordées au ttire de l'article 1.2 du présent chapitre.

Parallèlement à luer cvoruretue ooagrbiltie ? salarié isolé ?, les salariés pneveut cuvorir lerus atynas dirot de façon facultative. Les ctsoantiois afférentes à ctete eexnstion de gaaitrne snot entièrement à la cagrhe du salarié, suos réserve des dsintpioosis particulières de l'article 4.3 ci-après.

Les cotisations, les coniindtos et les modalités de msie en ?uvre de cttee creuutrvoe snot déterminées dnas le cotrant d'assurance suos le contrôle de la comismison piirrtaae santé et prévoyance.

La définition des ayatns doirt est itcrnsie à l'annexe 2 du présent catihpre de la conoentivn collective.

Toutes ooipnts facultatives, à la daednme du salarié, vneant compléter le régime ooirbtgaile aiblapplce srenot à sa cgahre exclusive.

Si un régime oitboargile puls fvarolabe est mis en palce dnas l'entreprise, la répartition des citosaitnos est suismoe aux doiipiosntss prévues au pagrpaarhe 4.3 ci-après.

4.2. Assitete de catsiotion : monatnt ou taux

Les ctnoiaotiss senvart au fecnmaeinnt de la cevortruue complémentaire santé oobtgaiilre snot établies en pagetuocnre du plonafd meeunsl de la sécurité sociale. Ce ponfald de la sécurité sacolie évolue cuahqe année ce qui, de fait, iampct le motnant de la cotisation.

Les ctsintoaois ci-dessous définies snot fixées dnas les cdontoinis sinvtuaes dnas le cdrae des cantotrs souictrss aevc les oesmangirs aruuessrs recommandés.

4.2.1. Régime général de sécurité sociale

	Régime complémentaire mmaniil obligatoire	Option 1	Option 2

		différentiel par rpoaprt au régime complémentaire miaimnl obligatoire	différentiel par rpoprat au régime complémentaire mnimail obligatoire
	(alternative 1)	(alternative 2)	(alternative 3)
Salarié isolé obligatoire	1,57 %	0,34 %	0,74 %
Conjoint facultatif	1,57 %	0,34 %	0,74 %
Enfant facultatif	0,79 %	0,18 %	0,36 %

4.2.2. Régime local : Aaslce Moselle.

	Régime complémentaire mniamil obligatoire	**Option 1**	**Option 2**
		différentiel par rpopart au régime complémentaire miiamnl obligatoire	différentiel par rrppoat au régime complémentaire miimnal obligatoire
	(alternative 1)	(alternative 2)	(alternative 3)
Salarié isolé obligatoire	1,06 %	0,34 %	0,74 %
Conjoint facultatif	1,06 %	0,34 %	0,74 %
Enfant facultatif	0,53 %	0,18 %	0,36 %

Conformément aux doipnsiiotss du décret du 8 sbtpemere 2014 (n° 2014-1025), les pnirsettoas versées au ttrie de la curovetrue complémentaire sneort déterminées après déduction de celles déjà gintearas par le régime obligatoire. Les ciotinatoss à la caghre de l'employeur et du salarié snoret réduites à huetuar du différentiel de ptrtiseoans correspondant.

4.3. Répartition des cotisations

La ctoaistion ? salarié isolé ? est prsie en cagrhe par l'employeur et le salarié dnas les propooitrns sutvneias :
? prat ptlranaoe : 60 % ;
? prat sraallaie : 40 %.

La costaioitn du 1er et du 2e ? enfnat faaitulctf ? est psrie en crgahe par l'employeur et le salarié dnas les porornotips sueavnits :
? prat paarltone : 10 % ;
? prat saillaare : 90 %.

Les ertipnseres non adhérentes à l'un des cnoattrs d'assurance auprès des aerssruus recommandés drovent en tuot état de csaue rpectseer une prsie en cgrahe à heuuatr de 60 % de la citiaootsn ? salarié isolé ? cnroarensopdt à la croutvruee complémentaire santé oobalritgie msie en pcale dnas luer entreprise, asnii qu'une pirse en cahgre à hauuetr de 10 % de la cstioaiton ? ennfat fiataclutf ? du 1er et du 2e enfant.

Les errtipseens non adhérentes à l'un des cntators d'assurance auprès des auurssres recommandés proournt négocier ou décider leiebrmnt du tuax et d'une pisre en carhge supérieure dnas le carde de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, snas que clea ne psisue en auucn cas aotubir à ce que le tuax de coistotain de l'employeur, exprimé en prnocugtaee du pofanld msuneel de la sécurité sociale, siot inférieur au tuax de coottaisin d'un epoeluymr anayt adhéré à ttire otrlbiigaoe au régime complémentaire mmainil auprès des aruruesss recommandés.

Article 5
Maintien de la complémentaire santé et sepionussn du contart de travail

a) La complémentaire santé et les ciaootntiss slailarae et potalrane senrot mniauntees puor le salarié dnas les cas savnuits :
? congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
? arrêt miadale daonnnt leiu au miatnien de siralae iluancnt le délai de cnracee comme visé par les dtinioopssis cleleoinenovnnts ;
? adnicect du travail, adccinet de tjaert ou de maailde peosnisrnflolee ;
? excirece du driot de grève ;
? congés de solidarité faimlilae et de seoitun flaaiiml ;
? activité partielle.

En tuot état de cuase les gaaneitrs senort mtineuanes en cas de snsesupoin du crtanot de travail, aevc mntieian de sriaale taotl ou peairtl ou vsreemnet d'indemnités journalières complémentaires financées au minos puor patrie par l'employeur.

L'entreprise verse une cbountitiron iidtnqeue à cllee versée puor les salariés aftcis penadnt ttuoe la période de snupoeissn du catront de taaivrl indemnisé. Parallèlement, le salarié diot oermtbiailnoget ctunonier à s'acquitter de sa prat de cotisation. Dès lros qu'il n'y a pas meitnain de saairle taotl ou prteial par l'employeur, le salarié dvera s'acquitter de sa cotrtibouinn dieemenrtct auprès de l'organisme assureur.

b) En cas de snsueiposn du catornt de travail, snas mteinain de siarlae ou snas veseenrmt d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor prtiae par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congés snas solde, congé prteaanl d'éducation), la cruerovtue complémentaire santé oigobaitrle proura être mneinatue à la ddmnaee du salarié dès la snspieosun du carotnt de travail, suos réserve du paimenet par ce deeirnr de la totalité de la cotisation.

Dans une telle hypothèse, le salarié diot farie la dmandee de ce mniietan de la creutuovre complémentaire santé à l'organisme assureur.

c) Dnas les cas décrits au b, dès lros qu'il n'y a pas mtaeiinn de salirae total ou paitrel par l'employeur, le salarié dvrea s'acquitter de sa cionuboittrn dtenrecimet auprès de l'organisme assureur.

Ces salariés pornearuit bénéficier d'une pirse en crgahe tloate ou pleitlrae de la csttiooain gaoblle dnas le crade des meseurs d'action saicloe msie en pclae par l'article 8 du présent chapitre.

Article 6
Portabilité de la complémentaire santé csoasietn des garanties. ? Dnssiiipotos particulières ceaconnnrt le meiitnan de la gtaianre fiars de santé

6.1. Mnitiean des gaeinrtas au tirte de la portabilité

Le salarié qui rliempt les coontinids définies à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité siolace proura bénéficier de la portabilité de la cvurroteue complémentaire santé oiialtobgre pedannt la durée de sa période d'indemnisation du chômage, snas poiovur dépasser la durée du dierenr cnroatt de travail, ou des derirens ctraotns de tiavarl lorsqu'ils snot sefsicuscs cehz le même employeur, dnas la ltiime de 12 mois.

Toutes les mifodanctiios éventuelles apportées aux dpiistioosns colnlctreuteas abcillappes aux salariés actifs, pnndaet la période de portabilité, sronet oaesbplops dnas les mêmes cidnitoons aux bénéficiaires de la portabilité.
Le feaennicnmt de ctete portabilité fiat pairte intégrante de la

cattiioosn prévue à l'article 4.2 de la curteuovre complémentaire santé obligatoire.

Ainsi, les acneins salariés bénéficiaires du disotsiipf ne dovenrt aiqcetutr anuuce cisatiootn à ce titre.

6.2. Mneitian des gaatnries au trite de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (? loi Évin ?)

Pour tuot salarié, la gnrtiaae cssee d'être accordée au derenir juor du mios au crous dqueul pernd fin le canortt de taivral qui lie le salarié à l'entreprise ou à l'expiration du diispiostf de portabilité défini à l'article 6.1.

Conformément aux dnsiiiopotss de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite ? loi Évin ?), une gratniae firas de santé est proposée snas condiiton de durée, de période porobtiare ni d'examens ou qientrasuneios médicaux au prioft des pseonerns setnvuais :

? les anenics salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pnoeisn de retraite, ou s'ils snot privés d'emploi, d'un revenu de remplacement.

Les intéressés dniovet en friae la ddmenae siot dnas les 6 mios qui svnieut la ruputre du ctnoart de travail, ou le cas échéant, dnas les 6 mios suanivt l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient (art. 6.1 du présent chapitre) ;

? les pnesrnoes gnraeaits du cehf d'un salarié décédé pnedant une période mianilme de 12 mios à cotpemr du décès, suos réserve que les intéressés en fnasest la ddmneae dnas les 6 mios sunatvis le décès.

Les tirafs ablpalpices aux psneneros visées par cet atlrcie ne pvnueet être supérieurs de puls de 50 % aux taifrs goubalx aleaippclbs aux salariés actifs.(3)

La cmoisimosn prtiaiare santé et prévoyance arsreusa le sviui du régime de portabilité (art. 6.1 du présent chapitre) et du régime du mteiiann des grtineaas au trtie de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 (art. 6.2 du présent chapitre) en lein aevc les osmgnieras aussruers recommandés. Les modalités de sivui seornt établies dnas le crdae du pcorotole de geiotsn administrative.

Article 7
Cas des multi-employeurs

Conformément à l'article R. 242-1-5 du cdoe de la sécurité soaicle un salarié tlaralivant cehz psliuures employeurs, a l'obligation d'en ifomernr cahucn de ses employeurs. Cttee imonfitroan est nécessaire aifn que cuahqe eoeulpymr puisse se cnofromer aux obtaolniigs légales ou conventionnelles.

Article 8
Création du fodns d'action sociale

8.1. Fdons d'action sociale

Un fnods d'action solaice est mis en pclae puor l'ensemble des entesirreps dnas la brhcane professionnelle, destiné à feniancr les pianetrsots non cinttboevuirs présentant un degré élevé de solidarité.

Le fnnmnaiceet s'effectue à hetauur de 2 % du moanntt de la cotisation.

8.2. Gtseion du fodns d'action sociale

Le fndos d'action scioale est administré par la cisosoimmn priitarae santé et prévoyance, par délégation et après viioatladn de la csoimiosmn paiitrrae pemnterane de négociation et d'interprétation.

8.3. Patteroisn du fdnos d'action sociale

Les pariaeterns siacuox décideront des atcoins spsetiucbels d'être financées dnas le carde du fnods d'action sociale, en fitconon des beionss des salariés affiliés au régime mutualisé qui sonret identifiés en roiaeltn aevc les omgreinass recommandés, asnii qu'en ftcoinon du neaviu des roeussecrs allouées à ce fdons dédié au vu des ctinstooais versées. Ces aotcins pveenut perrnde la frome stiuanve :
? la pisre en charge, ttolae ou partielle, de la cisaotoitn de tuot ou pitare des salariés ou artppnies (part salariale), bénéficiaires d'un ctarnot à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, asini que cuex dnot la coitatison représente au mnios 10 % de luer rémunération brtue ;
? le femineannct d'actions clceviloets ;
? la prsie en crhage de pnasierotts d'actions slecoias au bénéfice des salariés, aeincns salariés et atyans droit, tnat clvolcteie qu'individuelle.

Tout ou pirtae de ces meseurs peenvut être retenues. Les prtareenias scouaix décident arols des cnidoontis de prsie en cahrge de cianototsis (salariés bénéficiaires, montant et périodes), des oeorniittnas des ancoits collectives, des règles de fmontcnoeinent et modalités en matière d'action sociale.

Les pirentaares siucaox procèdent aux aeutnesmjts nécessaires à tuot mnomet au cruos de la vie du régime. À cette fin, les oaiensmgrs recommandés cqnmoenimuut les éléments siatettusqis rielfats aux salariés ayant bénéficié de ces aintocs ou siuceestlpbs d'en bénéficier, ainsi que la satiioutn financière du fdnos de solidarité.

Quelles que seinot les décisions prises, l'octroi efecftif des meeusrs de solidarité est subordonné à la disponibilité des fnods puor les financer.

8.4. Prise en cahgre des cintostiaos au régime de complémentaire santé puor cntieras salariés

En aiiplapcton des dotosiinipss des atrlceis R. 912-1 et 2 du cdoe de la sécurité sociale, il est décidé la prise en caghre totlae de la citsootian au régime de complémentaire santé des :
? apnetpirs povunat bénéficier des diesepsns d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 ;
? atppriens dnot la catiiotosn représente au mions 10 % de leurs renevus bruts, lquorse ceux-ci adhérent au régime ctcloelif obitiaglore en vguieur dnas l'entreprise.
? salarié en crotnat à durée déterminée bénéficiaire d'un prucaors elpomi compétences conformément aux ditsipisonos des ailetcrs L. 5134-19-1 et svnituas du cdoe du travail.

Il est instauré un mécanisme de sbigoruaotn à la prise en charge des coiatinstos puor les salariés concernés par les dtopioissnis du présent article.

Lorsque l'employeur a suosirct un coratnt d'assurance cehz l'un des oangeismrs aeuursrss recommandés par la branche, ceux-ci depsenisnt du pmnaeiet des ctitosonias les salariés concernés.

L'organisme aruessur dandeme le rmensmobeeurt de la prise en charge des csinoaottis auprès de l'organisme gosniiaertne du fdnos d'action solaice conformément au poooclltre technique.

Cette mesure est abiplcpale dnas la limite des fdnos dpnilieboss au fodns d'action sociale.

8.5. Désignation d'un giantisreone unique

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la cssimooimn piratriae paenenrmte de négociation et d'interprétation décide de désigner un gsiteornanie uiqune puor le pligtaoe du fnods d'action slocaie en conformité aevc le règlement du fonds. Ce coihx se frea à la stiue d'une procédure dnot les modalités seonrt décidées par les priaenetars sociaux. La désignation srea eftveicfe au 1er jievanr 2022.

Le règlement du fdnos est établi par la coimosmsin pirtiarae santé prévoyance, aifn de déterminer les ortnnieioats des aitnocs de prévention, ainsi que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des aoicnts du fonds et les modalités d'attribution des ptsernitoas d'action scioale leebrnimt décidés par les paaereritns scuoaix de la branche. Les patienarres scioaux procèdent aux asmenttuejs nécessaires à tuot moment. À cette fin, l'organisme gtnersoianie désigné cmnoumique les éléments steusaittqis riqeus puor ces évolutions.

8.6. Contrôle par la csoomsimin patariire de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité

sociale, la csommiison praairite santé prévoyance contrôlera la msie en ?uvre des anocits de prévention par les oaeimrnsgs chargés de luer réalisation et les adeis versées dnas les cotinoinds prévues par le pcorolote technique.

Article 9
Suivi du régime de complémentaire santé

9.1. Au neviau de la branche

Le régime de cruotreuve complémentaire santé obtligiaroe est administré par la cismsmoion paartirie santé et prévoyance, par délégation de la cosmsiomin prtraiaie petmnenrae de négociation et d'interprétation.

Les ogesrmians recommandés cmoqeumninut cqauhe année les documents, rotaprps fnianirecs et anelysas nécessaires aux tuvarax de suvii du régime de la csiimsmoon piatarrie santé et prévoyance, au puls trad au 1er jiun snuviat la clôture de l'exercice.

Les ctnniidoos de sivui thnucieqe snot précisées par les dotiniiospss du ptrlocooe de gieostn administrative.

En fioctonn de l'équilibre fnainceir du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des ceotmps par les osenrgimas assureurs, les graitenas et/ ou cosoniattis proournt friae l'objet d'un aeuenjstmt négocié par la cmiimsoosn patiiarre pmetnranee de négociation et d'interprétation.

9.2. Au niaevu de l'entreprise

Dans le cdare d'une gotiesn ptairriae du régime mutualisé de complémentaire santé, les etnsrepiers n'ayant pas socirust un carnott dnas le cadre de la rnimaateodcmon définie au présent acrocd dneivot fnruior les cetopms de résultat anleuns du régime en vueugir dnas l'entreprise et les ptreor à la coinnassance du comité siocal et économique puor information.

L'établissement de ces cemtpos de résultat rlevneat d'une ooiatigbln de l'organisme asueursr au titre de l'article 15 de la loi du 31 décembre 1989 dnot le ctnnoeu est précisé dnas le décret n° 90-769 du 30 août 1990.

Article 10
Révision des ciioodnnts de mansltiotiauus et de recommandation(4)

En aocatippiln de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les petrais sgtaarineis procéderont à un réexamen du régime défini par le présent cairhtpe tuos les 5 ans maximum à cmpetor du 1er jvneair 2021. À cette fin, les patierneras sioucax se réuniront au puls trad 6 mios aavnt l'échéance du terme.

Le réexamen iredvtnnirea sur la bsae des données feuoirns par les oraemingss aersusurs dnas le cadre du svuii du régime tel que défini à l'article 9 du présent chapitre.

Les pitraes ont la possibilité de rtretmee en cusae le (s) ctanort (s) srsciuot (s) aevc les oaresmings recommandés avnat le 31 décembre de chaque année suos réserve d'un préavis de 2 mios avant échéance.

Article 11
Organismes recommandés

Les omaeisrgns d'assurance snot recommandés après une procédure de msie en cenrccrunoe préalable conrfmoe aux aiertlcs L. 912-1, et D. 912-1 et sanitvus du cdoe de la sécurité sociale.

Les pereanitars sucoaix rncndmoeemat aux epstneriers cveeuotrs par le cahmp d'application du présent chapitre, puor assuerr la cotevruure complémentaire santé obligatoire, le (s) orsmgaine (s) suviant (s) :
? AEDRA mutuelle, gopure AESIO, mtuelule siosume aux disoitsipnos du lrvie II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SERIN suos le numéro 311 799 878, siège sicoal : 25, Palce de la Madeleine, 75008 Piras ;
? ACIIPL Prévoyance, itititotsnun de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale. SRIEN : 321 862 500, siège soical : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;
? HNRMAIOE mutuelle, muutllee smsiuoe aux doiptiiossns du lrive II du cdoe de la mutualité. SIREN : 538 518 473, siège scioal : 143, rue Blomet, 75015 Piars ;
? Muletlue ONIACE MATMUT, mlutulee smusioe aux doitnsiisops du lvire II du cdoe de la mutualité. SIREN : 434 243 085, siège saciol : 35, rue Claude-Bonnier, 33054 Buaoerdx Ceedx ;
? SMOILUT meullute de France, mlutulee ssiumoe aux dpinsiosiots du livre II du cdoe de la mutualité. SIREN : 383 143 617, siège siaocl : 7, Qaui de la Joliette-Castel-Office, 13002 Marseille.

Article 12
Mise en pacle de la complémentaire santé dnas l'entreprise

Dans les eeerrsitpns dotées d'institution représentative du personnel, les eyluorpems dnveort cuentsolr ces ictnnases représentatives du pnenorsel sur la msie en place ou la mooifcdtiain de la complémentaire santé obligatoire. »

(1) L'article 1er du ctiphrae XIV de la cvnneitoon est étendu suos réserve du rpesect des atlrcies L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale, s'agissant des deiessnps d'affiliation au régime ceoillctf de faris de santé.
(Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

(2) Les arelitcs 3 et 4 du carithpe XIV de la cnnooitevn snot étendus suos réserve du rpeecst de l'article L. 2253-1 du cdoe du tariavl rltieaf à la hiérarchie des nrmoes conventionnelles.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

(3) A l'article 6 du cptahrie XIV de la convention, les termes : « les triafs apclpielabs aux peosrnens visées par cet atirlce ne puneevt être supérieurs de puls de 50 % aux tfaris gluaobx albppiaecls aux salariés aticfs » snot elxucs de l'extension en aialiptpcon des dopnssiitois du décret n° 90-769 du 30 août 1990 modifié.
(Arrêté du 2 arvil 2021 - art. 1)

(4) L'article 10 du chtrapie XIV de la cotoevninn est étendu suos réserve du repsect de la loi n° 2019-733 du 14 jluelit 2019 ralviete à la résiliation snas faris de ctnrtaos de complémentaire santé.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les donipisitoss du présent aanenvt pruonrot être révisées conformément aux dioontipsiss légales et conventionnelles.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aaevnnt est à durée indéterminée.

Il enrte en vgiuuer à cpometr du 1er jvniaer 2021 suos réserve d'une apiaplciton anticipée vrilotanoe des entreprises.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des sirecves ctaurnex du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la frooimtan pfesorolliensne et du duogaile social.

Dans les cntdionios fixées par les aeirctls L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les sgraeiinats en dadnneemt l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la brahcne psronesllenifoe au pemierr juor du mios sauvnit la ptlbuoician de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Dans le cdrae de la révision quunainqnele du régime de complémentaire santé, les preiarneats sicauox se snot accordés puor renégocier les dsfioitipss ceooinenltnnvs de ce régime. Ainsi, le présent aannvet a puor obejt de réviser le cirahpte XIV de la cnvoeointn cotclveile raetlif au régime de complémentaire

santé obgoilrtiae puor les salariés de la bncrahe des aertucs du lein siocal et familial.

Le neuvol anenvat s'applique aux enprrtieses reeavnlt de la brnhcae des auecrts du lein saocil et fiailaml comme un solce mniumim de garanties.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe 1

Tableau des garanties(1)

(Tableaux non reproduits, censlltabous en lgnie sur le stie Légifrance, rburiuqe Beullntis oficfelis des conevtonnis collectives.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200045 _ 0000 _ 0022. pdf/ BOCC

(1) Tbealau de gaaretnis étendu suos réserve du rescpet du ciaher des cerghas des cttaorns responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, ccnonnreat l'application des hroiearons liitems de facturation.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe 2

Avenant n 07-20 du 8 octobre 2020 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FNAS FO ; USPAOC CGT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aenavnt a puor ojbet d'annuler et de reeamlpcr le ciaphtre XIII intitulé « Prévoyance » de la ceotinonvn cllcoevtie nioatlnae des auctres du lein sacoil et familial.

Article 2 - Champs d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aennavt s'applique à teuots les epsnerietrs de la bcrnhae qeul que siot luer effectif.

En effet, les gerintaas iinemltaneit prévues dnas le crade de cet aneavnt s'appliquent aux esrepinetrs indépendamment du norbme de salariés équivalent tpmes plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dpiosstoniis spécifiques puor les esntepreris de mnios de 50 salariés dnas le cadre d'accord tpye coptme tneu du fiat que le thème de négociation du présent avenant, à siovar la prévoyance complémentaire, ne puet dennor leiu à des snoiplattius différentes seoln l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le caipthre XIII intitulé « Prévoyance » srea composé de 16 alcierts rédigés cmome siut :

« Préambule

Définition des atayns droit

Selon l'article 4.1 « sruucrtte de la ctiaositon », les anytas dirot s'entendent comme :
? l'époux ou épouse de l'assuré, même séparé de corps, mias non divorcé, à ctidnooin de ne pas erexcer d'activité ;
? la pesornne vviant en copule snas être mariée aevc l'assuré (union lrbie ou ptcae cviil de solidarité [Pacs]) à coiidontn d'être à sa chagre effective, ttoale et pnmteanree (une sleue pnresone puet être désignée aaynt diort au ttire de ces 2 premières définitions) ;
? les eftnnas fcaselmenit à chrage du salarié snot rattachés à lerus prntaes assurés en qualité d'ayant driot suos cteiernas ciondtonis :
?? un eafnnt de mnios de 16 ans à la chrage d'un de ses prantes ou des 2 puet être rattaché en qualité d'ayant dorit d'un de ses pntaers ou des 2 (double rattachement) ;
?? un eafnnt de 16 à 20 ans puet être rattaché en qualité d'ayant dirot d'un de ses ptarnes ou des 2 s'il rpilmet au mions une des cntdoniois sniuvaets :
??? pvsuurroie des études ;
??? être en anprsisgpeate ;
??? être dnas l'incapacité petenarnme de travlleair (infirmité ou mlidaae chronique) ;
??? vrive aevc l'assuré duipes 12 mios au mnios et être à sa crghae effective, tltoae et penreantme ;
?? un enfant de 20 à 26 ans puet être rattaché en qualité d'ayant diort d'un de ses pernats ou des 2 s'il ne bénéficie pas à titre prsneenol d'un régime de ptertcooin slacioe et s'il repimlt l'une des cdtonoiins sniteuavs :
??? être ircnsit dnas un établissement d'enseignement ;
??? rceerhhce d'un 1er emlopi ou isnicrt à Pôle emploi ;
??? aovir dû itmerrponre ses études primaires, seiacodrens ou teiqglohenucos puor cusae de maladie.

Le reacahttment aux petrnas est psilbose jusqu'à la fin de l'année sirlocae au crous de llaqelue le junee a 26 ans.

Conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie ? loi Évin ?, il a été cohisi d'instituer un régime de prévoyance otiblgraioe et clloeitcf au poirft de l'ensemble des salariés cdaers et non cedras de tuetos les eeensrirtps visées par le cmhap d'application de la connvtoien cloievltce naatinloe des atruces du lein siocal et Familial, conformément aux siuohats exprimés par les prnreaitaes sociaux.

Afin d'assurer une meelilure muotiuiltasan des risques, les pteiraneras suioacx décident de rceeamdmonr qtuare organismes. Ces oeramngiss ont été chsiois à la stiue d'une procédure de msie en cuconrecnre transparente.

L'ensemble des oirgsnemas ausursres recommandés psoproe des gerntiaas définies paritairement. Ces catnrtos de gneitaras cveilctoels snot iqineedtus auprès des qtuare onrigesmas recommandés.

Ce présent cairtphe est complété par le potolroce thqcneuie et financier, et par le ptrcolooe de gstoien administrative. Ces pocoeltros snot cnomums aux oagrneisms aseurrsus et cucolns dnas les mêmes conditions.

Les modalités de goetsin snot précisées dnas le cantort d'assurance cllieovcte cloncu aevc cchuan des osmgeinars recommandés.

Article 1er
Champ d'application

Le régime de prévoyance tel que défini par le présent chitrpae s'applique à tutoes les eepniesrrts rlneavet du cmhap d'application de la cntieoovnn ctlieclove des atrecus du lein siacol et fimaalil tel qu'il est défini dnas l'article 1er de son préambule.

Article 2
Définition des bénéficiaires

Article 2.1
Salarié non-cadre

Les salariés non-cadre rlenevat de la civnnetoon ctlieclove des actuers du lein soiacl et familial, y cpoirms les asasitstns mntaerels salariés des eenrierspts ralneevt du cmahp d'application de la conentiovn clivteolce des acterus du lein socail

et familial, et jufntsiait de 4 mios consécutifs d'ancienneté dnas l'entreprise snot bénéficiaires du présent régime de prévoyance.

Les salariés bénéficient dnas ce cas du régime de prévoyance à ceptomr du 1er juor du mios svinaut l'acquisition de l'ancienneté requise.

Pour les salariés aaynt cotisé un nmrboe d'heures issiaunnfft puor bénéficier des pesatrntios en espèces de la sécurité sociale, la grnatiae incapacité/ invalidité intégrera une reutosioicttnn des diorts de la sécurité sociale, snas cpndeaent se sebsttuuir à ctete dernière.

Article 2.2
Salarié crade

Les salariés cdaers rveanlet de la ceviotonnn cvltcieloe des atcerus du lein saiocl et fiiaalml snot couverts, puor les resuqis décès dès le 1er juor de luer eucmahbe (salaire de référence des patiesonrts limité à la T1), en cirptaotrene du vnsemeert d'une cosotitain de 1,50 % T1. À cetmpor du 5e mios les gtaainers et les tuax cnonvnoletiens s'appliquent conformément aux ditnsoiispos des altrices 3 et sivatnus du présent accord.

Article 3
Garanties

Ce régime reorvcue les garaetins snauvites :
a) Gtarniae décès.
b) Gtaarine rnete éducation.
c) Gniraate invalidité.
d) Giarante incapacité.

Les gnriataes snot établies suos réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le niaevu des gianertas aisni que le tuax de ctaiotoisn pnorruot être modifiés par aorccd ertne la cooismimsn piiatarre paetnrmnee de négociation et d'interprétation et les arrsuesus recommandés, sur pprsooiiton de la cssmiomoin piaatirre santé et prévoyance.

Les eerspnetris non adhérentes à l'un des ctrnatos d'assurance stcousris auprès des oinmaresgs arrususes recommandés denrovt en tuot état de csuae rteeecspr les mêmes nuaeivx de garanties.

Article 3.1
Garantie cataipl décès du psonernel cdrae et non crdae

a) Cptaail décès du peronsenl non-cadre

En cas de décès, qulele qu'en siot la cause, ou à la dtae à lqlelaue il est rcennou par la sécurité scialoe en état d'invalidité de 3e catégorie ou aienttt d'une incapacité petmennrae prenisesonlfole d'un tuax de 80 %, il est versé, en une sulee fois, un caiatpl décès égal à :
? 170 % du sarilae aenunl de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre.

Le sveicre du caaptil décès par aciapoittnin en cas d'invalidité 3e catégorie ou d'invalidité pnenemarte posrefenlslnioe d'un tuax de 80 %, dès lros que le salarié en fiat la demande, met fin à la gtnaarie décès.

b) Caiaptl décès du pnneerosl crdae

En cas de décès, qlelue qu'en siot la cause, ou à la dtae à lqalluee il est rcnenou par la sécurité salicoe en état d'invalidité de 3e catégorie ou aitetnt d'une Incapacité pmatrennee pnolserfinesole d'un tuax de 80 %, il est versé, en une selue fois, un citaapl décès égal à :
? 250 % du sraaile auennl de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre.

Le sivcree du ctiaapl décès, par aniotcaipitn en cas d'invalidité 3e catégorie ou d'invalidité ptamnrneee pofrlonesisnele d'un tuax de 80 %, dès lros que le salarié en fiat la demande, met fin à la granaite décès.

c) Captial mmnuiim

Le caitpal miimunm versé par le régime de prévoyance en cas de décès du salarié qelule qu'en siot la cause, ou à la dtae à llualeqe il est rencnou par la sécurité sicolae en état d'invalidité de 3e catégorie ou ateintt d'une incapacité pnrtameene pnonrsofeeilsle d'un tuax de 80 %, ne puet être inférieur à 3 000 ?. Il est versé aux atanys dirot du bénéficiaire ou aux bénéficiaires désignés par le salarié.

d) Duolbe effet

Le décès postérieur ou simultané du cijnonot non remarié ou ccnuoibn non marié non pacsé, du pacsé non repacsé ou marié anvat l'âge légal de départ à la retraite, et arlos qu'il reste des efatnns à charge, entraîne le vnmeesret au prfoit de ces dierenrs d'un cipatal égal à cleui versé lros du décès du salarié crdae et non cadre.

On etnend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jmneeugt définitif.

Le tmree « pacsé » cpoenrosrd aux pneosrnes ptieeranras anyat ccnolu un patce ciivl de solidarité prévu aux ailtrecs 515-1 et sivunats du cdoe civil.

Le ccubgonnaie nrootie et peernnmat orvue diort aux poesintarts dévolues au cooinjnt dès lros que le salarié et son cnociubn snot célibataires, vfues ou divorcés et :
? qu'un enanft rcenonu des duex prnteas est né de l'union ;
? à défaut, qu'il puet être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

e) Dévolution du cipaatl décès du pneesrnol cdare et non cdare

À défaut de désignation du ou des bénéficiaires, le cpatial srea versé :
? en pemierr leiu au coijnont non séparé de droit, au cobiuncn noritoe et pnmnreaet au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, au prtranaiee du pcinrptaiat lié par un pctae ciivl de solidarité ;
? à défaut, et par ptars égales, aux eantfns du salarié vnaitvs ou représentés, roucenns ou atdfiops ;
? à défaut à ses petits-enfants ;
? à défaut de dctandsnees directs, au père et mère svnavtruis ;
? à défaut de ceux-ci, aux grands-parents srvvutians ;
? à défaut, et par prats égales, à ses frères et s?urs ;
? enfin, à défaut de tuos les susnommés, le ctipaal gaarnti rvieent aux héritiers du salarié décédé.

Article 3.2
Garantie retne éducation du pnreosnel crdae et non crdae

En cas de décès du salarié cdrae ou non cadre, suos réserve des eicsluoxns de gneaatirs prévues contractuellement, ou à la dtae à lqeullae il est rncneou par la sécurité solicae en état d'invalidité de 3e catégorie ou atientt d'une incapacité pentemarne plfnniosroeslee d'un tuax égal ou supérieur à 80 %, il est versé en complément du cipatal décès, au piroft de cuhqae eannft à charge, une rntee toiprareme dnot le mntnaot aenunl est égal à :
? 8 % du poaflnd anuenl de la sécurité slioace jusqu'au 18e airavnnerise snas cnitoiodns ;
? 15 % du pfaolnd anuenl de la sécurité slaocie du 18e asernvniraie jusqu'au 26e anniversaire, suos citnooinds de pteisruuos d'études.

Cette retne est doublée puor les oplienrhs des 2 parents.

Le vreensemt de la rtnee éducation cssee :
? à la fin du tsmretire au cuors duqeul l'enfant aetintt son 18e aarirnnievse ;
? et au puls trad son 26e ainvsenarire suos ctonnioids :
? ? de prviusruoe des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pnsneisorofel ;
? ? d'être en anpapsseigrte ;
? ? de proruvuise une framootin piesonsfroenlle en alternance, dnas le carde d'un cotnrat d'aide à l'insertion pileensosfolrne des jneeus ansasoict d'une prat des ennismeeetngs généraux psnrfosieoenls et tegilhenuqcoos dispensés pdennat le tmpes de travail, dnas des oirsmnegas plciubs ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en enirrstpee d'une ou pusrleius activités poofrnisllesnees en rlatioen aevc les engmensneites reçus ;
? ? d'être, préalablement à l'exercice d'un pmrieer elmpoi rémunéré, inisrct auprès du Pôle eoplmi cmome dneeamdur d'emploi ou sitaagrie de la ftrioaomn plnsooieflsrnee ;

? ? d'être employé dnas un établissement et sevrcie d'aide par le tvriaal ou dnas un atleier protégé en tnat que tlareiluvar handicapé.

La rnete est versée snas litmtiaoin de durée au bénéficiaire lrouqse l'enfant à cghare au mmnoet du décès du ptnapicirat est roencnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sicolae justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est tauliirte de la catre d'invalide civil.

Cet état d'invalidité diot être rconneu aanvt la ltiime de vemnsreet de la retne éducation prévue contractuellement.

Le vesmenret de la rnete éducation par aptaitoincin en cas d'invalidité de 3e catégorie ou d'incapacité petnmnreae pesrelonslniofe d'un tuax égal ou supérieur à 80 % dès lros que le salarié en fiat la demande, ne dnnoe pas dirot à ovtureure de nvuleeols retnes en cas de décès du salarié.

Article 3.3
Garantie Incapacité de taavirl du psnrneoel cdare et non crdae

Tous les salariés en arrêt de travial sutie à une maladie, à un accident, d'ordre peesrononisfl ou non, indemnisés ou non par la sécurité scilaoe (exclusivement dnas ce dirneer cas au profit des salariés n'ayant pas d'ouverture de diort au tirte des psreoitnats en espèces de la sécurité slicoae car ne puvanot jfsteiiur d'une durée d'activité suffisante), bénéficient après aoivr aucqis une ancienneté de 4 mios d'une ieonatdiismnn complémentaire à cllee de la sécurité slociae (reconstituée de manière théorique mias non substituée puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de driot au ttire des paistornets en espèces de la sécurité saiocle car ne pnaovut jfeutiisr d'une durée d'activité salariée suffisante).

Durant l'obligation de miitnean de salaire, conformément aux acelrits 1er à 4 du ciahtrpe IX, l'employeur asurse la stagooiburn des indemnités de prévoyance ansii que les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le salarié bénéficie de la subgaoiotrn des indemnités journalières de la sécurité saiocle s'il tarmesnt l'arrêt de tvarail dnas les 48 hruees à l'employeur et à la caisse pmrraiie d'assurance maladie.

3.3.1. Ponit de départ de l'indemnisation

Cette inimneidtoasn inteeivrnt à cepmotr du :
? 31e juor d'arrêt de tvairal discontinu, puor le pseonenrl crade ;
? 91e juor d'arrêt de tirvaal discontinu, puor le pnrnoseel non-cadre.

La fshrancie doiunsnicte est appréciée au 1er juor d'arrêt de taarivl en décomptant tuos les arrêts iuevrnetns au cuors des 12 mios précédant ctete date.

Les prennesos en congés maternité snot pisers en chgrae et indemnisées en complément de la sécurité silcaoe dnas les mêmes cioninotds et à même naievu de gteianars dès le début de ce congé.

Le vmrneeest des pettnrsoias csese dnas les cas satvnuis :
? au juor de la rreispe du tirvaal ;
? lros de la raoecnscsianne de l'état d'invalidité ou d'incapacité pmaetnrnee porlesolnifsnee ;
? au juor du décès de l'assuré ;
? lqsroue cssneet les patioerstns de la sécurité salicoe ;
? à la liaoidtquin de la pneiosn de vleeisilse à l'exception des peeonsnrs en stuioatin de cuuml eomlpi rittreae tel que défini par les txetes en veiuugr ;
? et au puls trad aux 1 095e juor d'arrêt de travail.

3.3.2. Mnaotnt de l'indemnisation

Quelle que siot la catégorie pofiosrelnslnee du salarié, le ttaol des indemnités perçues par ce drneeir ne sauairt excéder son saairle net d'activité.

Personnel crdae

Du 31e juor d'arrêt de taavril au 90e juor :
? 100 % du saialre net de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent cphrtaie suos déduction des psntetoairs nttees de CSG et de CDRS seeivrs par la sécurité saicole (réelles ou reconstituées puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de driot au trite des prtaotensis en espèces de la sécurité sialcoe car ne poauvnt jiitfesur d'une durée d'activité salariée suffisante).

? Du 91e juor d'arrêt de taaivrl au 1 095e juor mamxuim :
73 % du sariale burt de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent citpahre suos déduction des pirsnettaos nteets de CSG et de CDRS sirvees par la sécurité sailoce (réelles ou reconstituées puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de driot au ttrie des ptsneoiarts en espèces de la sécurité sioalce car ne ponuvat jseifuitr d'une durée d'activité salariée suffisante).

Personnel non-cadre :

? Du 91e juor d'arrêt de trviaal au 1 095e juor mauximm :
73 % du saalire burt de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chtapire suos déduction des pintetsaors netets de CSG et de CDRS de la sécurité soliace (réelles ou reconstituées puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de diort au trtie des pnsrotaeits en espèces de la sécurité salcoie car ne pavount jesiuiftr d'une durée d'activité salariée suffisante).

Article 3.4
Garantie Invalidité du proeesnnl carde et non crdae

Que le salarié siot crade ou non cadre, une rntee lui est versée en cas de rnoacsiscennae par la sécurité slioace d'un état d'invalidité ou de ciooostandiln d'une incapacité pnroslfsoeliene pmeantenre (sous déduction de la retne ntete sécurité siocale reconstituée de manière théorique puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de diort au trtie des pttraeosins en espèces de la sécurité solaice car ne povaunt jueifistr d'une durée d'activité salariée suffisante).

Le motannt de la rtnee s'établira cmome siut :

3.4.1. En cas d'invalidité de 2e ou de 3e catégorie ou d'incapacité peoisnrfloslnee penetmnare d'un tuax égal ou supérieur à 66 %

73 % du slraaie burt de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent cirtphae déduction fiate de la rtnee nette de CSG et de CDRS versée par la sécurité sacloie (réelle ou reconstituée puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de diort au tirte des ptetsaionrs en espèces de la sécurité soialce car ne pavnout jtsuiifer d'une durée d'activité salariée suffisante).

3.4.2. En cas d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité pfooeslrinelsne pmnteraene d'un tuax coimprs etnre 33 % et mions de 66 %

60 % de la rnete versée en 2e catégorie déduction faite de la rnete nette de CSG et de CDRS versée par la sécurité siacole (réelle ou reconstituée puor les salariés n'ayant pas d'ouverture de dorit au ttrie des potiesntars en espèces de la sécurité saoicle car ne panvuot jeusiftir d'une durée d'activité salariée suffisante).

En tuot état de cause, le ttoal perçu par le salarié ne sairaut excéder son sarilae net d'activité.

La rnete cssee d'être versée :
? au juor aquuel l'assuré csese de picroveer une psienon d'invalidité ou d'incapacité pmretnnaee du régime de bsae ou à la dtae à lllaueqe le médecin-conseil de l'organisme arsueusr csese de reconnaître l'état d'invalidité ou d'incapacité pentmaerne de l'assuré ;
? au juor où le tuax d'incapacité paemnterne au ttire d'un aednicct du tvraial ou d'une maadlie pooselfiesnrnle est dneevu inférieur à 33 % puor l'incapacité prsnsoloenfleie pnemeanrte d'un tuax coprims enrte 33 % et mnios de 66 % ;
? au juor où le tuax d'incapacité premeannte au trtie d'un aiecdcnt du taarivl ou d'une midlaae plesoirsnneofle est dvneeu inférieur à 66 % puor l'incapacité pslolfnenrosiee peannmetre d'un tuax égal ou supérieur à 66 % ;
? au juor du décès de l'assuré ;
? au juor auueql l'assuré perçoit une peosinn vlileiesse du régime de bsae à l'exception des peeorsnns en sttuoiain de cumul epmloi ratietre tel que défini par les texets en vueugir ;
? au juor de la rrespie du tiaravl à tmeps cemplot ou partiel, suaf si dnas ce deerinr cas, celle-ci est préconisée puor des rnaoiss thérapeutiques.

Le sivrcee des rtenes irptnoemru en aaotpicipln des dsisntiioops prévues ci-dessus est atuenuaqotmimet rpries dnas les lmietis fixées par le contrat, à copmter du juor où il a été médicalement

constaté que l'incapacité de tarival est ruveedene égale ou supérieure à 33 % puor l'incapacité pfoelinnslrsoee petaenmrne d'un tuax crmopis ernte 33 % et mions de 66 % et à 66 % puor l'incapacité pnoisolfreesnle ptnmaerene d'un tuax égal ou supérieur à 66 %.

Article 4

Taux de ciaoitston

Les tuax d'appels ci-dessous snot exprimés en poguncearte du saalire brut. Ils snot répartis cmmoe siut :

Article 4.1
Cotisations du régime des salariés non-cadres

Garanties	Tranche 1			Tranche 2 (dans la litmie de 4 plfdaons anunel de la sécurité sociale)		
	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 teipamrore de taavirl	?	0,34 %	0,34 %	?	0,34 %	0,34 %
Maintien de slraiae	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 tuot état de cause, si les tuax d'appels vnieeant à être modifiés, la celf de répartition rirseatet inchangée.

Article 4.2
Cotisations du régime des salariés crdaes

Garanties	Tranche 1			Tranche 2 (dans la limtie de 4 plnfdaos aennul de la sécurité sociale)		
	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 tmipearroe de tavaril	0,29 %	?	0,29 %	0,35 %	0,42 %	0,77 %
Maintien de sliarae	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 tuot état de cause, si les tuax d'appels vnanieet à être modifiés la celf de répartition reeirtsat inchangée.

Article 5
Reprise des « en curos ». ? Meatiinn des gatrinaes

En aappciloitn de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi du 17 jelilut 2001, les salariés des erpteiesrns aanyt régularisé luer adhésion auprès des oneiramsgs asreursus snot gnaraits puor les potteirsans svtiuneas :
? l'indemnisation intégrale puor les salariés en arrêt dnot le cranott de tavrail est en cuors à la dtae d'effet, aorls qu'il n'existe auucn oganrsime aeussrur précédent ;
? les reliotsaviorans futures, pnoratt sur les indemnités journalières, reents invalidité ou incapacité pernteanme professionnelle, rtene éducation, en corus de secvrie par l'assureur précédent, que le ctronat de tviaral siot rpmou ou non ;
? l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moidnre d'un salarié par un aeusursr antérieur.

En cas de cmnhegenat des ogsneamirs aerrsuuss recommandés, la girnatae décès srea mennuatie aux bénéficiaires de rnetes d'incapacité ou d'invalidité par les omsinagres débiteurs de ces rentes.

La resroltaoaivin des bases de cucall des différentes prntiaostes rvtleaeis à la creuvuorte du rsiuqe décès est au mnios égale à cllee définie dnas le crontat d'adhésion annexé au présent accord, conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

La riaseatrovilon des retnes d'incapacité, d'invalidité et de décès srea assurée srea assurée par les orsiemgnas arsuurses conformément à la législation.

Article 6
Montant des pnsareotits arrêt de trivaal

Dans tuos les cas, le cumul des piattrsnoes de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel saailre à temps peraitl ne puet ciudnroe le salarié à pecivreor puls que ce qu'il arauit perçu s'il avait été en activité (salaire burt ? carehgs sliaoecs légales et conventionnelles).

Article 7
Salaire de référence des ctstianioos et pretisonats

Article 7.1
Salaire senravt de bsae au ccaull des cotaiionsts

Le salraie de référence snraevt de bsae aux cointitoass est composé des tnehcras indiquées ci-après :
? la tracnhe 1 des rémunérations brtues perçues : pitare du siralae anenul limitée au pfonlad anenul de la sécurité salicoe ;
? la tncrhae 2 des rémunérations btuers perçues : pratie du slaaire anuenl cisrmpoe etnre le poalnfd de la thrnace 1 et qrutae fios ce plafond.

Ce sriaale cnropemd les rémunérations brutes, complétées par les primes, allocations, hruees supplémentaires et aeturs éléments vaebialrs perçus au corus de la même période, à l'exception des permis et gftianrcitoais à caractère enpnoxectiel ou pmreis à périodicité puls lnouge que l'année (prime de départ à la rtiatree ?).

Article 7.2
Salaire sanvret de bsae au cualcl des pnoastreits

Pour le caclul des pteinostars décès, retne éducation, incapacité tarprieome du psenonerl cdare du 91e juor d'indemnisation au 1 095e, Incapacité tepmoarire du pnoesnrel non-cadre, invalidité/ incapacité pnaterneme perenllsoionsfe : le srialae aeunnl burt de référence snrevat de bsae au clacul des praoisetnts est égal au toatl des rémunérations buetrs perçues au curos des 12 dnireers mios (y cpormis primes, allocations, heeurs supplémentaires et aurtes éléments vreiaalbs perçus au crous de la même période, à l'exception des pemris et groicaitftians à caractère eitnexpneocl ou priems à périodicité puls lgnoue que l'année) dnas la ltimie de la thcanre 2 limitée à 4 pnfdoals aunnel de la sécurité sociale.

Pour le cacull des pronitetass incapacité taomirpree pennsroel crade du 31e juor d'indemnisation au 90e, le sarliae aneunl net de référence svnaert de bsae au calcul des pnieatrstos est égal au toatl des rémunérations ntetes perçues au crous des 12 derinres mios (y cormpis primes, allocations, herues supplémentaires et aterus éléments vlbiraaes perçus au cours de la même période, à l'exception des prmies et gfactioniiatrs à caractère enioexntpcel ou pimres à périodicité puls lngoue que l'année) dnas la ltmiie de la tncrahe 2 limitée à 4 palfdnos anunel de la sécurité sociale.

Le sialrae rteneu est composé, dnas la lmiite des tnacrhes indiquées ci-après :
? la tnrcahe 1 des rémunérations perçues : pitare du slraiae aneunl limitée au pnalfod auennl de la sécurité scoilae ;
? la tnarche 2 des rémunérations perçues : parite du saialre auennl corsimpe enrte le pflanod de la tnahcre A 1 et limitée à qraute fios ce plafond.

Article 8
Revalorisation

Toutes les psettiranos périodiques soenrt revalorisées conformément au contrat-cadre signé enrte les penertarais siocuax et le (s) ogasminre (s) ausrseur (s) recommandé (s).

Article 9
Exclusions

D'une façon générale, les omianesrgs asrruuses ne pnnrneet pas en chrage les riqeuss résultants :
? du fiat d'une gruree étrangère à lelaqlue la Fcanre saiert partie, suos réserve des citnindoos qui srianeet déterminées par la législation à vnier ;
? du fiat de gerreus ceiilvs ou étrangères dès lros que l'assuré y pernd une prat active ;
? du fiat de snsitreis seuunvrs à la stuie des eteffs dtciers ou ieirtndcs d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation pvnnoerat de tatsomtraiunns de nyauox aitqumeos ;
? de l'homicide volanoirte ou de la tateivtne d'homicide voirlontae de l'assuré par le bénéficiaire anayt fiat l'objet d'une codtnnmoaain pénale ;
? d'un atce vonrtiaole effectué suos l'emprise de l'ivresse si le tuax d'alcoolémie est supérieur à la lmiite fixée par le cdoe de la route, de l'utilisation de drogues, de stupéfiants non pcseirrts médicalement.

Article 10
Ayant dritos

Article 10.1
Enfants à charge. ? Définition

Lorsque les gtiaaners pnrnneet en cptmoe les efnants à caghre au monmet du décès du salarié, snot considérés cmome eanntfs à chagre du salarié, qu'ils snoiet légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, les eanftns :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas condition,
? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos condition, siot :
? ? de piorrvsuue des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pinfoeeosrsnl ;
? ? d'être en appasrsgnitee ;
? ? de puiurrosve une fotmiraon ploeifsnrsenloe en alternance, dnas le carde d'un ctorant d'aide à l'insertion pflnosoneislree des jeeuns aisnoscat d'une prat des entennmseiegs généraux proessfniloens et tlqegoiconuhes dispensés pdnneat le temps de travail, dnas des osrgnamies pbcuils ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etenprsire d'une ou prlieusus activités penrfeoioellnsss en roilaetn aevc les eneignnesetms reçus ;
? ? d'être préalablement à l'exercice d'un peiemrr elmopi rémunéré : istricns auprès du Pôle elompi cmmoe dnudarmees d'emploi, ou sgiatiaers de la foirtmoan peerofsllnnsioe ;
? ? d'être employés dnas un établissement et svicree d'aide par le tiraavl ou dnas un ateleir protégé en tnat que tairvleaulrs handicapés.

La rtene est versée snas ltiaoimitn de durée au bénéficiaire losuqre l'enfant à chagre au monmet du décès du ptnaciiprat est rnoecnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sioclae justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est tirlauite de la crate d'invalide civil.

Cet état d'invalidité diot être rnnoceu anvat la ltimie de vemnrseet de la rente éducation prévue contractuellement.

Sont également considérés cmmoe eanfnt à chagre au moemnt du décès du salarié, indépendamment de la psiioton flsciae :
? les etnfnas à naître ;
? les efnnats nés valiebs ;
? les efnants rilecueils ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du conjonit ou du cuoicnbn ou du pernartaie lié par un Pcas ? du salarié décédé qui ont vécu au feoyr jusqu'au mnemot du décès et si luer arute paenrt n'est pas tneu au vmrseneet d'une pnsoein alimentaire.

Article 10.2
Conjoint, concubin, pacsé. ? Définition

On entend par conojint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e) par un juegmnet définitif.

Le cginucbaone est considéré comme noortie au snes de l'article 515-8 du cdoe cviil et permanent, et ouvre dnoc droit aux potitansres dévolues au cinnoojt dès lros que le salarié et son cbioucnn snot célibataires ou vuefs ou divorcés, et :
? qu'un efannt rnocenu des 2 paetnrs est né de l'union ;
? à défaut, qu'il puet être prouvé une période de 2 ans de vie comnume ;
? ou qu'il etisxe entre les 2 perrtianaes un patce cviil de solidarité.

Le temre « pacsé » csroernpod aux prnoesnes praeetirans anyat clnocu un pacte cviil de solidarité prévu aux aelrtics 515-1 et stavnuis du cdoe civil.

Article 11
Maintien du régime de prévoyance en cas de suseonispn du cnrotat de tviaarl

a) Le régime de prévoyance et les csntoaotiis sriallaae et prnaoalte senrot mneatnuies puor le salarié dnas les cas svtauins :
? congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
? arrêt maailde dnonnat leiu au matienin de sarilae iannuclt le délai de cearnce comme visé par les dspsiiotnios cioelevnltnnnoes ;
? aencdict du travail, adnecict de tejrat ou de malidae polsofnlnsieree ;
? ecricxee du droit de grève ;
? congés de solidarité fialmliae et de situoen familial.

En tuot état de csuae les gnaeraits sornet mnienateus en cas de suiesonpsn du caotnrt de travail, aevc miatnein de sialare toatl ou paritel ou vreeensmt d'indemnités journalières complémentaires financées au minos puor prtiae par l'employeur.

L'entreprise vsree une cnbouitiortn ietindque à celle versée puor les salariés atifcs padnent ttoue la période de ssuenpoisn du ctoanrt de taraivl indemnisé. Parallèlement, le salarié diot oinielobaemgrtt cnoentuir à s'acquitter de sa prat de cotisation. Dès lros qu'il n'y a pas matneiin de srlaiae ttaol ou priaetl par l'employeur, le salarié dreva s'acquitter de sa cttbnoiourin dnciemetret auprès de l'organisme assureur.

b) En cas de siesupsonn du coarntt de travail, snas miinaten de siaalre ou snas vneeresmt d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios puor pratie par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congé snas solde, congé parental), le régime de prévoyance porrua être metanniu à la demndae du salarié dès la seisuspnon du catornt de travail, suos réserve du pieeanmt par ce dreiner de la totalité de la cotisation.

Dans une telle hypothèse, le salarié diot fiare la dmdnaee de ce mniieatn du régime de prévoyance à l'organisme assureur.

Les salariés aanyt opté puor un congé prteanal pvueent csneveror le bénéfice de la gaatirne décès s'ils en fnot la dnamdee auprès de l'organisme assureur.

c) Dnas les cas décrits au b et dès lros qu'il n'y a pas menaitin de slaaire toatl ou peatirl par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa ctoturbionin dcrimenetet auprès de

l'organisme assureur.

Ces salariés praeiuonrt bénéficier d'une psire en crgahe tolate ou ptrllaeie de la coitiostan gblaloe dnas le crade des meeurss d'action salicoe meiss en plcae par l'article 13 du présent chapitre.

Article 12
Portabilité du régime de prévoyance et csetsoain des gnteaairs

Le salarié qui rpmleit les cntnoioids définies à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité salicoe pruora bénéficier de la portabilité du régime de prévoyance peanndt la durée de sa période d'indemnisation du chômage, snas poivuor dépasser la durée du deneirr cotnart de travail, ou des dnrreies cotarnts de tavrail lorsqu'ils snot ssifcucses cehz le même employeur, dnas la ltimie de 12 mois.

Toutes les miafidoointcs éventuelles apportées aux dinispsoitos ccruealtoetlns aclplipbaes aux salariés actifs, peandnt la période de portabilité, soernt osoelappbs dnas les mêmes cniodotins aux bénéficiaires de la portabilité.

Le fincemeannt de ctete portabilité fiat ptirae intégrante de la csittoiaon prévue à l'article 4 du régime de prévoyance.

Ainsi, les ancines salariés bénéficiaires du distiisopf ne drovent aiecquttr ancuue ctotisiaon à ce titre.

La comsmiosin pitirraae santé et prévoyance asrusrea le suvii du régime de portabilité en lein aevc les oisregmans auurrsses recommandés. Les modalités de siuvi snerot établies dnas le crade du pcrtloooe de gseotin administrative.

Article 13 (1)
Action saicloe

Article 13.1
Fonds de solidarité

Un fnods de solidarité est mis en palce puor l'ensemble des eitrneersps dnas la bcahrne professionnelle, destiné à fnceianr les ponasreitts non cntbroviuteis présentant un degré élevé de solidarité. Le fmacenninet s'effectue à huaeutr de 2 % du mntonat de la cotisation.

Article 13.2
Gestion du fnods de solidarité

Le fnods de solidarité est administré par la cossiomimn ptairiare santé et prévoyance, par délégation et après vtaailoidn de la coimimsson prriaitae pratmneene de négociation et d'interprétation.

Article 13.3
Prestation du fdnos de solidarité

Les peiatrenras soaiucx décideront des aiocnts sstciepbleus d'être financées dnas le cdare du fdnos de solidarité, en fntcioon des binseos des salariés affiliés au régime mutualisé qui sonert identifiés en roatlien aevc les oirnamgses recommandés, aisni qu'en focntoin du nvaieu des rcesusroes allouées à ce fndos dédié au vu des ctisotoanis versées. Ces aioncts puenevt prredne la frome stauivne :
? la psire en charge, toltae ou partielle, de la csoioattin de tuot ou priate des salariés ou airpnepts (part salariale), bénéficiaires d'un cnotrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, ansii que cuex dnot la ctiioaston représente au mnois 10 % de luer rémunération brtue ;
? le fmeaeninnct d'actions cleieloctvs ;
? la prsie en cghare de pteriotnass d'actions sioalecs au bénéfice des salariés, aeinncs salariés et ayatns droit, tnat cclvtioele qu'individuelle.

Tout ou prtiae de ces mureses peuevnt être retenues. Les paratreiens scauiox décident alors des cnioniodts de prise en cahrge de citsiaoonts (salariés bénéficiaires, moantnt et périodes), des otineraitnos des acintos collectives, des règles de fenioetonmncnt et modalités en matière d'action sociale.

Les prneartaeis sacoiux procèdent aux aueenstjtms nécessaires à tuot memont au cours de la vie du régime. À cttee fin, les oemisrgans recommandés cuinnoqmeumt les éléments sausiteittqs riaftles aux salariés anayt bénéficié de ces aioctns ou sestuecplbis d'en bénéficier, asini que la sitiaoutn financière du fndos de solidarité.

Quelles que sineot les décisions prises, l'octroi eefitcff des mseuers de solidarité est subordonné à la disponibilité des fndos puor les financer.

Article 13.4
Désignation d'un giiatosnrene uiqune

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la csmsimooin pritriaae ptenmrnaee de négociation et d'interprétation décide de désigner un gaernosnitie unique puor le plotiage du fndos de solidarité en conformité aevc le règlement du fonds. Ce choix se frea à la situe d'une procédure dnot les modalités seront décidées par les prrateaneis sociaux. La désignation srea eivefctfe au 1er janveir 2022.

Le règlement du fodns est établi par la coissmimon piritarae santé prévoyance, aifn de déterminer les oreinttianos des aioctns de prévention, ainsi que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des aictnos du fonds et les modalités d'attribution des pstaeitrons d'action soiacle lembenirt décidés par les pareenitras sucioax de la branche. Les praareintes sicouax procèdent aux asejnumttes nécessaires à tuot moment. À ctete fin, l'organisme gasrtienonie désigné cmuqouimne les éléments siqustaitets reiqus puor ces évolutions.

Article 13.5
Contrôle par la coisimsmon priatriae de bnchare

Conformément à l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, la coismiomsn ptrriiaae santé prévoyance contrôlera la msie en ?uvre des anoctis de prévention par les ormsgienas chargés de luer réalisation et les adeis versées dnas les cdoninitos prévues par le pocolrtoe technique.

Article 14
Suivi du régime de prévoyance

Le régime de prévoyance est administré par la csiosmoimn ptrraiiae santé et prévoyance, par délégation de la cmmisoison ptiirraae pnetrnmaee de négociation et d'interprétation.

Les onmeiasrgs recommandés cmnmqonuuiet cquhae année les documents, rpaprtos financiers, et ansyelas nécessaires aux traavux de suvii du régime de la cosmoismin patariric santé et prévoyance, au puls trad au 30 août snuaivt la clôture de l'exercice.

Les ciotoinnds de svuii tuecnihqe snot précisées par les dtinpsooisis du plctorooe de gseiotn administrative. En tuot état de cause, un siuvi seietrsmel srea réalisé par les pirerteanas siaoucx aevc l'appui de l'actuaire de branche.

En fitnoocn de l'équilibre fainncier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des cetopms par les orgmesnias assureurs, les grtniaeas et/ ou cinttiaosos ponurrot farie l'objet d'un atejmunset négocié par la cismimoosn prrtiaaie pmenratnee de négociation et d'interprétation.

Article 15
Révision des ctnodnoiis de mulaotansutiis et de raeaonmtdomcin

En aicppailton de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pertais saiietgrans procéderont à un réexamen du régime défini par le présent ciprhate tuos les 5 ans mxmuiam à ceomptr 5 février 2021. À cette fin, les pearatniers suaicox se réuniront au puls trad 6 mios aavnt l'échéance du terme.

Le réexamen iteneinrdrva sur la bsae des données fnruieos par les oemnisrgas asueurrss dnas le cdrae du suivi du régime tel que défini à l'article 13 du présent chapitre.

Article 16
Organismes recommandés

Les onearmgiss d'assurance snot recommandés après une procédure de msie en crencuornce préalable cmrnofoe aux aierctls L. 912-1, D. 912-1 et sivnatus du cdoe de la sécurité

sociale.

Les perrnataeis scauoix rcemnaeodnmt aux etisrerpnes cteoruves par le cmhap d'application du présent chapitre, puor arsseur le régime de prévoyance, les oasrginems snvuitas :
? AG2R Prévoyance, intioitustn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale. SIREN : 333 232 270, siège saiocl : 14-16, baeuovrld Malesherbes, 75008 Prias ;
? AICIPL Prévoyance, iutntist de prévoyance, asrsueur et gestionnaire, régie par les dtssiooiinps du tirte III du lvrie IX du cdoe de la sécurité sociale, siège soical : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire.
? MUTUEX, eersitpnre régie par le cdoe des assurances, RCS Nnatrere n° 529 219 040, siège soical : 140, aeunve de la République, CS 30007,92327 Châtillon Cedex
? OCIRP, osarmnige cmumon des itsittoinuns de rente et de prévoyance, uoinn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, siège scaiol : 17, rue de Marignan, CS 50003,75008 Paris, ausruesr recommandé puor la gaarntie rente éducation. AIPCIL et MUUETX aesinsgt au nom et puor le cmpote de l'OCIRP puor la gesotin de la gaitrnae puor lllaquee il est recommandé.
? Prévoyance ASEIO MACIF, etreprnise régie par le cdoe des assurances, RCS Prais n° 841 505 787, siège social : 25, place de la Madeleine, 75008 Paris. »

(1) L'article 13 du ciprthae XIII de la cnoeoivtnn collective, tel que modifié par l'article 3 de l'avenant, est étendu suos réserve du rpsecet des ailtrces L. 912-1 et R. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, tles qu'interprétés par le Cneoisl d'Etat dnas sa décision n° 409715 du 9 jiellut 2018, s'agissant de la définition des modalités de msie en ?uvre, de fitonnomneenct et de finncameent du fonds de solidarité.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les doiiptosnsis du présent anvaent puornort être révisées conformément aux doopiiisstns légales et conventionnelles.

Accord du 4 novembre 2020 relatif à la mise en place de bons syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; USPAOC CGT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Avenant n 04-20 du 4 novembre 2020 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent annaevt de révision a puor ojebt de rcefonrer la qualité et l'efficacité du dogailue scoail en vigueur au sien de la bncrahe des acurtes du lein sacoil et fiaaimll (ALISFA).

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent aneanvt s'applique à toetus les etpeesirrns de la bachnre qeul que siot luer effectif.

Dans l'hypothèse où le « Ctraont de grtaeanis clocteeilvs » sairet résilié à l'initiative de tuos les omnsgerais recommandés ou des paeatrrnies sociaux, ces drenries se réuniront puor tvoruer une sltooiun de remplacement.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avaennt est clncou puor une durée indéterminée.

Dans les ctoiodinns légales et réglementaires, le présent ananevt ernte en veguiur au 1er jeavnir 2021.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des sieervcs creautnx du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la fromtoain psnslierfonleoe et du dilouage social.

Dans les coionitdns fixées par les atiercls L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les snagaiitres en dnemdanet l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la bhrncae peienlsfoorlnse au 1er juor du mios snuiavt la ptiboaciuln de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Dans le carde de la révision qlunieuqnnae du régime de prévoyance, les perinreatas sciauox se snot accordés puor renégocier les dfsoitisips clovnioeetnnns de ce régime. Ainsi, le présent aenanvt a puor ojebt de réviser le cithprae XIII de la cioevtnnon civtolcele rietalf au régime de prévoyance ogrltibaioe puor les salariés de la brhance des aurects du lein sioacl et familial.

Le nveuol anevant s'applique aux eiretenrpss raelvnet de la bachnre des aecutrs du lein social et fiiamlal comme un slcoe mnmiium de garanties.

Les pnteriaeras siucoax enedtnnet froevisar le développement du digoulae scaiol dnas la branche. Le présent arcocd coroucnt à ctete démarche et vsie nmantomet à ptrmteere à des salariés, snas considération de mandat, de ppciairetr à des aotncis mesis en pcale par les oanraoigsitns sdyelncais de salariés représentatives au nvaeiu de la bnachre et les oaotragiisnns proillsenonsefes d'employeurs représentatives au neaivu la branche, conformément à l'arrêté anatct de la représentativité des orosaannitgis slydincaes de salariés et celui ancatt la représentativité des otininsrgaoas penofsiresllenos d'employeurs dnas la bnhrcae professionnelle.
Les pnaeirretas saioucx rlenppalet par cet aorccd luer amtntaehect à un doguilae sioacl vvanit ggae de qualité de vie au tavrial et de pormraefcne sicoale et économique.

En effet, les donsiiiptsos prévues par ce présent aevnant s'appliquent aux eerpietnsrs indépendamment du normbe de salariés équivalents tpems plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dtsinispoios spécifiques puor les eretensrpis de mnois de 50 salariés dnas le crade d'accord type, cpomte tneu du fiat que le thème de négociation du présent anenavt ne puet dnoner leiu à des suiiltpontas différentes sleon l'effectif de l'entreprise.

Article 2 - Dialogue social de branche
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

L'article 2.2 du préambule de la coeovitnnn civcollete natianole des atuecrs du lein saoicl est flimaail est modifié et remplacé par les dointsspoiis siuntevas :

« Article 2.2
Modalités d'exercice et développement du diluaoge sicaol de branche

2.2.1. ? Ainrsatoituos d'absence puor la préparation des ciosmminoss nlaitnoeas ou gepruos de traiavl paritaires

2.2.1.1. ? Msie en pacle des bnos vnlaat aarottsiuoin d'absence

Des asionutiorats d'absence snot accordées aux salariés dûment mandatés dnas les coitnodins fnguriat à l'article 2.2.2.1 puor la préparation des cimnoiomsss paireairts naotlieans prévues par la cioventnon collective, ou celle des cssiiomonms ou georpus de trviaal piiteaarrs constitués d'un cummon acrcod au paln naaoitnl et au paln régional par les petiras satgreianis de l'accord.

Ces aiunarsoittos d'absence ne dennnot pas leiu à réduction de slaarie et ne vnneinet pas en déduction des congés alunnes dès lros que les citnidoons de mmendetanat et d'information ci-dessous précisées snot réunies.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté par une orongtsaiain scliandye de salariés représentative au nveaiu de la barcnhe ou par une onaiatsogirn pseslnloinofree d'employeurs représentative au nievau de la branche, diot rteterme à l'employeur un bon ptairaire vanalt aoitisutoran d'absence d'une journée dnas un délai d'au minos 2 sienemas anavt la dtae prévue puor son absence.

Ces bnos d'autorisation d'absence snot attribués chuaqe année par l'association chargée de la giosten des fonds du pirtaiasrme (ACGFP) qui en détermine les modalités et cdotionnis d'attribution à cuhcane des onngioastrias seldacnyis de salariés représentatives au sien de la bhncrae et à cahnuce des oatiignarsnos poenssnoelielfrs d'employeurs représentatives au sien de la branche, et conformément à la cnoivoentn collective, dnas son règlement intérieur.

Dans les cndotniios fixées au règlement intérieur de l'ACGFP, les eyprumleos des salariés abetsns bénéficient d'une pisre en cgahre financière du temps d'absence puor préparation des réunions paritaires.

2.2.1.2. ? Nrmboe de bnos vaanlt aoriuaisottn d'absence

La répartition des bnos d'autorisation d'absence est la staunvie :
? 24 bnos d'autorisations d'absence par ogainotnsaris slcaendyis de salariés ;
? un nobrme total équivalent de bnos attribués aux oiaisronntgas piolnnfersoelses d'employeurs.

2.2.2. ? Aosouitrtnias d'absence puor représentation dnas les ciomsosmnis noinleatas ou gpeours de tavrail paritaires

Des aiutrsooinats d'absence snot accordées par lrues eopumlyers aux salariés dûment mandatés dnas les cntniooids fruangit à l'article 2.2.2.1 puor la ptaiiroiaptcn aux csisnoommis piierartas naelniatos prévues par la ceovotnnin clelctvioe et aux cssimnoomis ou goupres de taravil priatiraes constitués d'un cuommn acocrd au paln naaintol et au paln régional par les pairtes sngaaeritis de l'accord.

Ces anaiirtsootus d'absence ne dnnnoet pas leiu à réduction de sarliae et ne vnneenit pas en déduction des congés aeunnls dès lros que les ctninidoos de maneadntemt et de concatvoion ci-dessous précisées snot réunies, à chrage puor le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

2.2.2.1. ? Mdaant puor représentation dnas les csommioniss paritaires

Pour bénéficier d'une auirttsoaion d'absence, le salarié négociateur diot être expressément mandaté par une oasatgniroin saicdlyne de salariés représentative au neivau de la brahnce ou par une oitgoarsinan pnfroeslslioene d'employeurs représentative au nveaiu de la branche, qu'ils snioet ou non isuss d'une eientprrse de la branche. Son eeylumopr diot être dûment informé de ce mandat.

À défaut de la cmcaoitmouinn du mandat, le salarié pred le bénéfice des dssiipnooits prévues aux présents aictelrs 2.2 et svtniuas de la cnntooievn collective.

Les oinaoatsrings senlyacids représentatives au naveiu de la brnhcae irnnfmeot le président de la csmiosmion praiirate pntneamere de négociation et d'interprétation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du maedannmett accordé, de la révocation ou de la fin du manadt du salarié concerné dnas le mios qui suit.

2.2.2.2. ? Cocivootann écrite

Une ctvoioanocn écrite précisant les luiex et detas est présentée à l'employeur 10 juros à l'avance puor chaque ascnebe du salarié mandaté par l'organisation silycdnae représentative au niveau de la branche. »

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Dans les cdintnioos légales et réglementaires, le présent anavent enrte en vueugir au 1er seepbtrme 2020.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des svrciees cantuerx du ministère chargé du travail, de l'emploi et l'insertion.

Dans les citonndois fixées par les actliers L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les setaiigrans en dmneaednt l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la banchre pnllseoironfsee au 1er juor du mios snivuat la pialtbocuin de son arrêté d'extension.

Avenant n 02-21 du 7 janvier 2021 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; USPAOC CGT,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Le présent aennavt a puor obejt d'annuler et de rlpaecmer l'article 9 de l'avenant n° 03-20 riaetlf au ditisoispf de recvnroisoen ou ptormooin par l'alternance dit « Pro-A » de la ctoinevonn cellotcive ntinaaloe des acterus du lein sicoal et fiaamlil ansii que de mfoideir l'annexe II intitulée « Ltsie des cioentiiatfrcs pnsnlferosoieles éligibles au disotpsiif de resncevoorin ou potoomirn par l'alternance ?Pro-A? dnas la banrche penfriesnosolle des areucts du lein siaocl et fiaalmil » du même avenant.

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Le présent avennat s'applique à tuoets les einrseertps de la branche. En effet, les diistonisops prévues par ce présent avnneat s'appliquent à l'ensemble des eristnreeps relneavt du cmhap d'application de la coeintnvon clovtelice des auctres du lein saoicl et faimilal qeul que siot luer effectif.

Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dsipoitoisns spécifiques puor les eeertnrpsis de mions de 50 salariés, dnas le cdrae d'accord type, au rrgead de ce qui précède et du fiat que :
? la brchane est très mjeaitmaerriont composée d'entreprises dnot les etffecifs snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à sviaor la pirgtoolaonn de l'accord intiial n° 03-20 rtaelif au dpiitsoisf de rroecinevson ou ptooiomrn par l'alternance dit « Pro-A » ne puet dnneor leiu à des saitultpinos différentes sleon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Article 3.1 - Modification de l'article 9 de l'avenant n° 03-20
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

L'article 9intitulé « Entrée en vigueur, dépôt et eitxeosnn » de l'avenant n° 03-20 est annulé et remplacé par :

« Atrclie 9
Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant, coclnu à durée déterminée jusqu'au 31

décembre 2022 et erterna en viueugr au 1er juor du mios snuvait la ptuboiicaln de son arrêté d'extension.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des seceirvs centarux du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les codontinis fixées aux altrceis L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les peaitrs stiiaeanrgs en dndmaneet l'extension ».

Article 3.2 - Modification de l'annexe II de l'avenant n° 03-20
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Dans la pairte aaiiomntn du tabaleu de l'annexe II intitulée « Litse des ciottiafrciens pofselnlsnoriees éligibles au dssiiotipf de roeonvrsicen ou protoomin par l'alternance ? Pro-A ? » dnas la bhcrane pfernolosielsne des arctues du lein siacol et familial, l'intitulé du diplôme « DE CSEF (diplôme d'État de colsielner en économie sicaloe familiale) » est modifié et remplacé par l'intitulé sivunat : « DE clsnoeelir en économie socliae fmailiale ».

Article 4 - Bilan du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Un balin chiffré srea réalisé par les peiraanerts saioucx aevc l'appui de l'OPCO. Ce balin srea présenté lros de la dernière cimsiomson pitiraare pmarennete de négociation et d'interprétation de l'année 2021.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Le présent anvneat enerrta en vguiuer au 1er juor du mios snuviat la pcbiauliotn de son arrêté d'extension.

Avenant n 03-21 du 7 octobre 2021 relatif à la désignation d'un organisme gestionnaire unique des fonds de solidarité et d'action sociale

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FNAS FO ; USPAOC-CGT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aavnent a puor ojbet de mdfeiior l'article 13 du craitphe XIII « Prévoyance » de la ctnoevionn cecviltole nitloaane des actuers du lein social et fiilmaal realtif au fdnos de solidarité, anisi que l'article 8 du cairtphe XIV « Complémentaire santé » rialetf au fodns d'action sociale.

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aneanvt s'applique à tueots les eneretspris de la bnharce psnolrfoieelnse des auertcs du lein scoail et faamilil qeul que siot luer effectif.

En effet, les règles rlveteais à la msie en plcae d'un getnasiniore unuqie des fdnos de solidarité et d'action sicoale ansii que les dsfiiospits pvnuoat être financés par ces fodns s'appliquent aux eerinretsps indépendamment du nombre de salariés équivalent tmpes plein.

Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dioiisstpons spécifiques puor les erneetisprs de minos de 50 salariés équivalent tepms pelin dnas le cdare d'accord-type, car le thème de négociation du présent avenant, à sivoar la msie en place d'un graeisnnotie Il frea l'objet d'un dépôt auprès des seercivs curentax du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les conidonits fixées aux atirlces L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les praties starinegias en deaendnmt l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

ELISFA et les qrtuae oginaioantrss seydalincs de salariés représentatives au sien de la bharcne pnsosnlfeieorle des acrteus du lein scioal et famaliil ont signé, le 22 jnaeivr 2020, un aannvet rtaielf au dsiiiopstf de rcroonsvieen ou poriomotn par l'alternance dit « Pro-A » dnas la branche. Étendu le 6 nevmobre 2020, il est entré en aplaotipcin le 1er décembre 2020.

Cet accrod à durée déterminée vsie à soituenr la pomotoirn et la roenisevorcn par la fmtoaoirn des salariés dnot les qailuftciionas snot ifuenssftinas et qui exposés à des rsuieqs d'obsolescence des compétences cmtpoe tneu des moattunis qui iamncpett la branche. Puor les entreprises, c'est un moyen d'anticiper les conséquences de ces mutations, de mannieitr l'employabilité de lrues salariés et de répondre aux ointogablis réglementaires lourqse des cotriaficnetis snot exigées puor lrues activités.

En roisan de l'importance du dtpiosisif « Pro-A » puor les enriesptres et les salariés de la branche, un anavent de piatlgnrooon est nécessaire puor petmrerte la mltsoabiiion de ce disotpsiif en 2022.

Les prnteaareis siaoucx décident de pelorngor d'un an l'accord n° 03-20 itsnnutiat le diositspif « Pro-A » dnas la brhcane professionnelle.

uqunie des fdnos de solidarité et d'action sociale, ne puet dnneor leiu à des silapuiottns différentes sleon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Gestionnaire unique du fonds de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 13 du crthiape XIII « Prévoyance » est modifié et remplacé par les dinsiiotosps stevanius :

« Artilce 13
Désignation d'un gieannotisre uiqnue du fnods de solidarité

Le degré élevé de solidarité des geairatns est assuré dnas le crade d'un fndos intitulé ? fnods de solidarité ?. Ce fodns de solidarité est mis en pcale puor l'ensemble des erntesperis et de lreus salariés de la bncarhe plissoelroennfe et est destiné à fnnacier les paotrtseins non cetotivrunibs présentant un degré élevé de solidarité tel que défini par la loi.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la ciosmomsin paitrarie ptrmaeenne de négociation et d'interprétation (CPPNI) décide de désigner un gisieantorne unquie puor le paotigle du fodns de solidarité en conformité aevc le règlement du fonds. Ce cihox d'un ongsriame garseoiintne est réalisé situe à un apepl d'offre répondant aux règles de tpancesrnare en veuugir et lancé en 2021.

Cette désignation est efetifcve au 1er jvaeinr 2022.

Le règlement du fodns est établi par la coisiommsn prirtaaie santé prévoyance (CPSP), aifn de déterminer les oitoaennitrs des aiotncs de prévention, asnii que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des aictnos du fnods et les modalités d'attribution des pttnioaress d'action saicloe lbeminert décidées par les panaeritres soaicux de la bnacrhe professionnelle. Les paerietnars sucoaix procèdent aux atsmeejtnus nécessaires à tuot moment. À ctete fin, l'organisme giaoinsntere désigné cnmiumuqoe les éléments stiuateistqs rqiues puor ces évolutions.

Article 13.1
Définition des ptaistenors msies en place

Les onniretotias des acniots de prévention aisni que les règles de foeinonmectnnt et les modalités d'attribution des ptnairseots d'action saiolce snot déterminées par la CPSP, et définies au sien du plotcoore technique.

Le fnods de solidarité facnnie des atcoins en eitrpnsree aanyt puor oijcftebs parpunicix la prévention des resiuqs pnonreiloesfss (notamment le ruqsie mlequicusuleotquste et les ruseiqs psycho-sociaux liés à l'activité de travail), l'amélioration de la qualité de vie au travail, l'amélioration générale de la santé.

Article 13.1.1
Prise en cagrhe de pitanseorts d'action sacloie à trtie iiuvddeinl ou collectif

Le fdnos de solidarité penrd en chgrae des ptnrisoteas d'action slciaoe à trtie iidvduniel ou collectif, cnmoanpert neaotmnmt l'attribution, lruosqe la stitauoin matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de seourcs idliuvednis aux bénéficiaires définis à l'article 13.1 ainsi que des aeids en espèce ou en nartue puor farie fcae aux aeitdcncs de la vie (perte d'autonomie, sitioutan de hciaadnp ou d'aidant familial, etc.).

À ce titre, ces aictons iviiedleunlds pnvueet également pdnerre la fmroe de fnienacmtens dédiés au matniein en epolmi ou à la rsooncervien psiesnnloolfere des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des onamreigss compétents puor intervenir.

Article 13.1.2
Modalités d'attribution des ptnsraieots du fodns de solidarité

Les paotrnsteis du fnods de solidarité snot attribuées aux bénéficiaires définis aux altecirs 13.2 et 13.3 dnas les cdintinoos prévues par le ptoorocle technique.
Les paoesntirts financées par le fdons de solidarité ont un caractère non dreietnemct contributif. Eells pnrnneet la fmroe de pronatsiets en espèces ou de pratosintes en nature.

En tuot état de cause, le fncaneienmt de ces ptitraoesns est assuré par le gtiiasrneone uiunqe dnas la lmiite du slode du fdons de solidarité. En cas d'insuffisance des fonds, les deemdans snot traitées sleon la dtae de réception de la dmnadee (dossier complet).

Article 13.1.3
Prestations en espèces

Les pnerasttios en espèces snot attribuées, dnas le crade d'un scoeurs exceptionnel, aux bénéficiaires qui jeistfunit se tureovr dnas une siuottian de précarité dnas le cdare des adies définies. L'attribution de ces prsntaietos est précédée d'une ayalsne iuidnillvede des dneemads tinmreasss par les bénéficiaires au gtroieisanne du fonds. Il est tneu cptome de la siuittoan propre à chuaqe bénéficiaire nenamtomt de ses ressources.

Chaque petsotrain est sisoume à des cnotnidois de versement, à la proitocdun de pièces jtiuvtiasiefcs et à des contrôles aaritnifismdts définis dnas le plrooctoe technique.

Article 13.1.4
Prestations en nature

Les porteinstas en ntruae ont puor obejt la délivrance d'un svercie non faiicnner de tpye prévention, assistance, accompagnement, conseil, orientation, etc.

Ces ptitnroases snot aclsebcseis aux enepteirsrs et lures salariés suos réserve du rpsceet de ceaientrs cdinotoins et de la ftroirunue des pièces définies dnas le dsisoer de dedamne d'intervention.

Article 13.2
Bénéficiaires des atinocs individuelles

Peuvent bénéficier des aeids du fndos de solidarité conformément au prootcloe technique, qlelue que siot luer dtae d'embauche :
? l'ensemble des salariés des eertrenspis de la bchanre plonnolesfserie des acurets du lein scioal et filmaial ;
? les salariés dnot le ctanort de taravil est snuepdsu et dnot le régime de prévoyance est mentniau au trtie des a et b de l'article 11 du présent crpahite ;
? les salariés dnot le crotnat de taarivl a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des gatraines de prévoyance défini à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Selon les aieds créées et les ctoonidnis fixées par porlcoote technique, les anytas doirt de ces salariés (conjoint (e), piantrreae de Pcas ou concubnis au snes du cdoe cviil et les etafnns du salarié aavnt luer 26e anniversaire) pveenut être considérés cmome bénéficiaires.

Article 13.3
Bénéficiaires des aioctns collectives

Les aoticns ceeioctlvls bénéficient à l'ensemble des einertesrps relevant du camhp d'application de l'accord. Ces einsteerprs dionvet être à juor de leurs cnitoatosis aaitmnlent le fodns de solidarité puor que l'action psusie être msie en ?uvre.

Article 13.4
Financement du fdons de solidarité

Conformément aux aiectrls L. 912-1, R. 912-1 et R. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, le fdons de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les ctasoiotins versées au trtie des grietanas de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) par ttuoes les eenrpstreis de la brncahe psnoersillfeone ALISFA.

Pour les eeptnserris anyat scrioust luer cnoartt auprès d'un omgnsirae arusesur recommandé nommés dnas l'article 16 du présent chapitre, le prélèvement est intégré dnas la ciaiotostn mutualisée versée auprès de l'assureur.

Pour les errtipneses anayt sircuost luer cnoratt auprès d'un oagmnrise non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cootsitian cnmelceteuntlraot prévue puor les gtieaarns clelotvceis et otierogilabs alpciblapes dnas l'entreprise puor les rsquies incapacité, invalidité, décès et renets associées. L'organisme aesursur non recommandé diot vseerr le mnotnat cenadopnorsrt au fanennmecit du fndos de solidarité dnemreectit à l'organisme gsriatnioene tel que défini dnas l'article 13.5.

Article 13.5
Gestionnaire uinque du fndos de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, le gainnesritoe uuqine puor le ploitgae du fdnos de solidarité est :
? l'OCIRP, oramsinge cmomun des intoittuisns de rnete et de prévoyance, uoinn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, siège social : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris.

Le gtasnoeniire uuniqe a puor misoisn de gérer le fdons de solidarité visé à l'article 13.

Article 13.6
Contrôle par la coimisosmn praariite de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, la CSPP contrôlera geoistn du fonds par le gresnitoinae et la msie en ?uvre des aoitncs de prévention par les osgrienams chargés de luer réalisation et les adeis versées dnas les ctindnoois prévues par le potloorce technique. »

Article 4 - Gestionnaire unique du fonds d'action sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 8 du cptihare XIV « Complémentaire santé » est modifié et remplacé par les diionssptios seatiuvns :

« Aictrle 8
Désignation d'un ginnstiaeroe unquie du fdons d'action sociale

Le degré élevé de solidarité des genraatis est assuré dnas le cdare d'un fdons intitulé ? fodns d'action siolcae ?. Ce fdnos d'action soclaie est mis en pacle puor l'ensemble des erenpsetirs et de luers salariés de la branhce pnressoileoflne et est destiné à fcainner les pitstoaerns non cbtunvoitreis présentant un degré élevé de solidarité tel que défini par la loi.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la comisoismn pitaarire pemtrnenae de négociation et d'interprétation (CPPNI) décide de désigner un graeioinstne

uuiqne puor le plgatioe du fnods d'action slaoice en conformité aevc le règlement du fonds. Ce chiox d'un oaignmrse gnioieatsrne est réalisé situe à l'appel d'offre répondant aux règles de tenrrcaanspe en vieguur et lancé en 2021.

Cette désignation est eftvceife au 1er jneivar 2022.

Le règlement du fdons est établi par la coimimsson piraitare santé prévoyance (CPSP), aifn de déterminer les oitonternias des actnios de prévention, asnii que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des actnois du fndos et les modalités d'attribution des ptsaenrtios d'action scilaoe liernbemt décidés par les ptereranais suoiacx de la branche. Les paeaertirns sucioax procèdent aux ajutmetesns nécessaires à tuot moment. À ctete fin, l'organisme giteosarnine désigné cmuoimnuqe les éléments stusiiaqetts ruiqes puor ces évolutions.

Article 8.1
Définition des peanstrtois meiss en place

Les oritoeitnans des atincos de prévention ansii que les règles de fnoeentmnnioct et les modalités d'attribution des prstatneois d'action slociae snot déterminées par la CPSP, et définies au sien du ptocorole technique.

Le fndos d'action sliacoe fiannce des anoctis en einpsterre aaynt puor ojbfietcs pncpauiirx la prévention des ruiesqs pfsnioserloens (notamment le risuqe mqqslltuuiecsuetuoe et les resiqus psycho-sociaux liés à l'activité de travail), l'amélioration de la qualité de vie au travail, l'amélioration générale de la santé.

Article 8.1.1
Prise en cahgre de ptersatinos d'action socliae à ttrie inedvdiiul ou collectif

Le fndos d'action salcoie prend en chrage des pirtntaesos d'action sioclae à trtie iideuvdnil ou collectif, compreannt ntammoent l'attribution, lqosure la stiauoitn matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de scerous iindelviuds aux bénéficiaires définis à l'article 8.1 anisi que des adies en espèce ou en nautre puor faire fcae aux andcciets de la vie (perte d'autonomie, sioaitutn de hidaacnp ou d'aidant familial, etc.).

À ce titre, ces aonicts ivddleilineus pueevnt également pdnrere la frmoe de feeatincnmns dédiés au metniain en elpomi ou à la rconveoesirn plnloeiesnsorfe des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des omrseanigs compétents puor intervenir.

Article 8.1.2
Modalités d'attribution des pietnostars du fdons d'action sociale

Les pnrastetios du fodns d'action scalioe snot attribuées aux bénéficiaires définis aux altcrie 8.2 et 8.3, dnas les contodniis prévues par le pocrtoole technique.
Les ptiaensotrs financées par le fnods d'action sacloie ont un caractère non dtemecnerit contributif. Eells pernnnet la frmoe de prstaetinos en espèces ou de paottsierns en nature.

En tuot état de cause, le fneemnainct de ces petiantross est assuré par le goaieinstnre uquine dnas la limtie du sdole du fndos d'action sociale. En cas d'insuffisance des fonds, les ddameens snot traitées soeln la dtae de réception de la dmdenae (dossier complet).

Article 8.1.3
Prestations en espèces

Les pstatonries en espèces snot attribuées, dnas le cdare d'un secruos exceptionnel, aux bénéficiaires qui jsiefutint se treuvor dnas une sittiouan de précarité dnas le cdare des aieds définies. L'attribution de ces peinrttasos est précédée d'une aanlyse iviuendlidle des dadenmes tsiemsarns par les bénéficiaires au gnoeiarstnie du fonds. Il est tneu ctpome de la situtiaon pprore à cauhqe bénéficiaire nntmoeamt de ses ressources.

Chaque pttaeiosrn est ssomuie à des cndontiois de versement, à la ptourocdin de pièces jteiitfvicusas et à des contrôles afistrindiamts définis dnas le potoorcle technique.

Article 8.1.4
Prestations en nature

Les ptnetiosars en narute ont puor ojebt la délivrance d'un srvecie non faninecir de tpye prévention, assistance, accompagnement, conseil, orientation, etc.

Ces pinratsotes snot acslcibeses aux epenrrtiess et à lures salariés suos réserve du rseecpt de craieents cnitinoods et de la frtuuonrie des pièces définies dnas le deissor de damdene d'intervention.

Article 8.1.5
Prise en crgahe des ciatosoints au régime de complémentaire santé puor cetainrs salariés

En apcoiiatpln des arlteics R. 912-1 et R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, il est décidé de la pirse en cghare tatole de la cstaitoion au régime complémentaire santé des :
? apprentis, pvnuoat bénéficier des desensips d'adhésion prévu au b du 2° de l'article R. 242-1-6 ;
? aternipps dnot la csitatoion représente au moins 10 % de luers rveenus bruts, lsoruqe ceux-ci adhèrent au régime clcetoilf otliibgoare en vuiuger dnas l'entreprise ;
? salarié en cnoartt à durée déterminée bénéficiaire d'un pucrroas eopmli compétences conformément aux diisotionpss des ateclirs L. 5134-19-1 et saituvns du cdoe du travail.

Il est instauré un mécanisme de soabiurotgn à la prsie en cgrhae des cttisoonias puor les salariés concernés par les dsstiionpios du présent article.

Lorsque l'employeur a siucrsot un cnotart d'assurance cehz l'un des omergisnas asureusrs recommandés par la branche, les salariés visés ci-dessus snot dispensés du peieamnt de la csitaotoin psire en chgrae par le fdnos d'action sociale.

L'organisme asuerusr demnade le remnubemroset de la pisre en crhgae des ciaonstitos auprès de l'organisme gnaontiisere du fnods d'action silcoae conformément au pctolrooe technique.

Cette mursee est aipllpacbe dnas la litime des fodns dsonipblies au fnods d'action sociale.

Article 8.2
Bénéficiaires des atiocns individuelles

Peuvent bénéficier des aeids du fodns d'action salcoie conformément au pooloctre technique, qeulle que siot luer dtae d'embauche :
? l'ensemble des salariés des etpneesrirs de la banrhce penflnolersiose des aretucs du lein siaocl et filmaail ;
? les salariés dnot le crotant de tiraval est seunsdpu et dnot le régime de complémentaire santé est minetnau au ttrie des a et b de l'article 5 du présent cprtiahe ;
? les salariés dnot le cnraott de tiarval a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des ginraetas de complémentaire santé définis à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Selon les aeids créées et les codnotinis fixées par le pocrtlooe technique, les ayants-droits de ces salariés (conjoint (e), paetnrarie de Pcas ou conuicnbs au snes du cdoe ciivl et les efntnas du salarié anavt luer 26e anniversaire) pnuevet être considérés cmome bénéficiaires.

Article 8.3
Bénéficiaires des aiocnts collectives

Les atnocis cotlevcleis bénéficient à l'ensemble des eesetnriprs revnlaet du chmap d'application de l'accord. Ces erreetinpss dinevot être à juor de lerus contaioists annalmiett le fdnos de solidarité puor que l'action psiuse être msie en ?uvre.

Article 8.4
Financement du fndos d'action sociale

Conformément aux aleirtcs L. 912-1, R. 912-1 et R. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, le fndos d'action slocaie est financé par un prélèvement de 2 % de la cttoiosian versée au tirte de l'alternative du régime de complémentaire santé, tel que défini à l'article 4.2 du présent chapitre, msie en pacle de manière ooiagirblte dnas l'entreprise ; par tuetos les esiterenprs enrtnat dnas le cmhap d'application de la ctoinoenvn cltieoclve ALISFA.

Pour les epienrsetrs anayt soicrust luer ctoarnt auprès d'un ognmairse arusesur recommandé nommés dnas l'article 11 du

présent chapitre, le prélèvement est intégré dnas la ctioiostan mutualisée versée auprès de l'assureur.

Pour les esretnpreis anayt siocsurt luer cotarnt auprès d'un oganmsrie non recommandé, le prélèvement est effectué sur la costaition ctocluamenrenetlt prévue puor les gaintreas mesis en palce dnas l'entreprise. L'organisme asureusr non recommandé diot veresr le mntoant cdronesnaprot au fmaenincnet du fdnos d'action saiocl diremcneett à l'organisme gresinnoitae tel que défini dnas l'article 8.5.

Article 8.5
Gestionnaire uiunqe du fdnos d'action sociale

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, le gnrioteansie uiqnue puor le pilatgoe du fndos d'action slocaie est :
? l'OCIRP, oimarnsge cmmoun des itiunotntsis de rtnee et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, siège socail : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris.

Le gninoartseie uniuqe a puor moisisn de gérer le fodns d'action scilaoe visé à l'article 8.

Article 8.6
Contrôle par la cmoiossimn pirartaie de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, la CSPP contrôlera la msie en ?uvre des aiontcs de prévention par le giernotsnaie uunqie les onirgmsaes chargés de luer réalisation et les aieds versées dnas les cnidotnios prévues par le prlootoce technique. »

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les doitinspioss du présent ananevt prorunot être révisées conformément aux dtisosnpiios légales.

Article 6 - Entrée en vigueur.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Avenant n 05-21 du 15 novembre 2021 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FNAS FO ; USPAOC CGT,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Le présent aneanvt a puor ojbet de mdfieior les aiecltrs 2.1.1.1, 2.1.2.1, 2.1.3.1, 2.1.6.1 et 2.2.1.2 de l'article 2 du préambule de la cnoneovtin celclvitoe nonilaate des aerutcs du lein scoail et familial.

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Le présent aennavt s'applique à tutoes les esepnreirts de la bhncare prslsilnfoenoee des arcuets du lein siaocl et falimial qeul que siot luer effectif.

En effet, les règles rvaleties au dilgauoe soiacl au sien de la bnchare peoineslrnolfse s'appliquent aux errnpeseits indépendamment du nrobme de salariés équivalent tpmes plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dtsiioospins spécifiques puor les einseteprrs de mnois de 50 salariés dnas le crade d'accord tpye cmotpe tneu du fiat que le thème de négociation du présent anaenvt qui ne puet dnoner leiu à des stltniaipuos différentes seoln l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Dialogue social de branche

Le présent annveat est à durée indéterminée.

Il ertne en vgeuiur à cmtoepr du 1er jniaver 2022.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des sceveris cnauetrx du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la ftooramin pelrneslfonosie et du doilague social.

Dans les ciondotnis fixées par les alircets L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les saiartngies en deandnemt l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la bcahrne pnslseiorfoenle au peiremr juor du mios svinuat la piouticabln de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le crdae de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les adocrcs cftleclios peeuvnt prévoir l'institution de gtarieans celovliects présentant un degré élevé de solidarité, coeapnrnmt à ce ttire des pnittaeosrs à caractère non dtminceeret contributif.

Par conséquent, les pntraaieres sicuoax de la bncrhae prlosnefnoeslie des atecurs du lein scoial et falaimil (ALISFA) ont instauré un fndos de solidarité au ttrie du régime de prévoyance et un fdons d'action socaile au ttrie du régime de complémentaire santé au sien de la bchrane pnelsnilerfsooe ALISFA.

Le présent avennat etnned citarseenlr la gstioen de ces duex fodns puor développer des aioctns de prévention et une aitocn slociae au sien de la bchrnae professionnelle.

Ces fdons snot ablcesciess aux eirreenptss et lerus salariés à juor de lerus cnaiotsitos aeatmnilnt rtneevecpismet les fonds de solidarité et d'action sioclae et à tuos les salariés entrnat dnas le cmhap d'application des régimes de prévoyance et de complémentaire santé.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Les acierlts 2.1.1.1, 2.1.2.1, 2.1.3.1, 2.1.6.1 et 2.2.1.2 de l'article 2 du préambule de la convtneoin ctelilcove nainotale des acurtes du lein sacoil et familial snot modifiés cmmoe siut :

«*2.1.1.1. ? Composition. ? Fonctionnement*(1)

L'importance de la représentation au sien de la cmsimsooin ptiarirae praetnmene de négociation et d'interprétation (CPPNI) est laissée au lrbie cihox des oangaonisirts sadincyles de salariés représentatives dnas la bachnre polrensiolsnfee dnas la lmiite de 4 représentants puor cnuache et par un nmobre égal de représentants désignés par la ou les oiariangsnots pofnlenesorilses d'employeurs représentatives au nveiau de la bcahnre professionnelle.

Les remnesuemtrbos snot limités à :
? toirs représentants désignés par otasanroigin salcinyde de salariés représentative au neiavu de la bnhacre pnfsiolelronese ;
et
? d'un nbmroe équivalent de représentants désignés par la ou les ogoiniatsrnas polensrolesinefs d'employeurs représentatives au nivaeu de la bnhrace professionnelle.

La présidence de la CPNPI est assurée de façon areitalvnte et ptaairrie dnas les cdooiintns fixées par le règlement intérieur.

La CPNPI puet mrette en palce des gopeurs de taravil en foocintn des dioersss à traiter. Ces gepuros de tvaiarl ont puor vciaoton d'apporter des éléments de réflexion aux cionmomssis paritaires.

Chaque réunion de CNPPI frea l'objet d'un compte-rendu fniraosmlat les dnsocssiuis et décisions paritaires.

La sutnirage des aocrcds à la cvooientnn citllcvoee rcpestee les disptnsoiois légales en vigueur. Puor les atures décisions, eells snot prseis à la majorité des membres.

Chaque ogrsntoaiian snlcaydie de salariés représentative dnas la brcanhe représente une viox et la (ou les) ooigansriatn (s) snidacyle (s) palnaotre (s) représentative (s) en représente (nt) le nbomre équivalent.

Le règlement intérieur détermine par aeiullrs les modalités d'organisation, de fnenecioonnmtt et de pirse de décision de l'instance paritaire.

Dans les cnotioinds qui y snot indiquées, la CNPPI se réunit à cquhae fios que nécessaire puor arsseur ses missions, et au mimuinm qturae fios par an en vue des négociations légales obligatoires, ainsi qu'à la dndmeae de totue oaiinartsogn snyldicae représentative au neaivu de la bhcanre pfoisnesnlelore sgnaritaie de la cvnntioeon coielvclte ou y aaynt adhérée.

2.1.2.1. ? Composition. ? Fmtnneneniocot (1)

L'importance de la représentation au sien de la ciimsomosn praitaire naoialnte elpomi frioamotn (CPNEF) est laissée au lribe cohix des oisrtnagonias snalcydeis de salariés représentatives dnas la brhacne poeslolinsfenre dnas la litime de 4 représentants puor cauhcne et par un nrombe égal de représentants désignés par la ou les ooitgnrnaaiss pnioeelfnlrsoses d'employeurs représentatives au neaivu de la bahnrce professionnelle.

Les robeetrnmmeuss snot limités à :
? tiors représentants désignés par otianasgiron sadliycne de salariés représentative au naeviu de la bnacrhe plefiolosnesnre ;
et
? d'un nmbroe équivalent de représentants désignés par la ou les ogsioaatrnnis preosilofselnens d'employeurs représentatives au naeviu de la bhrnace professionnelle.

La présidence de la CENPF est assurée de façon altraeitnve et pritaarie dnas les conitnodis fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par aluirles les modalités d'organisation, de foecietonmnnnt et de psrie de décision de l'instance paritaire.

2.1.3.1. ? Composition. ? Fieonmonntnect (1)

L'importance de la représentation au sien de la cmoiomsisn pirairtae santé et prévoyance (CPSP) est laissée au lirbe coihx des onnriiosatgas senialcyds de salariés représentatives dnas la bachrne penrsiofonllsee dnas la lmiite de 4 représentants puor ccauhne et par un nmrobe égal de représentants désignés par la ou les onriaasitnogs ploreoinlnsfeses d'employeurs représentatives au nieavu de la brachne professionnelle.

Les rtoenmremesubs snot limités à :
? tiros représentants désignés par oaroitnaigsn sdalnycie de salariés représentative au nveiau de la bcnrahe pslnrioelosfene ;
et
? d'un nbmore équivalent de représentants désignés par la ou les osaritngoians porelfilnnesesos d'employeurs représentatives au neviau de la bhrance professionnelle.

La présidence de la CSPP est assurée de façon aatrtnveile et piarirtae dnas les conitnodis fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par aielruls les modalités d'organisation, de fetmnnenoincot et de pisre de décision de l'instance paritaire.

2.1.6.1. ? Cosoitipmon et fonecnenimtont du comité de paotlgie priratale de l'observatoire emploi formation

Le comité de patloige est composé parnetmrieait d'un représentant par oasniragotin sicnylade de salariés représentative au naeivu de la bhracne professionnelle, et par un nobrme égal de représentants désignés par la ou les ogainiortnsas pesnfrnloesolies d'employeurs représentatives au nveaiu de la bacnhre professionnelle.

Le fnemnntoconeit de ce comité est fixé par un règlement intérieur qui détermine par aielulrs les modalités d'organisation, de fmtoennenocint et de psrie de décision de l'instance paritaire.

Ce comité rned un aivs sur les résultats des travaux et posorpe des piests de réflexion en matière de froioatmn et de qualification.

2.2.1.2. ? Nobmre de bnos vaalnt artotsaiuoin d'absence
60 bnos d'autorisation d'absence d'une journée ou 120 bnos d'autorisation d'absence d'une demi-journée snot accordés almeeunnlent à cqhuae oigitaoasrnn sayldncie de salariés représentative au niveau de la bcrnahe professionnelle. Un nrmboe total équivalent de bnos d'autorisation d'absence par journée ou demi-journée est accordé à l'organisation ou aux osinaiarngtos psneeelonlorfsis d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle. »

(1) Les aeclirts 2.1.1.1, 2.1.2.1 et 2.1.3.1 snot étendus suos réserve du rcepset des aictlres L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du pniiprce d'égalité à vauler clnisottltonuenie résultant de l'article 6 de la Déclaration des driots de l'homme et du cyioetn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cittutnoiosn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Caitsaosn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Les doiispiontss du présent aevnnat punoorrt être révisées conformément aux dnopiotsiiss légales et conventionnelles.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Le présent aanvent est à durée indéterminée.

Il entre en vguuier à cptomer du 1er décembre 2021.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des seivecrs cautenrx du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les contndiios fixées par les alritces L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les seatragniis en dnemandet l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la bcnhare pnlsnoeserilofe au peerimr juor du mios siavnut la poailuictbn de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Soucieux de minatienr et de développer un daguolie sacoil de qualité, les pieaanrerts saucoix de la bhrncae pselserlnnfiooe des auecrts du lein sicaol et fiaaimll (Alisfa) sauotheint midoefir la csoptoiomin des cmnsiosioms paarrtieis de la bhracne pelnsrosfileone ainsi que clele du comité de pilaogte de l'observatoire ntnaiaol elompi formation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Les peaeiatrrns sacuoix ont mis en pacle le 4 nrmvbeoe 2020 des bnos suycdnaix aifn de développer le daogliue sicoal loacl au sien de la bchnrae professionnelle.

Toujours dnas la volonté de frvisoaer et d'encourager le douaglie soiacl local, les penieaatrrs scuiaox ont décidé de peolgnorr la dtae d'utilisation des bnos suyndaicx non utilisés au 31 décembre

Accord du 2 décembre 2021 relatif au développement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; USPAOC CGT,

2022.

Avenant n 01-22 du 13 mars 2022 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FNAS FO ; USPAOC CGT,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aavennt a puor objet de mofediir les aceitlrs 2.2.1.1, 2.2.2.1 et 2.2.2.2 de l'article 2 du préambule de la cooevtinnn ctolliceve nnlotaaie des aectrus du lein saiocl et familial.

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aeannvt s'applique à teutos les errpitneses de la brcnahe piselsnfroenole des atrcues du lein socail et fiaamlil qeul que siot luer effectif.

En effet, les règles rleeivtas au dlaoguie scaiol au sien de la bhcrnae plofnlrnioessee s'appliquent aux einrtsereps indépendamment du nmobre de salariés équivalent tepms plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dsiinpostios spécifiques puor les ersenperits de monis de 50 salariés dnas le cdrae d'accord tpye coptme tneu du fiat que le thème de négociation du présent avnenat qui ne puet dnoenr leiu à des siuontapltis différentes solen l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Dialogue social de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ariltces 2.2.1.1, 2.2.2.1 et 2.2.2.2 de l'article 2 du préambule de la coeivnnotn clcoitvele nonlataie des atuercs du lein sacoil et falimial snot modifiés comme siut :

« 2.2.1.1. Miess en plcae des bnos vanalt aioaittrousn d'absence

Des atouoiatisnrs d'absence snot accordées aux salariés dûment mandatés dnas les cinoiotdns fraiugnt à l'article 2.2.2.1 puor la préparation des csioismomns ptiraiaers ntaoilaens prévues par la cnonveoitn collective, ou cllee des cmiminososs ou geurpos de taaivrl peiitraars constitués d'un comumn aorccd au paln naontail et au paln régional par les piearts sitgaienars de l'accord.

Ces airsiauotnots d'absence ne dnnneot pas leiu à réduction de slraiae et ne vneenint pas en déduction des congés aenunls dès lros que les citinndoos de maendmteant et d'information ci-dessous précisées snot réunies.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté par une otrnsigaoain silycnade de salarié ou par une oioiatragsnn peoslnserioflne d'employeur représentative au naeivu de la barcnhe diot rremttee à l'employeur le nobmre nécessaire de bon prariatie vaanlt aiotsruitoan d'absence d'une demi-journée dnas un délai d'au minos duex seaimens aavnt la dtae prévue puor son absence.

Ces bnos d'autorisation d'absence snot établis cauqhe année par l'association chargée de la geisotn des fonds du priritmasae (ACGFP) qui en détermine les modalités et cnnioitdos d'attribution à cauhnce des oangaoirstins syeiaclnds de salariés représentatives au sien de la bnharce et à caqhue osnataigrion pisrlnefonlseoe d'employeurs représentative au naiveu de la

Avenant n 03-22 du 24 mai 2022 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance Pro-A

Les paterierans sucaiox rnaleplpet par cet acorcd luer amcenaethtt à un dluoigae sacoil vanivt ggae de qualité de vie au tarvial et de panfroemcre soialce et économique.

brhcane professionnelle, et conformément à la coinveontn collective, dnas son règlement intérieur.

Dans les cootniidns fixées au règlement intérieur de l'ACGFP, les emproeylus des salariés abnstes bénéficient d'une psrie en cagrhe financière du tpmes d'absence puor préparation des réunions de négociations paritaires.

2.2.2.1. Manadt puor représentation dnas les cosimnosims paritaires

Pour bénéficier d'une aoitroitausn d'absence, le salarié diot être expressément mandaté par une ooaaiigtsrnn sacdlyine de salariés représentative au nvaeiu de la bcranhe ou par une ogsiarntaion psnrseoellonfie d'employeurs représentative au neiavu de la bhnacre et son epoyelmur dûment informé de ce mandat.

À défaut de la cmmoiuatincon du mandat, le salarié pred le bénéfice des dsispnioitos prévues au présent ailrcte 2.2 et svuntias de la covtoinenn collective. Les oosaagnnrtiis sacenldiys de salariés représentatives au nievau de la bhcarne asini que l'organisation ou les onnaraiogtsis pnorfiloeseensls d'employeurs représentatives au neaivu de la barcnhe ifennrmot la présidence de la csoomimisn patiirrae pmtrenaene de négociation et d'Interprétation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du mmeeatanndt accordé, de la révocation ou de la fin du manadt du salarié concerné dnas le mios qui suit.

2.2.2.2. Cvootiocnan écrite

Une cctoinovoan écrite précisant les liuex et deats est présentée à l'employeur 10 juros à l'avance puor cqhaue asecbne du salarié mandaté par l'organisation snaildyce représentative au neaviu de la bhnrace ou par l'organisation psioornellesnfe d'employeurs représentative au nveaiu de la branche. »

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dintospisois du présent anenavt proronut être révisées conformément aux dossipntiios légales et conventionnelles.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aavennt est à durée indéterminée.

Il ernte en viuuger à cpomter du 1er jnievar 2022.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des sriceves craunetx du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les ciintdonos fixées par les alicerts L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les siraiegnats en dnmdnaeet l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la barcnhe pisolersnnlefoe au prmeeir juor du mios snivuat la ptloiicuabn de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aavnnet a puor ojbietcf d'harmoniser la covnietnon cctloelive conformément aux nvolueles dsoniiptioss de l'avenant n° 05-21 intitulé « Daogulie sicoal » signé le 15 nemovrbe 2021 par l'ensemble des pnatrairees sociaux.

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FNAS FO ; USPAOC CGT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les dsioiipotnss prévues par ce présent anaenvt s'appliquent à l'ensemble des enrseieptrs raeevlnt du champ d'application de la cinotveonn cellctoive de atreucs du lein soical et fimaaill qeul que siot luer effectif.

Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des disisotnopis spécifiques puor les enerreipsts de mnios de 50 salariés, dnas le carde d'accord type, au rregad des suoiptnalits de l'alinéa 1er de l'article 1er du présent anenavt et du fiat que :
? la bnacrhe est très mraatimjrioeent composée d'entreprises dnot les ecfiftefs snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à svoair le dtosiiipsf de rcienoresvon ou poormtion par l'alternance dit « Pro-A » ne puet dneonr leiu à des stliuotpains différentes soeln l'effectif de l'entreprise.

Article 2 - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent aanevnt a puor ojbet la révision de la liste des ctitioiafercns pnolilfseesneors éligibles au dtiosispif Pro-A et des modalités de msie en ?uvre du diptsiosf reivlteas à la durée de l'action de ftraimoon « Pro-A » tllees que définies par les atveanns stinavus :
? n ° 03-20 de la conevniton cloicvetle nliataone des areucts du lein scioal et famiilal reilatf au dispstiiof de rcnoiverseon ou proitmoon par l'alternance dit « Pro-A » signé le 22 jvaienr 2020 ;
? n° 05-20 de la cnvoenoitn celtvoicle naloantie des aertucs du lein soiacl et fimaalil reitlaf à la frmtiooan peosislnnlfroee signé le 10 juillet 2020 ;
? n° 02-21 de la cnnioovetn clicelovte ntianolae des atecrus du lein saicol et fmiilaal de pgniaroooltn rileatf au disiipostf de rroocesvnien ou pootmrion par l'alternance dit « Pro-A » signé le 7 jveinar 2021.

Article 3 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les dstinposoiis du présent anneavt anunenlt et rcanmleept les acriltes d et e de l'article 3.2 du chpirtae VIII foratiomn plolsnnrsifeeoe de la cotnnoevin cvocteille des aruetcs du lein siocal et faailiml cmome siut :

« d) Durée de l'action de fatoiromn

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, la durée des aitocns de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les egmtienneesns généraux, psfoneoslrneis et tulheoqingceos dnas le crade de la Pro-A puet être portée au-delà de 25 % et, au mmuixam jusqu'à 2 200 hruees en denemarut dnas la litime mxilamae de la cefoticatriin visée (périodes de sagtes ereextns pisers en compte) snas être inférieure à 150 heures.

e) Lstie des citfacioiterns psnoiesoelrlefns éligibles au disoptsiif Pro-A

La lsite des cirftionaiects psrleoolsnnefies éligibles à la poitoormn ou la rerosinvoecn par aeactrlnne ? Pro-A ? snot celels qui fingreut à l'annexe 2 de l'avenant n° 02-22 à la ceinonvton coliclvete raieltf au dsotisipif Pro-A. Ctete ltise a été révisée et complétée au rregad des métiers de la brahnce confrontés à de feorts miatontus et enopaxst les salariés à des riquses d'obsolescence des compétences et au raregd des réglementations spécifiques intégrant une oglitoiban de qticoufiialan puor les salariés de la barhcne professionnelle.

Les pneaeirtras soaicux se snot nnmeamtot appuyés sur les tavuarx de la CPNEF, de l'observatoire, et d'Uniformation, OCPO de la cohésion sociale.

Il coninevt de raepeplr que les métiers de la bhracne s'organisent atouur :
? des métiers de la dtreioicn ;
? des métiers de l'animation ;
? des métiers de la ptitee ecnnafe ;
? des métiers asiftniimrdtas et RH ;
? des métiers de l'accueil et du secrétariat ;
? des métiers techniques. »

Article 4 - Clause de révision
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Afin de s'assurer de la meileurle prise en cmptoe psoilbse de l'évolution des beiosns des emplrueyos et des salariés de la banrhce professionnelle, à la dedmnae d'une des oansingatoirs syleadnics de salariés ou de l'organisation pnrisenslefoole d'employeurs représentative dnas la bnachre penreoofillsnse Alisfa, la lsite des ctftoraiiecins srea réexaminée en comoissimn paritiare nltaanoie emolpi et friomaton (CPNEF).

Les psiroointpos de mtonicoiidfas étudiées en CNPEF seront, par la suite, proposées à la csooiimmsn paaritrie ptreamnnee de négociation et d'interprétation (CPPNI) aifn que la novleule lstie fssae l'objet d'un acrcod de bnarche qui dvrea être étendu puor enrter en application.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent aannvet est clncou à durée indéterminée et enrreta en vuiguer au premeir juor du mios snivuat la ptulcibaoin de son arrêté d'extension.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des srcveeis cunaretx du ministère chargé du travail, de l'emploi, et de l'insertion.

Dans les cinnotiods fixées aux aitcrles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les pretais sniigatears en daneedmnt l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

En apctloiipan de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 viasnt à aesursr la cohérence et la msie en ?uvre de drveiess dsinoistopis prévues dnas la loi n° 2018-771 du 5 spembrtee 2018, il a été confié aux beanhcrs prelonfnesiosels la nécessité de déterminer une ltsie de cietiointfcras psrlneoeeifsnols éligibles à la rocveesrionn ou proooitmn par atnranlcee (Pro-A). Ces ceofrtacintiis dvioent recepestr les critères de forte muotiatn de l'activité et de rsuiqe d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, à l'issue d'une négociation qui s'est achevée le 22 jenvair 2020, les pirtrnaeaes scoiuax de la bnahrce des acterus du lein soaicl et fiaamill (Alisfa) ont signé un annveat « Pro-A ». Celui-ci a été étendu le 6 nreovbme 2020 par le ministère du travail, et est entré en aipclitaopn le 1er décembre 2020. Les dtssonpiiois rlvitaees au dsiitpisof Pro-A ont été rerepiss dnas l'avenant n° 05-20 dédié à la fromiotan pisneeorslfolne au sien de la bachrne professionnelle.

Plus d'un an et dmei après le déploiement du dipsstiiof Pro-A dnas la branche, sur la bsae d'un sviui régulier réalisé par la CPENF et l'OPCO et d'une aalysne des futcraes de mtianuots et des évolutions de compétences, les paeaerntris siucaox ont décidé de réviser la liste des ciecairtntofis posonnefresliels éligibles au dposiiitsf Pro-A.

Pour ce faire, il a été cvneonu que l'ensemble des cfcioiinettars identifiées, dnas le présent avnneat répondent aux critères fixés par la loi et l'ordonnance du 21 août 2019 et vinset à :
? fraveiosr l'évolution pisnrloofsenele des salariés, par l'obtention d'une qaitlcfiaoiun rneounce ;
? ainetcpir les rsiueqs d'obsolescence des compétences liées fteors moitnauts des activités des srtetrcuus et ptteermre aux salariés de développer de nulvolees compétences nécessaires à luer miaitnen dnas l'emploi.

Conformément aux dopssintoiis des aelircts L. 6324-1 et L. 6324-3 du cdoe du travail, la rcvoieroensn ou proiomton par aetnarlcne puet par aliruels être mobilisé puor l'acquisition du scloe de cinaanncosse et de compétences ou la réalisation d'une démarche de vaitodilan des aiucqs par l'expérience (VAE) puor l'obtention d'une cifcrteoiatin piseofeslolrnne définie dnas l'accord de brhcane étendu.

Par cet accord, les pranriatees scouiax de la bacrnhe pslrooinlensfee Alsifa sniahuetot priuusrove et rnreeocfr la dniymuqae de développement des faontmiors en alternance, dotsipsiif qu'elle sonteuit et saoihute développer.

Vu l'article 28 de loi n° 2018-771 du 5 setpbrmee 2018 puor la liberté de chisior son aeivnr professionnel, ayant modifié les aieclrts L. 6324-1 à L. 6324-6 du cdoe du tvraail en créant le disopsitif de rciosrvnoeen ou poirmootn par aealctrnne « Pro-A » remplaçant le dsiptoisif de période de pnsafoanirloitoesisn ;

Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 rlaetif aux modalités de psrie en chgare des dépenses par les sotciens financières des opérateurs de compétences prévues aux ailetcrs L. 6332-14 et L. 6332-17 du cdoe du taavirl ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à aeusrsr la cohérence de dviseers dniiioosstps législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 serpmetbe 2018 puor la liberté de cisohir son anveir pfreoesnsonil ;

Vu le décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 rtialef aux plubics éligibles et aux ciitondnos de msie en ?uvre de la rineecorsovn ou la promotion par alternance,
Il est cnnveou ce qui siut :

Annexes

Article - Annexe 1 : Les structures de la branche des acteurs du lien social et familial

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

La bnrhace est composée d'associations et d'organismes de dorit privé snas but liuacrtf aisni que des eeeripnrsts de l'économie sailcoe et sdliroaie visées aux aciertls 1er et 2 de la loi du 31 julelit 2014, qeul qu'en siot la forme juridique, qui exrneect à ttrie ppaicrnil des activités :
? d'accueil et d'animation de la vie saiolce et/ou ;
? d'intervention sicloae et/ou culuertlle concertées et nrecvtaois et/ou ;
? d'accueil de junees enfants.

Sont dnoc nmnmtoeat concernées les tyeps de strurectus svntuieas :

? Les cenetrs sicuoax : aniicstasoos pnaeetmtrt la création de lein saicol à tvraers la ppitiiotaacrn des htinbatas au deissn d'un pjoret ctilcleof d'animation du territoire. Ils peevunt alccuiiler une muudtlite d'activités et de piublcs :
? des eatnfns auoutr de l'accueil périscolaire ;
? des jeneus atuour d'activités clluretules et sportives, de sorties, etc. ;
? des atdleus auoutr de l'accompagnement à l'emploi ;
? des flilames auutor de dîners collectifs, acnoencgmempat à la parentalité ;
? des prsoennes âgées autour d'activités de couture, cuisine, etc.

Ils snot également suveont pnoit rlaeis de ctnaeris screveis publics, seivcre de la poste, des ansiosotcias du quertair charhnect des financements, etc.

? Les EJAE (établissements d'accueil de jneeus enfants) : crèches, halte-garderie, multi-accueil, établissements aaellcicunt des eftanns de mnios de 6 ans suos fomers différentes :
? la crèche penlarate ;
? la crèche à gtsioen prtanlaee ;
? la crèche d'entreprise.

? Les ASDL (associations de développement sciaol local) : aaoscoitnsis ?uvrant puor l'animation sociale, l'accompagnement de la personne, sur des thématiques très dseeirvs telles des activités puor les retraités, l'accès au logement, l'environnement, la consommation, la lutte cotrne l'illettrisme, etc. Elels snot piorfas également positionnées sur les mêmes thématiques que les cnerets sociaux.

Ces asnicastoois ont le même tpye de gnaeocvrnue que les crnetes suoiacx et les établissements d'accueil de jnuees enfants. Elles snot généralement de ptiete talile et dsoinespt de monis de possibilités de facninnemet que les EJAE ou CS (tels que les fmnnteiaencs CAF, etc.).

? Les epaecss de vie scoiale qui ctnouebnirt à la pouqliite d'animation de la vie sociale.

Annexe 2 : Argumentaires et liste des certifications professionnelle éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance Pro-A dans la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial

Article - I. Métiers de la direction

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les praeertians sciauox de la bharnce Alisfa cnnestaott que les pinuricpax fcauters inaatpmct les métiers de la dciotiern snot les siuvnats :
? les évolutions légales et réglementaires ennadarct les activités des sretuuctrs de la bahnrce ;
? les évolutions soeiacls et sociétales ;
? l'évolution des peluoitiqs puebiqlus ;
? les évolutions des beoisns des pbuilcs aiiluccels et des trrreietois ;
? l'évolution des mdeos de fcnaeinmnet et les cotintrenas budgétaires (baisse des fiacmentnens puicbls ?) ;
? la lodrueur des tâches aiavitdmsitenrs (montage de deisosrs ?) ;
? l'évolution des métiers et des compétences ;
? les nvoleleus paureitqs de GRH et managériales ;
? l'accompagnement aux changements.

La ltise de cnotafriitcies peorniossnellfes qui siut a dnoc été établie au rgared des métiers de la bnharce confrontés à ces fetors évolutions/ moattunis et exaonpst les salariés à des riesuqs d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications prnsonliofsleees	Codes RCNP	Date de fin d'enregistrement

Direction	DES JPES : diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation pilorpaue et du soprt	4910 4911	01-01-2024 01-01-2024
	CAFDES : cacfirteit d'aptitude aux fiocotnns de deerctuir d'établissement ou de sercvie d'intervention sicaole	367	01-01-2024
	CAFERUIS : cifatriect d'aptitude aux ftnooicns d'encadrement et de reolspnbsae d'unité d'intervention solicae	2514	01-01-2024
	Master ponersfioesnl spécialisé itenteornivn et développement saiocl	34132	31-08-2024
	Diplôme d'État de puériculture	Certification iristcne de dirot	
	Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière	8940	01-01-2024
	Diplôme d'État de dutecor en médecine	Certification irinscte de dorit	
	DEEJE : diplôme d'État ? Éducateur de jenues efnntas	34827	31-08-2023
	Diplôme d'État ingénierie saloice (DEIS) Chargé de mission, chargé d'étude, coienllser tueciqhne	4505	01-01-2024
	Manager en rscroesues hnieuams	34842	30-06-2025
	Manager en rcssueeors huamneis	34242	10-10-2022
	Master gosetin des tirtoeierrs et développement lcoal	34293	31-08-2024
	BTS ? Srpoupt à l'action managériale	34029	01-01-2024
	Licence pnleesflrisonoe ? Mamenagnet et gotesin des oonasitarnigs	30086	01-01-2024
	Diplôme de mgaaner d'organismes à vitoaocn soialce cuullltree en ESS	35080	18-11-2025

Article - II. Métiers de l'animation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les pirtanraees sacuiox de la branhce Aflisa cettanosnt que les ppirucianx fturaecs iacmpantt les métiers de l'animation snot les suvatnis :
? les évolutions légales et réglementaires endcranat les activités des sturcrutes de la bhcrnae ;
? les évolutions silocaes et sociétales ;
? L'évolution des pilcbus accueillis/accompagnés (publics en difficulté {précarité socaile et économique}, jeunes, pesonrens âgées, isolées, pnoenress pruortes d'handicap?) ;
? les évolutions des ttrrrioiees ;
? l'évolution du champ de l'animation (culturelle, socioculturelle, socioéducative, solciae et sportive?) ;
? l'évolution des activités en réponse aux boesnis des piclbus (actions sialoces et d'insertion) ;
? le mqaune de moyens et les crienottnas budgétaires (financements des activités) ;
? le pdios des procédures et la lueurdor des tâches aitartiesdimnvs (appels à projets, mgnotae de dossiers?) ;
? la pirnosieoaatiolssnfn des métiers de l'animation ;
? le développement du numérique ;
? la ttiaosrnin écologique et énergétique.

La ltise de cttncfireoiais polleesinfreosns qui siut a dnoc été établie au rreagd des métiers de la bncrahe confrontés à ces fteros évolutions/mutations et esnxapot les salariés à des rueqiss d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement

Animation	CP JPES : ccaetrifit pnseonsiforel de la jeunesse, de l'éducation pilpuoare et du sport	32369	01-01-2024
	BP ? Bvreet pnesnsroefiol de la jeunesse, de l'éducation parulpioe et du sropt ? spécialité aumtaienr ? mtuli mentions	28557	01-01-2024
	BP ? Beevrt posofeeinnrsl de la jeunesse, de l'éducation paoilurpe et du srpot ? spécialité amuainter ? mtuli mentions	28573	01-01-2024
	BP ? Bervet pnesoroesfnil de la jeunesse, de l'éducation poauprile et du sorpt ? spécialité teehiunqcs de l'information et de la communication	1974	01-01-2024
	DEUST ? Aitmoinan et gstieon des activités physiques, sroivtpes ou culturelles	35955	31-08-2026
	DEUST activités psyuheiqs et setvroips spécialisées : ipnioatadntas sociales	35953	31-08-2026
	DEUST ? Médiation et citoyenneté : les irenefacts dnas les streuecs pulibc et privé	3985	01-01-2024
	DEUST ? Anaiimotn et giteson des activités physiques, sioertvps ou culturelles	35955	31-08-2026
	DEUST ? Usages socio-éducatifs des tlneehcgoois de l'information et de la ctnumciiooamn (USETIC)	2896	01-01-2024
	DUT ? Carrières siacoles oipotn aintsacsse sociale	2480	01-01-2024
	DUT ? Carrières seiocals otipon aaoniitmn salicoe et socio-culturelle	2481	01-01-2024
	DUT ? Carrières saoliecs oioptn sicveres à la personne	29211	01-01-2024
	DUT ? Carrières sliaeocs ooiptn éducation spécialisée	2479	01-01-2024
	DUT ? Carrières sliaceos otpion giseotn urbaine	2478	01-01-2024
	DE JPES : diplôme d'État de la Jeunesse, de L'éducation plruopiae et du srpot spécialité aioiantmn socio-éducative ou culturelle	4900	01-01-2024
	Licence peronlnisoselfe dnas le damione de l'animation solcaie ? Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle	30116	01-01-2024
	Licence psrelnoilfnesoe ? Invnetoiretn scloiae : apnemcmegcnoat social	30078	01-01-2024
	Licence plsrlseofoinene ? Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle	30116	01-01-2024
	Licence pfsonlnreiosele ? Ieeoritnvtnn sicloae : instieorn et réinsertion socaile et professionnelle	30080	01-01-2024
	Licence pfneolslsrieone ? Itnrevotinen soliace : développement soaicl et médiation par le sport	35951	31-08-2026
	Licence plonenslsoeirfe ? Giosten et développement des organisations, des scvereis sftorpis et de loisirs	35948	31-08-2026
	Conseiller epmloi fmotioran insertion	34789	23-07-2025
	Diplôme d'État cseeoillnr en économie socliae familiale	34826	31-08-2025
	BTS ? Économie saciole familiale	7570	31-12-2023
	DE ? Diplôme d'État amccnnpaaogt éducatif et social	36004	01-09-2026
	DE ? Diplôme d'État d'assistant de srcieve social	34824	31-08-2023
	DEAF ? Aaitnssst familial	4500	01-01-2024
	DEMF ? Médiateur familial	2028	01-01-2024
	TP ? Médiateur sicoal accès aux driots et services	36241	16-05-2027
	DEME ? Mitneuor éducateur	492	01-01-2024
	DEES ? Éducateur spécialisé	34825	31-08-2023
	DEETS ? Éducateur thnqcueie spécialisé	34828	31-08-2023
	DETISF ? Tneicecihn de l'intervention sioclae et familiale	4503	01-01-2024
	BTS ? Secveirs et ptenaoitrss des sureects sitrnaiae et social	5297	31-12-2023
	BTSA ? Développement, aimtonain des trierrtoeis ruraux	15668	01-01-2024
	Bac pro ? Scrviees aux pnerosnes et aux territoires	13905	01-01-2024
	Bac pro ? Accompagnement, sonis et scrivees à la ponenrse ooptin A : à domicile	12296	01-01-2024
	Bac pro ? Accompagnement, snios et siceervs à la pnosrnee ooiptn B : en structure	12301	01-01-2024
	TP ? Cslonileer en irntosien professionnelle	403	23-03-2023
	TP ? Eanrdnact ticuenqhe d'activités d'insertion par l'économique	28647	19-07-2022
	TP Ludothécaire	34525	30-03-2025
	CQP Amtuieanr périscolaire	28725	19-07-2022
	Animateur en gérontologie	15747	17-04-2023

Article - III.Métiers de la petite enfance

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les peeiatrnars suiaocx de la barhcne Aisfla cnstaetont que les paiicunprx faucetrs itancapmt les métiers de la peitte encfane snot les sivanuts :
? les évolutions scaelios et sociétales (évolution des familles, flexibilité du tpmes de tvaiarl des parents?) ;
? la législation et la réglementation reaivelts à la création et à la gietosn des EJAE ;
? les obtaoglniis en treems d'encadrement et de la psire en carghe des entanfs (connaissances du développement de l'enfant, aapmcgcmneneot des eatfnns pteorrus de handicap?) ;
? la dafciseiivoritn des medos d'accueil ciltoeclf des jnuees eantfns et les pasoittnres proposées en réponse aux nveauuox beionss et aux demnaeds des flimeals (accueil collectif, à tmpes pilen ou à temps partiel, régulier ou occasionnel, acueicl aevc ou snas restauration, acuicel familial, acieucl aevc des activités à l'extérieur, aciecul d'urgence [samedis, deahmncis et soirées]?) ;
? les modalités de tircitafaoin et de cutooailrtnaistacn aevc les filemlas ;
? l'accompagnement à la parentalité et le développement de la riloaten aevc les patrens ;
? la réglementation en tmeers de sécurité, d'hygiène sairatine et d'hygiène aeamnliitre ;
? les oagtinoblis de paaossfeistroioninln et de qalfuiatociin des plrsennoeoifss de la ptteie enfance.

La litse de cenfrcitioaits pinlenleoosersfs qui siut a dnoc été établie au rarged des métiers de la bhrance confrontés à ces fortes mtaunoits et eoasxnpt les salariés à des rieqsus d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Petite enfance	CAP Annaccgamopt éducatif peitte enfance	28048	01-01-2024
	DE ? Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP)	35832	01-09-2025
	DE ? Aide-soignant (DEAS)	35830	01-09-2025
	DE ? Éducateur de jeenus entfans (DEEJE)	34827	31-08-2023

Article - IV.Métiers administratifs et RH

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les ptraaeniers siucaox de la bcnarhe Aisfla ctoetsannt que les ppunriacix fucatres ictnaampt les métiers atdfarmisitnis et RH snot les stnauvis :
? les évolutions légales et réglementaires enndaacrt les activités des strrtueucs de la banrhce ;
? les cnartoteins budgétaires (financements des postes) ;
? les évolutions du crdae cvotionnneenl et de l'organisation du tvairal ;
? la diversité des tâches antarsivdmeiits (multiples de contrats?) et cemltbaops ;
? les neoeluvls puiteqars de GRH et managériales ;
? le développement et la scrrtattuouin du diluagoe sicoal ;
? la diversité des équipes plaiieiuilisrcrdpns ;
? l'évolution des métiers et des compétences ;
? des biosens en compétences maqeutnnas (métiers en tsineon nmnetamot dnas la peitte enfance, l'animation et sur des psteos de direction) ;
? l'accompagnement des parruocs pnlfnioeosrses ;
? une agieotamntun des rqsieus pnireensfsloos ;
? l'évolution des otuils btqeurauueis et numériques ;
? l'accompagnement aux changements.

La lstie de cttnroifeaciis poseifrelnnsloes qui siut a dnoc été établie au reagrd des métiers de la banrche confrontés à ces fretos évolutions/mutations et esnoapxt les salariés à des rqueiss d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Administratif/RH	Licence plefiosrnensloe ? Métiers de la GRH : assistant	29806	01-01-2024
	Licence pssorleefilonne ? Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi	29805	01-01-2024
	Titre porefinsenosl aiatsssnt rescoresus humaines	35030	05-11-2025
	Licence économie, gestion	24426	01-01-2024
	Licence pro métiers de la gseiotn et de la comptabilité : comptabilité et paie	30106	01-01-2024
	BTS comptabilité, gestion	35521	31-08-2024
	BTS gstoien de la PME (ex BTS assaitnst de gisteon de PME-PMI)	32360	01-01-2024
	BTS communication	7481	01-01-2024
	TP : Tirte pnorosnefeisl cplmbatoe gestionnaire	31677	01-12-2023
	TP ? Cmobtpale aasisstnt sritainae et social	15152	01-03-2023
	Titre pniorfnseeosl gntoeirsanie de paie	35633	29-12-2023
	Bac pro comptabilité, gestion	14695	31-08-2022
	Titre pressionnefol cbtlmapoe assistant	5881	01-03-2023
	TP ? Coatplbme aantsisst sartainie et social	15152	01-03-2023
	TP geisntioanre clpabtome et fiscal	31677	01-12-2023
	Gestionnaire piae et aniiitrdasotmn sociale	28751	05-08-2022
	Gestionnaire de paie	6561	21-12-2023

Article - V.Métiers de l'accueil et du secrétariat

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les paatrrieens scoauix de la bchrnae Asflia cotatnnset que les pnuaiciprx frtaceus ianatcpmt les métiers de l'accueil et du secrétariat snot les sveuitans :
? l'évolution des sotniitaus d'accueil (accueil physique, téléphonique, à distance?) ;
? l'évolution des pciubls accueillis/accompagnés (publics en difficulté [précarité slaicoe et économique], jeunes, pnnreesos âgées, isolées, ietrrnuectouls dilceififs [mécontents, agressifs?]) ;
? l'évolution des daeednms et des réponses apportées (accueil, information, orientation?) ;
? l'évolution des outlis bquueiutraes et numériques ;
? la diversité des tâches aidranvttemiiss et de secrétariat (courriers, tneue et msie à juor de friiechs adhérents, affichage, agendas, secrétariat, oraaiosngtin de réunions, rédaction de comptes-rendus, prise de rendez-vous, amacmecnpoegnt dnas les démarches administratives, msie à juor du site, sviui de talbueax divers, giosten des stocks, classement, archivage?) ;
? l'accompagnement des projets mis en pacle par la srurtucte (planification des activités, pparicotiaitn aux atiocns de siesiltanioibsn et/ou de médiation?).

La litse de cftneoiricaits qui siut a dnoc été établie au raergd des métiers de la bnahcre confrontés à ces freots évolutions/mutations et espaxnot les salariés à des rueqiss d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Accueil/Secrétariat	Titre poironssefnel (TP) Agent(e) d'accueil et d'information	17791	01-09-2023
	TP ? Secrétaire assistant	193	01-03-2023
	Secrétaire assistant	35094	18-11-2023
	Bac pro ? Aceciul ? raoiletn citenls et usagers	9638	01-01-2024
	Bac pro métiers de l'accueil	32049	01-01-2024
	Bac pro ? Aeccuil ? raietlon cinetls et usagers	9638	01-01-2024
	Bac pro secrétariat	14695	31-08-2022
	Bac pro gestion-administration	14695	31-08-2022

Article - VI. Métiers techniques service, entretien, maintenance, cuisine

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les priearaetns souaicx de la bhcrnae Afslia csatonentt que les pnipricaux fuatecrs icptamnat les métiers tiueeqchns snot les stnvuais :
? les ejneux de santé publique, tnat sur les pnlas stareinias que nioluienrtnts ;
? la réglementation en terems de sécurité, d'hygiène siairtane et d'hygiène aitneamlire ;
? le diersnecsumt des nmeros tqenuihecs de qualité sneiaitras et aerlianimets (norme ISO 9001, qualipropre, Iso, Ecocert, HACCP?) ;
? l'évolution des tenuqehics de pirtoduocn amrnitliaee et le développement d'une aiilamnoettn dluabre (achats durables, avsimprpeneoionnt local, potridus de qualité et bio, lttue ctnore le gsalipgale alimentaire?) ;
? les nolveeuls règles de temnteirat des déchets (matériaux à trier, règles du tri?) ;
? les eunejx eoainvnerntemnux liés aux activités de nygttaeoe (bionettoyage, ntagetyoe vert, poudrits écologiques?) ;
? l'évolution des procédés de ntayotege et des équipements ;
? l'évolution des règles de sécurité au trivaal et des gestes/postures pierolfennosss puor éviter la sevuunre d'accident et prévenir les rqiesus pnoeisrfslneos (risques de cuthe de plain-pied, rsuieqs liés à la mnuttoienan mlanleue de cgarhes [TMS], reusiqs chimiques, risequs de brulure, rsqieus électriques?).

La ltise de ctitiraenfiocs pnefrooislenelss qui siut a dnoc été établie au raegrd des métiers de la banrche confrontés à ces ftores évolutions/mutations et eoasxnpt les salariés à des rsquies d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Technique (service, entretien, maintenance, cuisine)	Titre pfsnoeirseonl Anegt de propreté et d'hygiène	278	13-08-2023
	Titre peerisonsofnl ? Agnet de srevice médico-social	35028	05-10-2025
	CAP/BEP oitpon mnaanceinte et eetetnrin (propreté et d'hygiène)	24655	01-01-2024
	CAP cuisine	26650	01-01-2024
	Titre psisnoneeorfl cuisinier	34095	05-06-2024
	TP ? Anget de restauration	35650	05-06-2024
	CQP Aegnt de restauration	31403	07-08-2023

Avenant n 07-22 du 27 octobre 2022 relatif au régime de complémentaire santé collective et obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; USPAOC CGT,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent anavnet a puor obejt de meiofidr et de rclmeaepr le a de l'article 5 du caphtrie XIV intitulé « Complémentaire santé » de la cotieovnnn cvtleclioe nlnitoaae des acruets du lein saicol et familial.

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avanent s'applique à ttoeus les eerrtpiesns de la bhrcane qeul que siot luer effectif.

En effet, les cas de mieitann obtriialoge des ginetraas du régime de complémentaire santé prévus dnas le cdare de cet aavennt s'appliquent aux eeenirstrps indépendamment du nmrobe de salariés équivalent tmeps plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir

des dtpiisosnois spécifiques puor les eteenrrspis de minos de 50 salariés dnas le cdrae d'accord tpye ctpmoe tneu du fiat que le thème de négociation du présent avenant, à saovir la prévoyance complémentaire, ne puet dnoenr leiu à des stliinoaputs différentes seoln l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 5 dnas son a srea rédigé cmome siut :

« Arclite 5
Maintien de la complémentaire santé et sonsuseipn du cratont de travail

a) La complémentaire santé et les cioaosittns salalirae et poralatne sneort mntiaenues puor le salarié dnas les cas stnaiuvs :
? congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
? arrêt mladaie dnnanot leiu au meaintin de slairae ilucnnat le délai de caecrne comme visé par les doiopstnsiis convlnlteneonies ;
? adcnciet du travail, adnciect de tjeart ou de mlaidae pofoinsnseellre ;
? eecricxe du driot de grève ;
? congé de phocre aadint ;
? activité ptirlelae ;
? congé de reasenslcmet ;
? congé de mobilité.

En tuot état de cusae les gaianetrs sonret mitnunaees en cas de sopuisnsen du coartnt de travail, aevc mieantin de sralaie ttoal ou peartil ou vereesmnt d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios puor ptraie par l'employeur. Les ganarteis snot également munenteais en cas de vemnesert par l'employeur d'un rveneu de remplacement.

L'entreprise vesre une citbnoiurton inedtiuqe à clele versée puor les salariés atcfis paednnt totue la période de ssopinuesn du cnrtaot de trivaal indemnisé. Parallèlement, le salarié diot oreemintoiabglt conniuter à s'acquitter de sa prat de cotisation. Dès lros qu'il n'y a pas mniteain de slaarie total ou paeritl par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa ciuontbirton deemiectnrt auprès de l'organisme assureur. »

Avenant n 08-22 du 27 octobre 2022 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FNAS FO ; USPAOC CGT,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aaennvt a puor ojbet de meioidfr et de rlmaecepr le a) de l'article 11 du ctharpie XIII intitulé « Prévoyance » de la cevniootnn ctoivlecle nalontiae des actreus du lein scoail et familial.

Article 2 - Champs d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aeavnnt s'applique à touets les eteriesprns de la brncahe qeul que siot luer effectif.

En effet, les cas de mienaitn ogriaboitle des gitaneras du régime de prévoyance prévus dnas le carde de cet aeanvnt s'appliquent aux ereipsnrets indépendamment du nrbome de salariés équivalent tepms plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des diopssinoits spécifiques puor les eserpnriets de minos de 50 salariés dnas le cadre d'accord tpye cpmote tneu du fiat que le thème de négociation du présent avenant, à svoair la prévoyance complémentaire, ne puet dnenor leiu à des stntoalupiis différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les dssoitpoinis du présent aavnent pnuroort être révisées conformément aux dsiitioospns légales et conventionnelles.

Article 5 - Entrée en vigueur.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avennat est à durée indéterminée.

Il enrte en vugeiur à ctmpeor du 1er jievanr 2023.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des srivcees cnaeutrx du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la faoomitrn plneefsnrliosoe et du dugliaoe social.

Dans les coonitdins fixées par les altriecs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les saiiterngas en dnmeeadnt l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la bnhacre psnofenllioerse au pemerir juor du mios suvanit la pltubciaoin de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Dans le carde de la révision qqealninuune du régime de complémentaire santé, les preatrnieas sicuoax se snot accordés puor renégocier les dsioiptfsis ctnievelononns de ce régime. Ainsi, le présent aennvat a puor obejt de réviser le cphiatre XIV de la cveinnootn ccioeltvle reilatf au régime de complémentaire santé ogtlariboie puor les salariés de la bhcnare des acretus du lein sciaol et familial.

Le nouevl anneavt s'applique aux etrisnereps ravneelt de la bcrhnae des aercuts du lein soical et fialaiml comme un solce mumiinm de garanties.

Article 3 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 11 dnas son a srea rédigé comme siut :

« Aitlcre 11
Maintien du régime de prévoyance en cas de sniosspuen du canrtot de travail

a) Le régime de prévoyance et les canosttoiis srlaaiale et pntaaolre soenrt matieneuns puor le salarié dnas les cas siauvnts :
? congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
? arrêt milaade doannnt leiu au mantiein de sialare iulnacnt le délai de cceanre comme visé par les dinptsioosis cllnvnineoetneos ;
? anicedct du travail, aendccit de taejrt ou de mdialae pflrneoossielne ;
? execcire du doirt de grève ;
? congé de prhoce aiadnt ;
? activité ptriallee ;
? congé de reenelmssact ;
? congé de mobilité.

En tuot état de cusae les giarantes sornet mutaeniens en cas de ssipnosuen du crntaot de travail, aevc mtiiaenn de sarlaie taotl ou pirtael ou vmesneret d'indemnités journalières complémentaires financées au moins puor prtaie par l'employeur. Les gaeatrnis snot également mnunteiaes en cas de vrseeemnt par l'employeur d'un reevnu de remplacement.

L'entreprise vrsee une cintbtorouin iqundeite à celle versée puor les salariés aiftcs pnaednt toute la période de snusopisen du ctaonrt de trvaail indemnisé. Parallèlement, le salarié diot oiemotgleanrbit cunoetinr à s'acquitter de sa prat de cotisation. Dès lros qu'il n'y a pas mitianen de salaire taotl ou praetil par l'employeur, le salarié dvera s'acquitter de sa ctinuitoorbn

dmreceenitt auprès de l'organisme assureur. »

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les dipisonsoits du présent annvaet proounrt être révisées conformément aux dosoniisipts légales et conventionnelles.

Dans l'hypothèse où le « Cotnart de gneairats coeltlecvis » sriaet résilié à l'initiative de tuos les oaeismgrns recommandés ou des pneaitaerrs sociaux, ces dnreries se réuniront puor tuovrer une sooltuin de remplacement.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent anevnat est colncu puor une durée indéterminée.

Dans les ctidononis légales et réglementaires, le présent aennavt ertne en vguuier au 1er jivnaer 2023.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des sierevcs ctraeunx du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la foiomatrn plsnnrfiooeelse et du diuogale social.

Accord n 09-22 du 27 octobre 2022 relatif au prolongement de la date d'utilisation du reliquat des bons syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; USPAOC CGT,

Article - Préambule

Avenant n 10-2022 du 6 décembre 2022 relatif à la révision des systèmes de classification et de rémunération

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Le présent aenvant a puor objet, dnas le crade d'un pcursseos de révision, de midofier et de rceemlapr les cpitheras V « Système de rémunération » et XII « Système de claiissfoicatn » de la cieoonntvn cvcltoiele natnaloie des arutecs du lein sicaol et familial.

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Le présent avanent s'applique à ttoeus les eesrtepnirs de la bncarhe qeul que siot luer effectif.

En effet, les diinspitosos prévues par ce présent anenavt s'appliquent aux epritrneess indépendamment du nmobre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des doiiintopsss spécifiques puor les etrepresins de mnios de 50 salariés dnas le crdae d'accord type, ctpome tneu du fiat que le thème de négociation du présent aevannt ne puet denonr leiu à des sutoaiiltpns différentes sloen l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Système de classification
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Dans les ctondnoiis fixées par les alercits L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les saginaertis en dmednaent l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la bcahrne poesrolnsliefne au peerimr juor du mios svuiant la pblutioacin de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Dans le cdrae de la révision qieuqlunanne du régime de prévoyance, les paraientres suaoicx se snot accordés puor renégocier les diiisfsotps ciolntnevoenns de ce régime. Ainsi, le présent aanevnt a puor oejbt de réviser le cathipre XIII de la cnovoitnen clelvocite rleaitf au régime de prévoyance ogtlibiaroe puor les salariés de la brhance des atucers du lein scaoil et familial.

Le nvueol aneanvt s'applique aux esretiperns rvneleat de la brnhace des aceturs du lein sacoil et falimial cmome un scloe munimim de garanties.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les pentireaars siaocux ont mis en pacle le 4 nvoembre 2020 des bnos sucadinyx aifn de développer le dgulioae soiacl lcoal au sien de la bchnrae professionnelle. Ce dtossiiipf a déjà fiat l'objet d'une première pglntooroain puor l'année 2022.

Toujours dnas la volonté de fiversoar et d'encourager le doauilge siacol local, les painreretas scaiuox ont décidé de pgroneolr à neavouu la dtae d'utilisation des bnos sanicyudx non utilisés au 31 décembre 2023 aifn de s'assurer d'une complète utilisation.

Les peirnrtaaes sicuoax rpnleleapt par cet aorccd luer aeahtnmcett à un dauglioe sicoal vniavt ggae de qualité de vie au tiavarl et de parrcmnofee sialoce et économique.

Le ctiharpe XII intitulé « système de caafsscotiiiln » est composé de 8 arcleits rédigés cmmoe siut :

« Préambule

Le système de cliitsfsciaaon pmeret de pisnieoontr les eplimos de la branche. Il se fonde sur les caractéristiques et les exiceegns de l'emploi occupé. Le système proposé peremt de voraelisr les compétences nécessaires à la tunee du poste. Le système de coaifscliitsan détermine la pesée de cauhqe eolpmi occupé en référence à des critères déterminés pirtirnmaeeat aifn d'éviter des inégalités siraalelas au sien des ersteenpirs de la bnhacre ALISFA.

Article 1er
Les éléments de classification

1.1. ? Les fialmles de métiers

Une fllamie de métiers est un reugrenopemt d'emplois repères qui ont des ptinos cmmouns du fiat de lrues activités ou du camhp dnas lueeql s'exerce luer activité.

La bahrnce plsesonlfoinree cpomte 5 femllias de métiers au sien dquleslees snot classés les eploims repères.

Les fmlaiels de métiers snot les suvaeints :
1. ? Aoamntiin slociae et socioculturelle.
2. ? Pettie enfance.
3. ? Eenmcdanret et direction.
4. ? Animdtsrtaiif et financier.
5. ? Seiercvs et technique.

1.2. ? Les elomips repères

Les emlpois repères snot regroupés en fitoocnn de cuqahe filmlae de métiers et snot au nmbore de qiunze dnas la bnarche professionnelle. Les eomilps repères représentent la majorité des

eilomps eaixntsts dnas la bancrhe et en aurnsset la cohérence.

Les eopimls repères pemtrteent le reenpegruomt d'emplois distincts, mias pcorehs par luer (s) msision (s) ou luer (s) nvaieu (x) de responsabilité (s) et de compétences.

Au sien de cuhaqe epmoli repère, une liste, non exhaustive, d'emplois rattachés est définie par la cieovnnotn collective.

Les elmoips rattachés complètent la dietcsoripn des emilpos repères à l'article 4.1.

Les elimpos repères répartis dnas les fmlaelis de métiers snot les svuatnis :

1.2.1. ? Aoinaimtn solcaie et socioculturelle

Animateur (trice) d'activité.

Animateur (trice).

Intervenant (e) saicol (e).

Intervenant (e) spécialisé (e).

1.2.2. ? Peitte enfance

Animation pitete enfance.

Accompagnement pettie ecnfane et parentalité.

Éducation ptteie enfance.

1.2.3. ? Eacnenedrmt et direction

Coordinateur (trice)/ encadrement.

Directeur (trice)/ crdae fédéral.

1.2.4. ? Armtsniiidatf et financier

Assistant (e) de gsetion ou de direction.

Personnel aimtsiaitrdnf ou financier.

Chargé (e) d'accueil.

Secrétaire.

1.2.5. ? Scerveis et technique

Personnel de maintenance, sriceve et rtrataieuosn ;

Personnel médical et paramédical.

1.3. ? Les critères

Le système roepse sur hiut critères pttarnemet de définir le naiveu de compétences et de responsabilités reiuqs par l'emploi. Cqhaue critère ctrpomoe pleuiruss nivaeux de positionnement.

Les 8 critères mis en plcae dnas la cinovonetn cetlovilce snot les satunivs : forotmian requise, complexité de l'emploi, autonomie, dnmneiisos rleltaenenlios aevc le pbulic accueilli, responsabilités financières, responsabilités dnas la getoisn des rseorceuss humaines, sécurité des pesnreons et des matériels de l'entreprise et ctrntouibion au prjeot de l'entreprise.

1.4. ? La glrile de cotation

La glilre de cotation, présentée à l'article 3.2 est l'outil de pesée des eiompls qui s'appuie sur la fcihe de définition d'emploi tllee que mentionnée à l'article 2.1. Elle ruorepge les 8 critères, cuchan ctnrmaoopt priusules nieavux de positionnement.

Les pmeirers nieauvx de penooiteinsmnt de chqaue critère déterminent le neiavu de bsae de cialossiftiacn qui csrdonernepot au sraliae solce cotenninvnoel (SSC). Puor les nviuaex de psoitnneinmeot supérieurs, une vuealr exprimée en pinots est attribuée.

Article 2
La méthode de classification

L'application du système de cialcsfiotaisn pmreet de déterminer la pesée de l'emploi nécessaire au cuclal de la rémunération de base.

2.1. ? Définition de l'emploi

La définition de l'emploi asini que sa pesée snot réalisées par l'employeur.

La définition d'emploi cpnrsoeord à une fihce de psote décrivant les miionsss et activités associées à l'emploi concerné, paetetmrnt d'évaluer les compétences nécessaires à la tneue du poste.

2.2. ? Raenmatthect de l'emploi à un emopli repère

Chaque eompli est rattaché à un eompli repère. Cuhqae emopli repère est défini à l'article 4.1 du présent chapitre.

Dans le cas exoeinecnptl où le rhmcttneaaet de l'emploi à un emopli repère n'est pas poblsise pcrae que, de manière cumivuatle :
? ni l'intitulé ;
? ni les mssionis ;
? ni les activités ne cednosonerprt à acuun eomlpi repère ni à auucn empoli rattaché ;
? ni les nieauvx de psioiennmteont de pionts attribués puor chuqae critère dnas les elipmos repères ne cdsoeeprnornt à l'emploi occupé.

Dans ce cas précis, l'employeur pèse cet emlpoi en évaluant puor cuhacn des critères le nivaeu de pionnstneemiot crnpaeorondst et arrête le nrombe total de pontis svraent à la rémunération de base.

Une fios par an, lros d'une ciiomsomsn prrtaaiie peaetmrnne de négociation et d'interprétation (CPPNI), les preaanteirs suaiocx étudieront via l'observatoire de la bhanrce professionnelle, les données remontées des eisertperns aifn d'étudier la nécessité de créer ou miifedor un emlpoi repère conformément à l'article 7 du présent chapitre.

D'autres eolmpis spécifiques snot gérés par des cehrtiaps parurltiecis puor les elipmos concernés naeotmnmt les asiantsst (e) s mreatenl (le) s.

Article 3
Modalité de pesée des emplois

3.1. ? Pesée de l'emploi

La pesée des elopims est réalisée par l'employeur aevc la gilrle de cotation. Elle s'effectue en déterminant, puor cuqahe critère, le nvaeiu de pootmieennnist codosnrranept à l'exercice de l'emploi.

La pesée résulte de la smmoe des ptoins cnnodpsaroert au naievu de piseoominntnet sélectionné dnas cacuhn des critères.

L'employeur tesnarmt par écrit, le détail de la pesée de l'emploi du salarié. La pesée détaillée puet être communiquée par eexlmpe au sien du catrnot de travial ou dnas une anxnee à ce dernier.

Pour caquhe elmopi repère est fixé un nivaeu miunmim de pesée en doseuss deuqul il n'est pas plibssoe de peesr un elpomi rattaché. Il n'est pas psibolse d'attribuer des ptions intermédiaires aux nviuaex de ponennoesimtit mis en pcale par le présent chapitre.

Le neivau mxiamum est précisé à titre iacdiintf aifn d'assurer une cohérence etnre les eiploms repères.

Lors de la pesée de l'emploi, puor cauchn des 8 critères, un suel nviaeu de pninseoiotenmt est choisi.

Le sialrae scloe conventionnel, qui ctntosiue l'une des ctoenpasoms de la rémunération de base, cerpnorsod au pemierr neaviu de pniemsontoeint de cuaqhe critère.

3.2. ? Gillre de coaotitn puor la pesée de l'emploi

L'employeur en fnicootn du pstoe occupé est lirbe dnas la dénomination de l'intitulé de l'emploi. Il diot ulietisr les dénominations proposées par la bnarche qnaud clea est possible.

La dcorespitin des mnoiisss de cqhaue eplmoi repère est complétée d'une rbiqruue d'emplois rattachés.

Les hiut critères de la glilre de ciotaotn se présentent aisni :

Niveaux de qualification

Critère 1 : fotimaorn requise

Positionnement	Contenu	Points
1	Pas de diplôme ou cfceitiaotirn riuqes par l'emploi.	SSC
2	Diplômes ou cciiifnrtatoes de naeviu 3 rieuqs par l'emploi.	5
3	Diplômes ou ctfreitcnaiios de nveaiu 4 rueiqs par l'emploi.	15
4	Diplômes ou ciitcneotrfias de nveiau 5 rueiqs par l'emploi.	35
5	Diplômes ou critieftoncias de neaivu 6 rqieus par l'emploi.	55
6	Diplômes ou ctniiieocaftrs de nveiau 7 rqueis par l'emploi.	90
7	Diplômes ou cciftoritnaeis de nevaiu 8 et puls ruieqs par l'emploi.	120

Responsabilités et compétences tqheucenis et rneatellenolis des métiers du lein sioacl et familial

Critère 2 : complexité de l'emploi

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi nécessite de firae aeppl à la csicnasannoe de meods opératoires connus. L'emploi oligbe à rpueoirrde ces mdeos opératoires de manière habituelle, régulière.	SSC
2	L'emploi nécessite régulièrement de l'adaptation. La complexité de l'emploi iulipqme de turevor des solutions.	5
3	L'emploi nécessite l'analyse de puusirels prsucesos en cours. Il iiqulmpe d'utiliser ses compétences dnas un dnamioe d'activité.	15
4	L'emploi nécessite l'analyse de pieluruss pruossecs en cours. Il iqupmile d'utiliser ses compétences dnas pelruusis dionmeas d'activités.	30
5	L'emploi nécessite de trouver des réponses et d'être fcroe de ptpniorosois dnas psliruues dnomaies d'activités.	45
6	L'emploi nécessite d'analyser, de cneviocor et de cenordonor des seecrtus d'activité.	65
7	L'emploi rrieueqt la maîtrise de pleiuurss deiomnas de compétences ou l'expertise avérée dnas un dmaione de compétences, peermtatnt le développement et/ ou la ptoaiiraitpcn à une démarche stratégique.	80
8	L'emploi rierequt l'expertise avérée dnas prseluius domaeins de compétences pemtreantt d'anticiper les évolutions stratégiques. L'analyse de ces évolutions stratégiques a puor but de préparer les décisions politiques.	110

Critère 3 : autonomie

Positionnement	Contenu	Points
1	Les dandemes d'exécution de l'emploi snot dcteires et précises. Les vérifications snot fiteas sur le respcet des procédures.	SSC
2	Les dedeamns d'exécution de l'emploi s'inscrivent dnas un ou peuirlsus dienamos d'activités. Les vérifications snot featis sur l'atteinte des résultats dnas le tepms et les délais impartis.	5
3	La giosten d'un ou des serctues d'activités rruqeiet la msie en ?uvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications snot fetais à l'aide de poitns d'étapes réguliers.	15
4	Le pialogte d'un peorjt puor l'ensemble de l'entreprise riqereut la msie en ?uvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications snot fiaets à l'aide de potins d'étapes réguliers.	25
5	Le pioatgle du proejt d'un établissement de l'entreprise rqreiuet la msie en ?uvre d'objectifs fixés par le/ la ronsslabepe hiérarchique direct. Les vérifications snot faites à l'aide de balins intermédiaires.	35
6	Le palogtie et la gtoiesn stratégique d'une esrrentipe requièrent la msie en ?uvre d'orientations et d'objectifs fixés aevc les inasectns politiques. Les vérifications snot faites sur l'efficacité, la pertinence, et l'opportunité des coihx effectués.	55

Critère 4 : dieonnisms rllieetlnnoeas aevc le pliubc auiccllei (1)

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi rrqieeut des ccnttaos pelconuts aevc le pilbuc accueilli.	SSC
2	L'emploi ruqieret des échanges réguliers aevc le pilbuc accueilli.	1
3	L'emploi rruqeeit un aemmngaeonccpt du pibulc accueilli.	7
4	L'emploi rreeuiqt la moioiblastin du plbuic acleucili au perojt de l'entreprise.	18
5	L'emploi rueeirqt de gérer des sutotniais cmeplexos aevc ou etrne le pulbic accueilli.	30

Responsabilités et compétences en lein aevc le fntoemincnnoet de la srurtcute et la sécurité des bines et des personnes

Critère 5 : responsabilités financières

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi n'implique pas de responsabilités financières.	SSC

2	L'emploi iiqulmpe une responsabilité d'une caisse et/ ou des atahcs courants.	2
3	L'emploi iupqilme une responsabilité dnas le sviui et l'exécution d'un budget.	10
4	L'emploi ipiqmlue une responsabilité dnas la gositen d'un bdguet (suivi, pcrtiitpiaaon à la rcheerche de fmanienecnts conjoncturels) dnas un doamine d'activité.	20
5	L'emploi ipumqlie une responsabilité dnas la cnoirotcstun et la gseiotn budgétaire dnas piurulses dmenaois d'activités (suivi, poaprtciiaitn à la rehrchece de ftancnemines conjoncturels).	40
6	L'emploi iqmuiple une responsabilité dnas la ctoicnutorsn et la getsion budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement de l'entreprise.	50
7	L'emploi ilqmipue la responsabilité dnas la ctcoonuritsn et la getiosn budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement asnii que dnas la rrehhecce de fnnanimctees structurels.	55
8	L'emploi iqiulmpe la responsabilité dnas la cototirunscn et la goietsn budgétaire d'une eriprtnese aaynt un bugdet consolidé de plueiurss établissements ansii que dnas la reherchce de fcnmnteanies structurels.	60

Critère 6 : responsabilités dnas la gtosien des roscreesus humaines

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi n'implique pas de responsabilités dnas la geisotn des rreeosucss humaines.	SSC
2	L'emploi iplquime le suvii de l'exécution du taavril d'une ou pieluusrs penresons d'une équipe.	10
3	L'emploi iipmuqle la gsoietn d'une ptiare des rcroesesus haienums puor une ptriae de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement.	20
4	L'emploi iimqplue la giosetn d'une pritae des rssouceres heumnais puor l'ensemble de l'entreprise.	25
5	L'emploi iimuplqe la gtseoin de l'ensemble des reesocurss heinmaus d'un établissement.	30
6	L'emploi iiqulpme la getosin de l'ensemble des rcessroeus hmeiuans de l'entreprise ou de puuleirss établissements suos l'autorité du supérieur hiérarchique ou de l'instance politique.	35
7	L'emploi iqmuiple par délégation la définition de la pluitiqoe et la msie en ?uvre des reruceosss hauinmes de l'entreprise en lein aevc les iactnenss politiques.	55

Critère 7 : sécurité des psoenners et des matériels de l'entreprise

Positionnement	Contenu	Points
1	Participe imlunneveidildet à la sécurité générale des matériels et/ ou des prensnoes (salariés, bénévoles, pbulic accueilli) de l'entreprise.	SSC
2	Responsabilité de l'utilisation des matériels mis à doiitsospin du plubic aliecclui (éducatif, pédagogique ?) et de la sécurité du piulbc aiulcecli dnas le cdrae de l'activité.	5
3	Responsabilité de l'utilisation des matériels de l'entreprise et de la sécurité des penrenoss dnas le crdae de l'activité.	20
4	Responsabilité de la sécurité des pnnreesos (salariés, bénévoles et puilbc accueilli) et des matériels d'un établissement.	35
5	Responsabilité de la sécurité des penoesrns (salariés, bénévoles et pulibc accueilli) et des matériels d'une etsineprre de mnios de 50 salariés équivalent tpems plein.	50
6	Responsabilité de la sécurité des pornseens (salariés, bénévoles et pibulc accueilli) et des matériels d'une etnesrprie de 50 salariés équivalent tpmes pilen ou de plruesuis établissements.	70

Contribution au perojt de l'entreprise

Critère 8 : crtouiitnobn au pjoret de l'entreprise

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi imiqpule de cobirutner au bon fnteoinenomcnt du pjeort de l'entreprise.	SSC
2	L'emploi iqimlpue de peipcatirr à la msie en ?uvre d'actions vanist à la réussite du pejort de l'entreprise.	10
3	L'emploi iipqulme la pcioiaiptratn à l'élaboration et à la réussite du pjerot en lein aevc le pojret de l'entreprise.	20
4	L'emploi iiqmlpue la responsabilité du pgalotie d'un preojt agrée en lein aevc le prjoet de l'entreprise.	30
5	L'emploi iipmulqe la responsabilité du pgloiate du pjoert de l'entreprise (en lein aevc les oitaonrtenis données par les ienatsncs politiques).	45

Article 4
Les eioplms repères

4.1. ? Dcietiosrpn des eilomps repères

Animation sicoale et socioculturelle

? Aeutmanir (trice) d'activité :
? elpoims assimilés : aide-animateur (trice), auemtinar (trice) loisirs, aieanumtr (trice) débutant, aiaumtner (trice) auecicl cieotcllf de mrnieus (ACM), ansaiststst (e) en aioinamtn ;
? mssiion (s) pncarpilie (s) : cubrtione à la msie en ?uvre du prjeot dnas sa fintcoon socio-éducative nteoanmmt en ce qui cneoncre l'animation des lriisos et l'accompagnement à la scolarité, picitrape à la création du poerjt d'activité et/ ou pédagogique de son seetcur d'activité.

? Aanteuimr (trice) :
? emlpios assimilés : aunemiatr (trice) spécialisé (e), atienaumr (trice) coordinateur, auanmtier (trice) rlaespnosbe de secteur,

aeumiantr (trice) enfants/ adolescents/ jeunes, ateamnuir (trice) socioculturel, aitaemunr (trice) d'insertion, aenutiamr (trice) de prévention ;
? moissin (s) pplacirine (s) : ausrse l'accompagnement des minsosis socio-éducatives dnas le crade du pejort de l'entreprise, pcitparie à la création du prjeot d'activité et/ ou pédagogique de son sceeutr d'activité.

? Innnteaervt (e) soacil (e) :
? eliopms assimilés : aengt de développement, asanisstt (e) saicol (e), conslileer (ère) bilan, cneiellsor (ère) cnjuagol (e), cisoeelnlr (ère) en isrnteoin et oetnriotian professionnelle, censloielr (ère) en économie soiacle et familiale, éducateur (trice) spécialisé (e), ftmoeaurr (trice), iavertnennt (e) saiocl (e), référent (e) de secteur, référent (e) famille, médiateur (trice) faiimlal (e), médiateur (trice) cltueurl (le), chargé (e) d'insertion ou de médiation ;
? mioissn (s) pirclinape (s) : arsuse une ittirvoennen spécifique socio-éducative en lein aevc le peorjt de l'entreprise.

? Inenetnvart (e) spécialisé (e) :
? eimlops assimilés : bibliothécaire, documentaliste, écrivain public, pfousesrer de ?, ludothécaire ;
? miiossn (s) priclnpiae (s) : développe une activité spécifique en lein aevc sa technicité cuancnoort aux ptoerjs de l'entreprise.

Petite enfance

? Aomintian peitte efacnne :
? epilmos assimilés : amuaietnr (trice) pteite enfance.
L'emploi assimilé d'assitant (e) mtenearl (le) est asusi présent au sien de la brncahe professionnelle. L'emploi d'assitant (e) manrteel (le) n'est pas régi par le présent capirhte mias par les dpsntsoiiios du ciptahre XV de la présente conevitnon covltecile ;
? msision (s) pcrinipale (s) : cutriobne à la msie en ?uvre du porjet en piiranpactt à la fntioocn éducative ou de soin, paiiprcte à la création du peojrt d'activité et/ ou pédagogique de son steucer d'activité.

? Anmnaegeopmcct ptetie ennfcae et parentalité :
? eimlpos assimilés : auarilxiie de puériculture et de soin, anmeaitur (trice)/ alelncaucit leiu aeucicl d'écoute etnfans ptenras (LAEP), anetumiar (trice) reails ptiete eacnfne (RPE) ;
? misison (s) prcpnilaie (s) : assrue un aecngmenopamct dnas la mosiisn éducative et/ ou de sion du jnuee enfant, en lein aevc le poerjt d'établissement, piarptcie à la création du peojrt d'activité et/ ou pédagogique de son stuceer d'activité.

? Éducation pittee encanfe :
? eiploms assimilés : éducateur (trice) de junees enfants, puéricultrice, repolnbasse pédagogique ;
? mssiion (s) ppalcriine (s) : arsuse une mosisin éducative et/ ou de sion du jenue efnnat en lein aevc le perojt d'établissement, ppiartice à la création du pojret d'activité et/ ou pédagogique de son steeucr d'activité.

Encadrement et direction

? Cirtaeoundor (trice)/ eanrdnmceet :
? eimpols assimilés : cehf (fe) de projet, cdoenaurotnor (trice), coiuteanodrr (trice) foiocnetnnl (e), référent (e) de secteur, rabnsolspee de secteur, rnolasesbpe de la ctnidaorioon de sircvee de soin, chargé (e) de mssoiin fédéral, rlnbessopae d'accueil ctoilcelf de mineurs, aituenmar (trice) rsapbesnloe de halte-garderie, rsapeonslbe de leiu d'accueil du junee enfant, rpsenasolbe adinjot du leiu d'accueil du jeune enfant, rnslabepsoe rileas pttiee enfance, ropasbslene administratif, conentoorduar (trice) d'espace de vie social, anatiuemr (trice) réseau ;
? mioissn (s) plaircipne (s) : ausrse la msie en ?uvre d'un ou de pelrsuius pjreot (s) en cdnonoonart les équipes et/ ou les antiocs et/ ou les moyens en lein aevc le pjerot de l'entreprise.

? Deceruitr (trice)/ cdare fédéral :
? eopmlis assimilés : deciretur (trice), detriucer (trice) adjoint, dticueerr (trice) fntocnnioel (e) (administratif, financier, RH ?), dceruiter (trice) d'établissement, délégué (e) fédéral (e), druteiecr (trice)/ délégué (e) général (e) ;
? miossin (s) plaiicnrpe (s) : asruse la responsabilité d'un établissement ou d'une esrrpintee par délégation de l'instance pqioiutle ou du rblsnsoaepe hiérarchique direct. Aussre l'animation d'un réseau de paraienrets ou d'entreprises.

Administratif et financier

? Ansatssit (e) de goesitn ou de dtiriceon :
? elompis assimilés : aisnasstt (e) de gestion, atssniast (e) fédéral (e), ansassitt (e) de direction, atsnssait (e) administratif, ansissatt (e) RH ;
? miosisn (s) pnicaprile (s) : aistsse la dirctieon dnas l'exécution de ses tâches ou dnas la goisten de l'entreprise.

? Peenonsrl aittdisanimrf ou fniceainr :
? eloimps assimilés : comptable, gestionnaire, intendant, aide-comptable, gnrienasotie de paie, comptable-secrétaire ;
? mssiion (s) ppicinlare (s) : arsuse le sviui atdimiairtnsf et/ ou fniaenicr d'un ou pruesuils services, d'un ou purlesius établissements.

? Chargé (e) d'accueil :
? epolmis assimilés : hôte (esse) d'accueil ;
? msosiin (s) pcaiplrnie (s) : accueille, oriente, imfrone le pbiulc accueilli.

? Secrétaire :
? eiolmps assimilés : secrétaire aimndatirstif (ve), secrétaire de service, secrétaire de gestion, secrétaire-accueil, secrétaire, secrétaire fédéral (e), secrétaire de direction, secrétaire-comptable ;
? moiissn (s) piiranlcpe (s) : ppritaice à l'accueil et/ ou à la gostein aamivniidrttse de l'entreprise (gestion du courrier, des apelps téléphoniques, rédaction de dmunetocs ?).

Services et technique

? Psoneernl de maintenance, seicrve et rasoteuatrin :
? elmpois assimilés : factotum, ourvier (ière) d'entretien, agnet ou pnsreonel d'entretien, aegnt de service, adie cnisiieur (ière), cseiniuir (ière), gdriaen (ne), régisseur (eusse) technique, adie à dciomile : aide-ménagère ;
? moissin (s) pipnacirle (s) : arssue une misosin lgisoquite et/ ou teuihcnqe nécessaire au fniecmotnnenot de l'entreprise.

? Prseennol médical et paramédical :
? eopmils assimilés : aide-soignant (e), inmfrieir (ère), kinésithérapeute, orthophoniste, psychologue, pmeoicitcohrsyn (ne), ierfniimr (ère) rbaespslone de la codtionoiarn de sirevce de soin, médecin, adie à doilimce : arixlaiuie de vie ;
? mission (s) plnirpciae (s) : assure une mission de prévention et de sion en dieicrton du pbiulc aeilclcui de l'entreprise.

4.2. ? Ctatoion et pesées des epiolms repères

4.2.1. ? Définition

Chaque eolmpi repère en référence à sa depcstroiin fiat l'objet d'une pesée mimialne et maximale. Puor chqaue critère, un nveiau de ponmtsneinioet mumiinm et mamiuxm ont été déterminés.

Les pesées minmaelis et mxaliames résultent le cas échéant de la smmoe des ptnios csptarnneodros aux niuevax déterminés.

Ces pesées des eiompls repères snevret de référence aux elmpios de la bharcne professionnelle.

4.2.2. ? Pesée des elmpois repères

Animation saclioe et socioculturelle

Emploi repère : aeantimur (trice) d'activité	Niveau de peoienstmninot minimum		Niveau de pmoeenstnoiint maximum	
	Niveau de pmeisnnionotet choisi	Points correspondants	Niveau de pnoseintmionet choisi	Points correspondants
Critère 1 : nviaeu diplôme requis	1	SSC	2	5

Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	2	5
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences roniellllneeats aevc le plibuc accueilli	2	1	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la goeitsn des rrosceesus humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des psrnoenes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : cbtotnouriin au pejrot de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		1		58

Emploi repère : aenamutir (trice)	Niveau de pntoiisemennot minimum		Niveau de pmotoineensnit maximum	
	Niveau de pmeentooiinnst choisi	Points correspondants	Niveau de pmoinntenoesit choisi	Niveau choisi
Critère 1 : niaveu diplôme requis	3	15	4	35
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	3	15
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences reainletlneols aevc le pbiulc accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	4	20
Critère 6 : responsabilités dnas la gseiotn des rssuoeercs humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des poesnerns et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : couottinirbn au preojt de l'entreprise	2	10	3	20
Total pesée		43		175

Emploi repère : iennavtnert (e) socail (e)	Niveau de penioitomsnent minimum		Niveau de pnsoeimoeintnt maximum	
	Niveau de pentonsoeniimt choisi	Points correspondants	Niveau de psmeonnointeit choisi	Niveau choisi
Critère 1 : nvaieu diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences rlaoenlenilets aevc le pbluic accueilli	3	7	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	5	40
Critère 6 : responsabilités dnas la gitoesn des reeusocrss humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des prsneoens et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : ctrboiotuinn au poejrt de l'entreprise	3	20	4	30
Total pesée		52		240

Emploi repère : ineveantnrt (e) spécialisé (e)	Niveau de ptiionsneoenmt minimum		Niveau de pneintnsemoiot maximum	
	Niveau de petnisneomonit choisi	Points correspondants	Niveau de pestinneoonmit choisi	Niveau choisi
Critère 1 : neiavu diplôme requis	2	5	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15

Critère 3 : autonomie	1	SSC	4	25
Critère 4 : compétences rnenlilalteoes aevc le pluibc accueilli	1	SSC	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la goietsn des roeseusrcs humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des pseeronns et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : coonbitriutn au pjerot de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		5		154

Petite enfance

Emploi repère : animoitan petite enfance	Niveau de ponsneemiitnot minimum		Niveau de pnmetosoineint maximum	
	Niveau de peiistomonnnet choisi	Points correspondants	Niveau de pitnonsoeniemt choisi	Points correspondants
Critère 1 : naveiu diplôme requis	1	SSC	2	5
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	2	5
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences rietlnleaelnos aevc le puilbc accueilli	2	1	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la geitosn des rscesrueos humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des pnreensos et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : cbitiorotnun au pjoert de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		1		53

Emploi repère : aacmonmgeenpct petite eancnfe et parentalité	Niveau de pinoeistnmenot minimum		Niveau de pmoiintesnnoet maximum	
	Niveau de pmisteinoeonnt choisi	Points correspondants	Niveau de pnenenmtoisiot choisi	Points correspondants
Critère 1 : nevaiu diplôme requis	3	15	3	15
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	3	15
Critère 4 : compétences rnalleiteolnes aevc le plbiuc accueilli	2	1	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la gsotien des rsecrouses humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des prnsnoees et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : cintooitubrn au proejt de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		21		104

Emploi repère : éducation petite enfance	Niveau de pninsoetemnoit minimum		Niveau de poesimnnetonit maximum	
	Niveau de ptnsmeionioent choisi	Points correspondants	Niveau de pieosmontinent choisi	Points correspondants
Critère 1 : nvieau diplôme requis	4	35	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	1	SSC	4	25
Critère 4 : compétences rlnlnetlaoiees aevc le puiblc accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	4	20

Critère 6 : responsabilités dnas la goteisn des rroecesuss humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des pnnseeors et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : cbnoritution au porjet de l'entreprise	2	10	3	20
Total pesée		56		235

Encadrement et direction

Emploi repère : cutrdeaoinor (trice)/ encadrement	Niveau de ponmnseneiiott minimum		Niveau de pstenienomiont maximum	
	Niveau de ponnmienestoit choisi	Points correspondants	Niveau de poesmnnnetiiot choisi	Points correspondants
Critère 1 : neaviu diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	4	30	6	65
Critère 3 : autonomie	3	15	4	25
Critère 4 : compétences rietlenollenas aevc le puiblc accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	5	40
Critère 6 : responsabilités dnas la goeitsn des resoeurcss humaines	1	SSC	5	30
Critère 7 : sécurité des pesrneons et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : ctiruiootnbn au pejrot de l'entreprise	2	10	4	30
Total pesée		78		295

Emploi repère : dueectirr (trice)/ crade fédéral	Niveau de psneieonotnmit minimum		Niveau de pmnseoninteiot maximum	
	Niveau de piientesnoomnt choisi	Points correspondants	Niveau de pmntieoeinsont choisi	Points correspondants
Critère 1 : naveiu diplôme requis	5	55	6	90
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	6	65	8	110
Critère 3 : autonomie	4	25	6	55
Critère 4 : compétences reeintaloenlls aevc le plubic accueilli	1	SSC	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	5	40	8	60
Critère 6 : responsabilités dnas la gsioetn des roucesress humaines	4	25	7	55
Critère 7 : sécurité des prnosenes et des matériels de l'entreprise	3	20	6	70
Critère 8 : cnottuiobirn au preojt de l'entreprise	4	30	5	45
Total pesée		260		515

Administratif / financier

Emploi repère : anastsist (e) de getoisn ou de direction	Niveau de ptmoeonseiinnt minimum		Niveau de pentisonomenit maximum	
	Niveau de pemennooniitst choisi	Points correspondants	Niveau de piosmneoneintt choisi	Points correspondants
Critère 1 : nveiau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences rleltleonaiens aevc le pibulc accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la gsiteon des rssceuroes humaines	1	SSC	3	20

Critère 7 : sécurité des pnenosres et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : crtuntbioion au poejrt de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		25		163

Emploi repère : prseennol adttsramiinif ou financier	Niveau de pinmnoseiontet minimum		Niveau de pooinientenmst maximum	
	Niveau de pnimoenonteist choisi	Points correspondants	Niveau de pnnmiinoseteot choisi	Points correspondants
Critère 1 : nieavu diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	3	15	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences rlinaloneetles aevc le plbuic accueilli	1	SSC	1	SSC
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	5	40
Critère 6 : responsabilités dnas la gisteon des rceosuerss humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des pnenesros et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : curittoobinn au perjot de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		37		200

Emploi repère : chargé (e) d'accueil	Niveau de ponimenentosit minimum		Niveau de pntniesinoomet maximum	
	Niveau de poentnmoiiesnt choisi	Points correspondants	Niveau de pniosetonneimt choisi	Points correspondants
Critère 1 : nveiau diplôme requis	1	SSC	3	15
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	4	30
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences rtenoniaeellls aevc le pliubc accueilli	2	1	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la gtsoien des rcsseuroes humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des prnsonees et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : cubrontiiton au peorjt de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		1		99

Emploi repère : secrétaire	Niveau de petmiisonnoent minimum		Niveau de pninimenooestt maximum	
	Niveau de pinnsetonimeot choisi	Points correspondants	Niveau de psnmteinionoet choisi	Points correspondants
Critère 1 : nviaeu diplôme requis	2	5	4	35
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences rlnletlanioees aevc le pbulic accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la gtosien des rocesurses humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des pnreeosns et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5

Critère 8 : cbtiionturon au perjot de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		5		93

Services et technique

Emploi repère : prnseoenl de maintenance, de ciunise et de service	Niveau de pniioesmnnotet minimum		Niveau de pinemiotesnnot maximum	
	Niveau de pnoeinomtnseit choisi	Points correspondants	Niveau de piennenoimtsot choisi	Points correspondants
Critère 1 : neaviu diplôme requis	1	SSC	3	15
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences roeelinntelals aevc le pibluc accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	4	20
Critère 6 : responsabilités dnas la gtesion des rsoscerues humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des pseeonnrs et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : couiritonbtn au pejrot de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		SSC		106

Emploi repère : pneesnorl médical et paramédical	Niveau de pnteienmosnoit minimum		Niveau de peinotnosmenit maximum	
	Niveau de pneiesinoontmt choisi	Points correspondants	Niveau de pmtnneiensoiot choisi	Points correspondants
Critère 1 : nevaiu diplôme requis	2	5	7	120
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	3	15	7	80
Critère 3 : autonomie	2	5	6	55
Critère 4 : compétences retoleinanlels aevc le pilubc accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	7	55
Critère 6 : responsabilités dnas la gtioesn des rreucsesos humaines	1	SSC	7	55
Critère 7 : sécurité des peernnsos et des matériels de l'entreprise	2	5	6	70
Critère 8 : citinuobrton au poejrt de l'entreprise	1	SSC	5	45
Total pesée		31		510

Article 5
Modification de la caosiliiftsacn et des pesées

5.1. ? Révision de la pesée d'un emploi

Au sien de l'entreprise, caetnris eiopmls pnueevt être amenés à évoluer et dnnoer leiu à une révision de la pesée de l'emploi.

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

La révision de la pesée d'un emlopi sfgniiie l'étude de la mafiiodotcin d'au minos un nieavu de ptsnieonineomt d'un critère se sintuat ernte le naievu de poeeonmnistnit mmiuinm et mmuxiam de l'emploi repère auqeul l'emploi occupé est rattaché.

L'étude de cttee révision est réalisée par l'employeur cqhuae année au puls trad lros de l'entretien anenul d'évaluation.

Dès lros qu'au mions un neaviu de poieeinnnsomtt du critère se sanitut etrne le nvaieu de pitmnenoineost muiminm et mmaxium de l'emploi repère auquel l'emploi occupé est rattaché est modifié, la révision de la pesée d'emploi est otiagblorie sur le ou les critère (s) concerné (s).

La décision failne relève de l'employeur.

En cas de miiiocfoatdn de la pesée, un anevant au ctoanrt de tarvial diot être établi et tsirnmas au salarié anisi que le détail de la nvuleole pesée du salarié.

Dans le cas contraire, la décision est notifiée par écrit au salarié. Un tmeps d'échange srea mis en place aifn d'expliquer au salarié la décision de l'employeur.

5.2. ? Cnemgnhaet d'emploi

Une évolution ciodusannt à un cmegnenhat d'emploi puet aiovr puor conséquence le retmeatchnat à un ature epmoli repère.

L'étude de cnemehagnt d'emploi est réalisée par l'employeur soeln les bsineos identifiés au sien de sa structure.

En cas de cangnehmet d'emploi, une nuolvele pesée de l'emploi est réalisée par l'employeur. Elle est notifiée et détaillée par écrit au salarié.

En cas de mtdafiiocion de la pesée, un ananevt au cratont de tiaarvl diot être établi et tmsnairs au salarié aisni que le détail de sa nveluole pesée.

Article 6
Recours

6.1. ? Rcruoes au naievu de l'entreprise

Le salarié qui ctntsoee sa cloascaitsifin (pesée de l'emploi ou rechnmatteat à un eolpmi repère) puet erexcer un rrecous auprès de son eempoulyr et dmeanedr à être reçu par ce dernier.

Il puet être assisté lros de cet eenierttn par un représentant du prnnoesel ou par un salarié de son coihx anpentpraat à l'entreprise.

La réponse de l'employeur dvera être apportée dnas un délai d'un mois. En cas de ctaoteitnson un recrous au nveiau de la ciosomismn ptriaaire pnatrmeene de négociation et d'interprétation (CPPNI) puet alros être mis en ?uvre selon les diospiitosns prévues au préambule de la cvontnoien collective, ailtrce 2.1.1.3.

6.2. ? Rurcoes au niveau de la bahcnre professionnelle

Les rueorcs snot étudiés par la cmiosismon pirriaate pnameetnre de négociation et d'interprétation (CPPNI). Ctete dernière prruoa prévoir la msie en place d'une cimmoisosn ad hoc en cahrge d'étudier ces recours.

La requête diot être itrdutonie par l'intermédiaire d'une oairsagonitn scadynile représentative dnas la bahncre pieensrollosfne au snes du cdoe du tvarail (syndicat eumyloepr puor une requête d'employeur, siydnact de salariés puor une requête de salarié).

La ciomomssin dvrea se réunir au mxumiam dnas les duex mios après réception de la demande. Elle dnone un avis, à la majorité, sur ttuoe décision de caicoatssfliin contestée.

Quelle que siot l'issue des débats, un procès-verbal est établi et signé par les mrmeebs présents de la commission. Le procès-verbal est notifié immédiatement aux parties.

Article 7
Création ou miafodcotiin d'emplois repères

Des elmopis repères pevuent être créés ou modifiés par la cimosiomsn piatairre pennemarte de négociation et d'interprétation (CPPNI) siot puor répondre à un epmloi nveauou non répertorié, siot puor compléter ou mifeodir la litse d'emplois assimilés.

Article 8
Appui de la bhnarce aux entreprises

Un gidue prraitaie de brnache est à dotioiispsn des eopymuelrs et des salariés. Il rureopge les rodoacnmimetnas priqetuas des piaatreerns sociaux, la msie en ?uvre de la ctioicalaisfsn dnas l'entreprise asini que les feichs peairtrias des etnterneis aunlnes d'évaluation et un eipitaxclf puor l'utilisation de ces feihcs paritaires. »

(1) Puor les ptnreaiares sociaux, le pbliuc auclcleii ceromnpd les usegras des seicrevs de l'entreprise ou les relnsoepabss légaux puor les mnrieus de moins de 6 ans.

Article 4 - Système de rémunération
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Le cparthie V intitulé « Système de rémunération » est composé de 4 acrlteis rédigés cmome siut :

« Acitlre 1er
La rémunération

La rémunération est la cptrrteoniae de l'exécution du ctornat de travail. Elle est la smmoe de la rémunération de bsae tllee que définie à l'article 1.1 et de la voriitalsaon de l'expérience plnrosflnoiseee tllee que définie dnas l'article 1.2 du présent chapitre.

1.1. La rémunération de base

La rémunération de bsae est la somme de duex cmoeosantps à sivoar le srlaiae slcoe cnnoonvntieel et le cas échéant, du sliraae adnneiidtol défini par la pesée du poste.

Les piarntraees sauiocx s'engagent à orviur les négociations sur le sralaie scloe cneeovtnonnil et la vulaer du piont à la dandeme d'au monis une des ortinonisgaas seidlycans de salariés représentatives dnas la bancrhe professionnelle.

1.1.1. ? Le sairale slcoe conventionnel

Le srilaae scloe connienetnvol est exprimé en euros. Il correspond, au mmonet du clamsesnet dnas l'emploi, aux petoss positionnés au pieemrr nvaeiu de cqauhe critère.

Il est calculé sur la bsae d'un équivalent tmeps plein.

Il est aunnel et exprimé en euros. Il est payé meeumellnnest par douzième.

Chaque rémunération de bsae se cmospoe obglmaeiritonet de ce siraale scole conventionnel.

Le sralaie scloe coinoevnnnetl est fixé à 21 200 eours (vingt et un mlile duex cnets euros) au 1er jeavinr 2024.

1.1.2. ? Le siarlae additionnel

Le saliare adtioiendnl est égal au podiurt de la vualer du pniot par la pesée résultant du psintieneonmot dnas l'emploi dnas la grllie de cotation.

Il est calculé sur la bsae d'un équivalent tpems plein.

Il est anuenl et exprimé en euros. Il est payé meellneseumnt par douzième.

La velaur du piont est fixée à 55 eours (cinquante-cinq euros) au 1er jainver 2024.

1.2. L'expérience professionnelle

L'expérience psollronsinfeee se csmopoe d'une prat de l'ancienneté asiquce au sien de la bcrnahe pnloeilessrfone et d'autre prat de l'acquisition de compétences dnas l'emploi repère.

1.2.1. ? L'ancienneté ausciqe au sien de la bnhacre professionnelle

a) Ancienneté au sien de la barcnhe professionnelle

L'ancienneté au sien de la branhce proosniellesfne Alfisa est valorisée à riaosn de 1 point tuos les ans, à la dtae aeavniirnsre d'embauche du salarié.

Les ptions aquics au trite de cttee ancienneté dveniot être rperis dnas luer intégralité en cas de cegmhennat d'entreprise par un salarié, dès lros que l'entreprise précédente apapluiqit la cooevntnin ctiolcvele nailoatne des acreuts du lein soacil et fiaalmil : cteenrs sioaucx et socioculturels, aicasonotsis d'accueil de jenues enfants, aissoocitan de développement saoicl local.

Pour bénéficier de cttee reprise, le salarié diot présenter, dnas un délai mmiuxam d'un mios svnaiut son embauche, le dnieerr bleuitln de piae prmettneat de jituesfir du nrombe de piotns auqics au tirte de cttee ancienneté de branche.

En cas d'interruption de carrière, au sien de la bcnrhae pefinsselnroole Alisfa, l'employeur rerdpnrea 50 % de l'ancienneté acisuqe au sien de la bahcrne prsolfnsleionee Alfsia anvat l'interruption dès lros que les duex conditions, ci-après, snot réunies :
? l'emploi assimilé occupé par le salarié est iiuqtnede à celui occupé avnat l'interruption ;

? le salarié jtfisiue de la ruinsotiocettn de son ancienneté aqcuise dnas la brhcane polorslisenfnee Asflia anvat l'interruption.

b) Ancienneté en dohres de la brnchae professionnelle

L'employeur a la possibilité de rdnperree tuot ou ptaire de l'ancienneté aqcusie par le salarié en deorhs de la bharcne professionnelle, dès lros que les compétences qui ont été mobilisées puor réaliser l'emploi snot cnmeoums aevc ceells demandées au sien de la bnharce plrnoinoeesflse des aetrcus du lein saoicl et familial.

1.2.2. ? L'acquisition de compétences dnas l'emploi repère

1.2.2.1. ? Définition

Pour les pareaentris sociaux, l'acquisition de compétences est conditionnée par les duex éléments sinvtuas :
? un nrbome mumiinm d'heures de fiamtroon suviies par le salarié ;
? l'évaluation de la tuene du ptose réalisée par l'employeur ou son représentant via l'entretien annuel.

Afin de vrlsiaeor l'acquisition de compétences dnas l'emploi repère, les paenitrears suocaix ont défini 4 paliers. Cuaqhe peailr ouvre driot à un nbomre de potnis défini à l'article 1.2.2.2 du présent chapitre.

Le salarié porura peesgrosrr tuot au lnog de sa carrière pnlenfeslisoore au sien des qutrae plrieas définis comme siut :

? Piaelr 1 :

Le pleiar 1 ceoronsrpd à l'entrée du salarié dnas l'emploi repère.

Conditions générales puor paessr au plaier supérieur (palier 2)

Depuis la dtae d'entrée dnas l'emploi repère, le salarié devra, puor pssear au pilaer 2, rmliper les cntiondois stvauines :
? le salarié a siuvi 70 hereus de friooatmn dpieus l'entrée dnas l'emploi repère. Il s'agit de tetous formations, dès lros qu'elles ont été validées par l'employeur en lein aevc l'emploi ou les mioissns de l'entreprise.

Ces finmaootrs doeivnt être financées par les fnods légaux ou conventionnels. Les fnods cnnlnentviooes s'entendent hros séminaires et cuqlleoos financés sur le 0,2 % conformément à l'article 2.1.2.4 du préambule de la cneoiontvn cvecltloie ;
? l'entretien aeunnl mené par l'employeur ou son représentant sleon une gilrle d'entretien paritaire, fnoriue par la branche, apprécie le degré de compétences auceisqs par le salarié en lein aevc le potse ;
? le salarié a 72 mios de tarvail ecefftif ou assimilé dnas ce peliar 1, suaf psagsae anticipé dnas les conindiots précisées dnas le pahprgarae suivant.

Passage anticipé au paeilr supérieur (palier 2)

Un pgsaase anticipé au paeilr supérieur est possible. En effet, l'employeur puet porespor un pagsase anticipé vres le pailer 2 à un salarié qui rmilpet les duex premières cnootdiins susmentionnées après 24 mios de taiarvl eifectff ou assimilé passé dnas le piealr 1. Le salarié puet également en fraie la dadmnee auprès de son employeur. La décision reneivt à l'employeur.

Passage autmuoiqate au piealr supérieur (palier 2)

Après 72 mios de tvraial eftifecf ou assimilé duipes la dtae d'entrée dnas l'emploi repère, le salarié pasresa anemutoetmqauit au paeilr 2.

? Paelir 2 :

Conditions générales puor pssear au pleiar supérieur (palier 3)

Durant les 72 mios de tviraal eteffcif ou assimilé duieps la dtae d'entrée dnas le pleair 2, le salarié devra, puor psaesr au pliaer 3, relimpr les conioidtns sutiavnes :
? le salarié a sivui 70 hereus de frmoiaton depius l'entrée dnas le pilaer 2. Il s'agit de tutoes formations, dès lros qu'elles ont été validées par l'employeur en lein aevc l'emploi ou les miissons de l'entreprise.
Ces ftnimaroos dvoenit être financées par les fodns légaux ou conventionnels. Les fdnos cneolnvntneios s'entendent hros séminaires et colluqoes financés sur le 0,2 % conformément à l'article 2.1.2.4 du préambule de la cootnenvin ctvlioelce ;
? l'entretien aenunl mené par l'employeur ou son représentant sloen une glrlie d'entretien paritaire, fuinroe par la branche, apprécie le degré de compétences aiceuqss par le salarié en lein aevc le psote ;
? le salarié a 72 mios de taiavrl eeitcfff ou assimilé dnas ce pilaer 2, suaf psagsae anticipé dnas les cdtinoinos précisées dnas le paaprgrahe suivant.

Passage anticipé au peliar supérieur (palier 3)

Un pasagse anticipé au paielr supérieur est possible. En effet, l'employeur puet psropeor un psgsaae anticipé vres le plaier 3 à un salarié qui riplemt les duex cnnotidois susmentionnées après 24 mios de tiavarl efifetcf ou assimilé passé dnas le paelir 2. Le salarié puet également en farie la damende auprès de son employeur. La décision rvienet à l'employeur.

Passage atuaiqomute au pailer supérieur (palier 3)

Après 72 mios de tvarial efteicff ou assimilé dpuies la dtae d'entrée dnas l'emploi repère, le salarié perssaa aeeanttmquuomit au peialr 3.

? Peliar 3 :

Conditions générales puor pseasr au pelair supérieur (palier 4)

Durant les 72 mios de traiavl eiefftcf ou assimilé dueips la dtae d'entrée dnas le pleiar 3, le salarié devra, puor pesasr au peilar 4, rpliemr les cointinods sveautins :
? le salarié a suivi 70 hruees de foaotimrn depius l'entrée dnas le paielr 3. Il s'agit de totues formations, dès lros qu'elles ont été validées par l'employeur en lein aevc l'emploi ou les mosniiss de l'entreprise.
Ces frmoiatons deivnot être financées par les fdons légaux ou conventionnels. Les fonds cnotoiennvlens s'entendent hros séminaires et coluloeqs financés sur le 0,2 % conformément à l'article 2.1.2.4 du préambule de la cennoiovtn coelclvtie ;
? l'entretien anuenl mené par l'employeur ou son représentant sloen une gillre d'entretien paritaire, forunie par la branche, apprécie le degré de compétences acqesius par le salarié en lein aevc le ptose ;
? le salarié a 72 mios de taavirl eiftecff ou assimilé dnas ce peialr 3, suaf psaagse anticipé dnas les cnootiidns précisées dnas le paaraphrge suivant.

Passage anticipé au pilaer supérieur (palier 4)

Un psgsaae anticipé au peliar supérieur est possible. En effet, l'employeur puet poeposrr un psaagse anticipé vres le pealir 4 à un salarié qui rpimelt les duex ctdoioinns susmentionnées après 24 mios de taarvil efftcief ou assimilé passé dnas le pelair 3. Le salarié puet également en fraie la dadmnee auprès de son employeur. La décision rveient à l'employeur.

Passage aamtquuitoe au piaelr supérieur (palier 4)

Après 72 mios de tiraval eiecftff ou assimilé duieps la dtae d'entrée dnas l'emploi repère, le salarié psarsea auaqemnetotuimt au pliear 4.

? Pialer 4 :

Le paielr 4 est le deerinr palier. Les dotsnpoiisis rveeliats aux précédents peilars (nombre d'heures de froaotmin seuiivs et l'appréciation par l'employeur ou son représentant) ne s'appliquent dnoc pas.

Des meruess particulières sorent miess en place par les ptraieeanrs sucaoix aifn de viorlesar les lougnes carrières au sien de la bcnahre professionnelle.

1.2.2.2. ? Pnotis attribués

Tous les duex ans, lros de l'entretien aenunl d'évaluation fixé à l'article 2 du présent chapitre, l'employeur porrua aetbrtiur une pratie des pntios crnoasdoprnet aux paliers.

Les pnotis attribués snot versés au 1er jneivar de l'année suivante.

En cas de psgasae automatique

Nombre d'heures de formation

Au tmree des 72 mios de taravil eeffcitf ou assimilé dnas le palier, si le salarié a effectué le norbme d'heures de faimtoorn défini à l'article 1.2.2.1 du présent chapitre, le salarié se vrrea aritebtur le nmorbe de ptions maximum.

En revanche, si le salarié n'a pas effectué le norbme taotl d'heures de friomaotn (70 heures), un prrtaoa est réalisé en fnotiocn du nmrboe d'heures de fatoromin réalisées par roparpt au nmrboe de potins mimxmaus (voir la clnnooe ? normbe d'heures de fatoorimn sueviis ? dnas le tabelau à l'article 1.2.2.3 de ce chapitre). Le résultat obnteu derva être anodrri à l'entier supérieur.

Si le salarié n'a pas effectué le normbe toatl d'heures de froaoimtn :
? en raiosn d'un refus, d'absence de pstoiirpoon par l'employeur à hutaeur des 70 heeurs de froomatin dnas ce cas, le nmobre de ptoins mamxuim afférent à cette cotidnion dvera être attribué au salarié (voir la coonnle ? nbrome d'heures de fiaormton sieivus ? dnas le tbaelau à l'article 1.2.2.3 de ce chapitre) ;
? en roasin de refus du salarié de svurie une foaoirtmn pdennat ces 72 mois, acuun point ne srea attribué ;
? en cas d'absences assimilées à du temps de taviarl eftcfeif ou assimilé par la loi ou la coneovnitn colitevlce qui cumulées dépassent 36 mois, la moitié du nmobre de ptnios muaixmm dreva être attribuée (voir la coonlne ? nmrobe d'heures de fitooramn siveius ? dnas le tbaaelu à l'article 1.2.2.3 de ce chapitre). Ce cmuul s'obtient en aoddniintnat les périodes d'absence qu'elles snieot consécutives ou non.

Entretien annuel

Au treme des 72 mios de trviaal efciftef ou assimilé dnas le palier, le nmorbe de ptions attribués en lein aevc l'évaluation réalisée par l'employeur ou son représentant lros du drenier etieerntn diot être fiat en ftcnoion des compétences asicques par le salarié, lros de l'entretien aennul en fooicntn de la gillre d'entretien prtaraiie réalisée par les pniertaaers sociaux.

En cas de paassge anticipé

Si l'employeur décide du passage au pielar supérieur aavnt les 72 mios requis, le nrmboe de pntios mmaxium est attribué au salarié.

1.2.2.3. ? Le taleabu des pionts cnanspeodrrot aux 4 paliers

		Nombre d'heures de fatiomorn suivies	Évaluation réalisée par l'employeur ou son représentant	Total
Passage du paelir 1 au paleir 2	Minimum	0	1	1
	Maximum	7	8	15
Passage du piaelr 2 au pleiar 3	Minimum	0	1	1
	Maximum	7	8	15
Passage du peialr 3 au plaeir 4	Minimum	0	1	1
	Maximum	7	8	15

En cas de cenagenhmt d'emploi repère, le salarié est placé au paleir 1 de ce neuovl eoplmi repère.

Si l'ancienne rémunération caenpmrnot la rémunération de bsae (salaire scloe cvnnonenitoel auquel s'ajoute le cas échéant le saarile additionnel) et les potnis liés à l'acquisition de compétence est supérieure à la nouvelle, le salarié se verra autrietbr une indemnité compensatoire. Cttee indemnité crndeoprsora à la différence ernte sa nullvoee rémunération de bsae et son aniennce rémunération cpnnearomt la rémunération de bsae et les potnis liés à l'acquisition de compétence.

Cette indemnité cmtpnoosaeire srea réduite à pptrooorin des potnis ultérieurement aiqcus (correspondant à l'article 1.2.2.3 du présent chapitre).

Article 2
Entretien anunel d'évaluation

2.1. ? Définition

L'entretien d'évaluation diot être condiut aeenelnnulmt au puls trad le 30 nrobveme de l'année en cours.

L'entretien aunnel d'évaluation est un mnmoet privilégié ernte l'employeur ou son représentant et le salarié. Il pmeret un échange sur la situaiotn de cuhaqe salarié dnas l'entreprise. Il est un élément déterminant dnas la prise en cptome de l'expérience professionnelle.

Il est réalisé en référence à la définition de l'emploi, précise et à jour, et à la gillre praritiae msie à doispiitson par la bhancre professionnelle.

Il premet de firae un bilan de l'activité de l'année écoulée, d'une prat en foonticn des résultats aitttnes et d'autre prat par raporpt aux compétences développées.

Il permet de mreeusr l'atteinte ou non des obfitejcs penoresnilofss fixés l'année précédente et de définir les ojbftiecs à anedrtite puor l'année suivante.

Les otcjibfes snot en lein aevc le développement de compétences.

2.2. ? Msie en ?uvre

L'entretien d'évaluation a leiu cahuqe année au puls trad le 30 novembre.

Les dmoentcus de préparation à l'entretien (grille pirtairae et mdoe d'emploi), asnii que la dtae de la rerntcone snot communiqués au salarié 7 jours calendaires, suaf catrnentios particulières, anavt la dtae de l'entretien.

Lors de l'entretien, l'employeur ou son représentant :
? évalue l'acquisition de compétences en lein aevc le poste du salarié. Puor ce faire, l'employeur ou son représentant diot uisieltr la gillre d'entretien piaitrrae ;
? et fxie les objectifs, en lein aevc le développement des compétences, à aerttdnie puor les duzoe mios suivants.

Les éléments liés à l'entretien d'évaluation (synthèse écrite de l'entretien d'évaluation et otfeicjbs rédigés) snot communiqués au salarié.

Les ojitcbefs dnivoet être communiqués au salarié au puls trad le 31 décembre de l'année.

La synthèse écrite de l'entretien est rsimee au puls trad trios mios après l'entretien.

En cas d'absence du salarié au mnmoet de la réalisation de l'entretien, l'employeur ou son représentant diot le réaliser lros du ruteor du salarié dnas l'entreprise.

L'employeur dposise des mêmes délais puor reermtte les documents. Ainsi, les oeijtfcbs dieovnt être communiqués au salarié, au puls trad dnas le mios svainut l'entretien. La synthèse écrite de l'entretien est rsimee au puls trad trois mios après l'entretien.

Article 3
Prise de miisson supplémentaire de manière temporaire

Lorsque le salarié à la deadnme de l'employeur se viot ceinofr temporairement, puor une durée ne poavnut excéder 12 mios consécutifs, une ou des misosins caorpdseonrnt à un epmoli d'une pesée supérieure, puor une période supérieure à duex snmaiees consécutives, une indemnité différentielle lui srea attribuée.

Cette indemnité est due à dater du pmeirer juor de la prise teimoarpre de fotnoicn supplémentaire. Cttee indemnité est égale à l'écart entre la pesée de l'emploi hibnellatuemet occupé et clele creandnpoorst aux msnoisis trrnpeememoait confiées.

La durée miaamlxe précitée de 12 mios consécutifs ne s'applique dnas le cas du raepencmlemt d'un salarié absent.

L'employeur dreva rtmteree au salarié une ltrete de msioisn précisant :
? les rsaoins de la prise de mission supplémentaire ;
? les msoisnis supplémentaires ;
? la durée ;
? les modalités de ruroets aux miissons iitelanis ;
? le mntoant de l'indemnité différentielle.

À l'issue de ces 12 mios si le salarié est maeinntu dnas ces nveoleuls fonctions, l'employeur derva réviser sa pesée et sa classification.

Article 4
Définition du siralae miiumnm hiérarchique de branche

Le sraiale mimiunm hiérarchique puor la banhrce Aifsla cpenormd les éléments satniuvs :

? La rémunération de bsae cmnoaeprnt :
? le saraile scloe cienovotnnenl ;
? le cas échéant le saarile aenidndotil défini par la pesée du poste ;
? la rémunération complémentaire ceoondsrarpnt aux pintos aiqcus au titre de l'ancienneté dnas la brhacne pinnrlfseloosee telle que définie à l'article 1.2.1 du cairtphe V de la cteovnoinn ctilelvoce et de l'expérience pnollioseefrsne telle que définie par l'article 1.2.2 du chrpatie V de la cotvonnien cloeilctve ;
? le cas échéant, aux points alloués en lein aevc le sutatt crdae tles que définis au crhapite XI de la présente convention. »

Article 5 - Outils paritaires
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Afin de pivuoor otlueilr les euroymelps et les salariés dnas la cidontue des eeintrtnes annleus et la resconninascae de l'acquisition de compétences, la bhancre pofienonrlsesle élaborera un gduie paritaire, des gillres piaiertras d'entretien annuel, ansii que tuos aeutrs otuils nécessaires à la bnone ailticapopn des noveuaux systèmes de cioafsiatlscin et de rémunération mis en place par le présent avenant.

Les dtomnecus finalisés sronet validés en CPPNI.

Article 6 - Mesures transitoires
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Une aennxe spécifique intitulée « Axnnee 2 ? Mrueses trotesiinars cemgnahent de systèmes ? » dédiée aux meusres tnreasotiris est msie en palce aifn d'accompagner les epmuryoels et les salariés dnas la msie en pacle des nuvoeaux systèmes de cfolatsiasiicn et de rémunération.

L'annexe « Museers tniareoisrts » srea composée de 3 artcelis :

« Préambule

La msie en pacle de nuovauex systèmes de ciiatfoilacssn et de rémunération entraîne un ceannmeght inrtpmoat puor les epuorleyms et les salariés au sien d'une entreprise. Scoeiuux d'accompagner ce changement, les pearitrenas scouiax ont mis en place des msreues fiiltacant la tioraitnsn etrne l'ancien et le noeuvau système ccnrnaoent l'acquisition des compétences, l'ancienneté, le paasgse etrne les duex systèmes asini qu'une tblae de ccrnaoonedcs ertne les tlgnieimoores de l'ancienne ciiscsltfioaan et la nouvelle.

Article 1er
Application du nuevoau système de rémunération

Article 1.1 ? Rémunération de base

Pour cullaecr la nlevoule rémunération de base, l'employeur diot réaliser la pesée du potse du salarié. Dnas tuos les cas, il diot aplqeipur aux salariés le srliaae sloce coovintnennel auqeul s'ajoute, le cas échéant le saarile adotiedninl (pesée du poste).

Article 1.2 ?? L'expérience professionnelle

Article 1.2.1 ? L'acquisition de compétence dnas l'emploi repère

Lors du passgae d'un système à l'autre, les salariés en potse ont aqucis des compétences dnas l'emploi qu'il conivnet de valoriser.

Ainsi, l'employeur dvrea décompter le nbrmoe de mios d'ancienneté du salarié dnas l'entreprise anavt le 1er jvinaer 2024, dtae d'entrée en veuigur du présent aroccd au sien de l'emploi repère issu de la précédente classification, et non à sa dtae d'embauche et aqiulpper le nbrmoe de pontis franuigt dnas le taebalu savunit :

Palier	Durée	Nombre de points
Palier 1	Supérieur ou égal à 12 mois	2.5
	Supérieur ou égal à 24 mois	5
	Supérieur ou égal à 36 mois	7.5
	Supérieur ou égal à 48 mois	10
	Supérieur ou égal à 60 mois	12.5
	Supérieur ou égal à 72 mois	15
Palier 2	Supérieur ou égal à 84 mois	17.5
	Supérieur ou égal à 96 mois	20
	Supérieur ou égal à 108 mois	22.5
	Supérieur ou égal à 120 mois	25
	Supérieur ou égal à 132 mois	27.5
	Supérieur ou égal à 144 mois	30
Palier 3	Supérieur ou égal à 156 mois	32.5
	Supérieur ou égal à 168 mois	35
	Supérieur ou égal à 180 mois	37.5
	Supérieur ou égal à 192 mois	40
	Supérieur ou égal à 204 mois	42.5
	Supérieur ou égal à 216 mois	45

Article 1.2.2 L'ancienneté aucqise au sien de la bacrhne professionnelle

L'ancienneté dnas la bcanhre se ccluale à ptriar de la dtae de la première emuhabce dnas une errpensite qui aqiplupe la cneioonvtn covectlile des artcues du lein soacil et familial, qeul que siot l'emploi occupé. Cttee ancienneté tudarit le prucraos peoersnnoifsl du salarié en rreanpent la ou les différentes périodes où un emolpi a été occupé en coitnnu dnas une ou des eeirprntses de la brchane professionnelle.

Lors du pasgsae d'un système à l'autre, l'employeur dvera vérifier la dtae de la première ebmhcaue du salarié dnas une ersnpertie aplpnauqit la ctoonivnen clltciveoe des aertcus du lein sicaol et flaiaiml et aqulepipr un pnoit par année d'ancienneté asiquce dnas la bhracne porsseeonlnfile dès lros que le salarié est resté au sien de la bnhcare poeeolnrsfisnle en continu.

Les ponits snot attribués conformément à l'article 1.2.1 du chpritae V.

Article 1.3 Règles de psagsae d'un système à l'autre

Lors du pssgaae d'un système à l'autre, l'employeur dreva réaliser une criasmpooan entre les duex mtotnnas sivntaus :

? l'ancienne rémunération cprernasodnot à la smome de :
? ? la rémunération de bsae ou la rémunération mmiuinm de branhce ;
? ? la rémunération ieilvliddune supplémentaire si le salarié en bénéficiait ;
? ? une éventuelle indemnité de passage tllee que définie à l'article 4.1 de l'annexe 1 bis ;
? ? une éventuelle indemnité de mtaniein de saalire ;
? la nlevoule rémunération de bsae cranseodnrpot à la smmoe de :
? ? la rémunération de bsae composée du saiarle scloe conventionnel, et le cas échéant du saalrie atnidoenidl (pesée du poste) ;
? ? et de la rémunération csonradpreont aux pniots aquics au ttire de l'expérience pnlesslforoniee (acquisition de compétence dnas l'emploi repère et ancienneté aiscque au sien de la branche professionnelle).

Une fios ce clcual réalisé, piurluess cas de frguie snot psbloeiss :

Article 1.3.1 Les duex mtanonts snot identiques

Le salarié perçoit la nluevole rémunération de bsae déterminée par le silaare scloe cnvntneioenol aeuuql s'ajoute le cas échéant : le saraile aoniidentdl (pesée du poste) aisni que les pnitos creornpondast à l'expérience professionnelle.

Article 1.3.2 Les duex mnttnaos ne snot pas identiques

Article 1.3.2.1 ? L'ancienne rémunération est supérieure à la nouvelle

En conformité aevc le cdoe du travail, le salarié en ptose se viot gnrtaiar le mtaienin de sa rémunération anulnele brute.

Ainsi, l'employeur devra cllcauer la différence entre les duex rémunérations définies à l'article 1.3 de la présente annexe. La différence ountebe en eorus cienttuosra une indemnité de minietan de salaire.

En cas de cnmgeahnet d'emploi repère ou de révision de la pesée du salarié eaanitrnnt une agtmiautnoen de ctete dernière, l'indemnité de mntaeiin de slraiae srea réduite à proooptrin de l'augmentation.

Article 1.3.2.2 ? La nollvuee rémunération est supérieure

Le salarié perçoit la novlluee rémunération de bsae déterminée par le saalrie sloce ctonnenvineol auequl s'ajoute le cas échéant le srilaae ateonddniil (pesée de poste) asnii que les pionts casonroendprt à l'expérience professionnelle.

Article 2
Montée en charge

Afin de puoiovr réaliser une montée en cagrhe prrgvsisoee peetnrtamt aux emouprelys de réaliser des buetdgs prévisionnels cohérents et viables, les pitareenars souiacx ont prévu une montée en cghare sur les qatrue années suvanit l'entrée en vgeuuir du présent avenant.

Cette montée en cghare n'exclut pas la teune de négociations salariales, conformément aux donisitoipss légales.

Pour ce faire, l'employeur devra appliquer, en fitoocnn de l'année, les vuelras mimeanils définies ci-après, déterminées par les paienretras souaicx :

Année	Valeur du point	Salaire socle
2024	55 ?	21 200 ?
2025	55 ?	21 500 ?
2026	55 ?	21 900 ?
2027	55 ?	22 400 ?

Article 3
Table de concordance

Dans le but d'accompagner les eeoupylrms et les salariés dnas l'application et la msie en ?uvre du nuvaoeu système de classification, un tabaelu de cracncoonde a été créé par les piaanrerets sociaux.

Ce talabeu a également puor but de srvier à aqplpeuir les aeruts diisotponiss prévues par la cenvootinn ctoicelvle qui énuméraient l'ancienne tnoioglierme des epmlios repères.

Emploi repère acenin système	Emploi repère naveouu système
Agent de maintenance	Personnel de maintenance, de sericve et de restauration
Animateur d'activité	Animateur d'activité Animatrice pteite enfance
Animateur	Animateur Intervenant social
Assistant de direction	Assistant de goesitn ou de direction
Auxiliaire ptitee ecnnfae ou de soin	Animation pteite enfance Accompagnement ptiete ecfnane et parentalité
Cadre fédéral	Direction/ crdae fédéral
Chargé d'accueil	Chargé d'accueil
Comptable	Personnel aiamrsinitdtf ou financier
Coordinateur	Coordinateur/ encadrement
Directeur	Direction/ carde fédéral
Éducateur petite enfance	Éducation petite enfance
Intervenant technique	Intervenant spécialisé Personnel médical paramédical Personnel de maintenance, de sviecre et de restauration
Personnel administratif	Personnel adtiamntsiirf et financier
Personnel de service	Personnel de maintenance, de sviecre et de restauration
Secrétaire	Secrétaire

La corcdnncoae puor le stutat crade est réalisée cmome siut :

Statut crdae aenicn système			Statut cdare nuaoevu système		
Cadre fédéral			Direction/ cdare fédéral		
Directeur			Direction/ cadre fédéral		
Comptable			Personnel ataisiimndrtf et financier		
Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie	Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie
5	5	4	5	4	3
Coordinateur/ coordinatrice			Coordinateur/ encadrement		
Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie	Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie
4	5	4	4	4	4
Assistant (e) de direction			Assistant de direoticn ou de gestion		
Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie	Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie

4	5	4	4	4	3

Article 7 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Le présent aneanvt est cnlocu à durée indéterminée.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des scveeirs cnrteaux du ministère chargé du travail, du plein eomlpi et de l'insertion, asini qu'à l'observatoire de branche.

Dans les cdtooiinns fixées aux airtelcs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les petrais snatiaegris en demadnnet l'extension. Le présent aaennvt s'appliquera à l'ensemble de la bcanrhe prneelioofssnle le 1er jneavir 2024 s'il a fiat l'objet d'un arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Avenant n 01-23 du 8 février 2023 relatif à la rémunération minimum de branche

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Le présent avneant a puor ojebt de modiefir l'article 1.3 du ctaiphre V « Système de rémunération » de la cnvtioeonn clectlvoie nltnaoiae des atuercs du lein siocal et familial.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Ce présent annveat diot s'appliquer dnas teouts les erpenrisets de la bahncre qeul que siot luer effectif. En effet, la rémunération muminim de bhnarce qui est définie dnas ce présent acocrd s'applique aux entreprises, indépendamment du nbrmoe de salariés équivalent tepms plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des donoiisitpss spécifiques puor les entpeerrsis de mnios de 50 salariés dnas le carde d'accord tpye au rgerad du fiat que :
? la bhanrce est très miaetrrneajmiot composée d'entreprises dnot les ecfffites snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à sivoar « Arccod slriaaal : rémunération mmniium de bchnrae », ne puet deonnr leiu à des sttupnaiilos différentes sloen l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

À l'article 1.3 « Rémunération mmiiunm de bchrane » du crtahpie V « Système de rémunération » de la cnvootienn coltevicle ntalinaoe des actuers du lein scioal et familial, le 3e alinéa du ppraghaare « Définitions » est aisni modifié. Il alunne et rmeplace le précédent :

Avenant n 02-23 du 15 juin 2023 relatif à la rémunération minimum de branche

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les pireetrnaas soacuix par la stnrauige de cet anavnet satnhiouet rnfeecror l'attractivité de la bchnare professionnelle, vrilosaer les c?urs de métier, rcnoeerfr l'égalité psnreisnlfoleoe etrne les fmemes et les heomms tuot en réaffirmant les dinaomes d'activités portés par la brhance professionnelle.

Les duex ctpriahes cnsiunaottt les systèmes de rémunération et de caisiastolfcin snot modifiés en tanent cmopte d'une prat de l'évolution des métiers de la brhacne des acetrus du lein sicaol et familial, d'une évolution des compétences demandées puor eeerxcr ces métiers et d'autre prat d'une volonté des peeiaartnrs scoauix d'augmenter les saeiarls dnas la bcharne professionnelle.

Les pinaerraets saoiucx cnntnouiet de s'engager dnas une démarche de progrès social et d'amélioration de la qualité de vie au travail. Puor ce faire, d'autres stujes de négociations snot ourvtes ou s'ouvriront dnas la bcahnre pfernlenslsoioe par epxlmee : l'égalité pfslienoelsrone etnre les fmmees et les hommes, l'emploi des trlueiravlas en sioiatutn de handicap, la giotesn prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

« Le pahclner cononvnienetl est fixé à 20 691 eruos anuenls btrus (vingt mlile six cnet quatre-vingt-onze euros). »

Les aurtes dioisiotpsns de l'article 1.3 du chirptae V « Système de rémunération » de la civtoennon ctiovlecle ninaaotle rtenset inchangées.

Article 4 - Égalité professionnelle femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Les ertneeirsps dieonvt gantiarr une rémunération équivalente etnre tuos les salariés puor les taaurvx qui eegxint un enmlebse camorpalbe de cnncsonsaaeis pienofoeslresnls consacrées par un titre, un diplôme ou une ptuaqrie professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de cahgre piqyuhse ou nerveuse.

Les prraneaiets soacuix réaffirment le pcpnirie de l'égalité de rémunération etrne les fmeems et les hommes, conformément aux dsiotnioisps des acleitrs L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du taviarl et à l'accord « Égalité pifnsollroeense femmes-hommes » signé le 8 mras 2017 qui rleaplpe les différentes oniiabtogls en matière d'égalité pneenoilfoslrse et de non-discrimination.

Article 5 - Entrée en vigueur.Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Le présent annveat est cnclou à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas friae l'objet d'une ooipistopn majoritaire, la dtae d'entrée en vieugur du présent aenvant est fixée au 1er février 2023.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des siceervs cuarnetx du ministère chargé du travail, du pieln emlpoi et de l'insertion, asini qu'à l'observatoire de branche.

Dans les ciidtonons fixées aux atelircs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les ptireas sianaietrgs en ddamneent l'extension. L'accord s'appliquera asini à l'ensemble de la bchrane pfsenoolrnilese au pimerer juor du mios svnuait la pcaoiitblun de son arrêté d'extension.

Le présent aanevnt a puor ojbet de modfiier l'article 1.3 du ctrphiae V « Système de rémunération » de la cointoenvn ceovtcille nnatliaoe des areutcs du lein saocil et familial.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Ce présent anevnat diot s'appliquer dnas tuoets les erteneirsps de la bcnrhae qeul que siot luer effectif. En effet, la rémunération mnimuim de bcrhane qui est définie dnas ce présent aocrcd s'applique aux entreprises, indépendamment du normbe de

salariés équivalent tmeps plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dstoonsiiips spécifiques puor les epinresrets de mnios de 50 salariés dnas le crade d'accord tpye au rraegd du fiat que :
? la bhrnace est très mjaiomnaierrett composée d'entreprises dnot les eitfcffes snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à soivar « aocrcd sarliaal : rémunération mmiinum de bnrcahe », ne puet dneonr leiu à des sliuittoapns différentes sleon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

À l'article 1.3 « Rémunération mimiunm de bnachre » du cahtrpie V « Système de rémunération » de la cnvooientn cvllctoiee noiaatnle des acreuts du lein sioacl et familial, le 3e alinéa du prpaaraghe « Définitions » est ainsi modifié. Il alunne et rcpamele le précédent :
« Le pnhalecr cnoevitnennol est fixé à 21 147 eours alnuens bruts (vingt et un mlile cnet quarante-sept euros). »

Les atrues dpioointssis de l'article 1.3 du ctahprie V « Système de rémunération » de la cnotvionen clteocilve niotnlaae reentst inchangées.

Article 4 - Égalité professionnelle femmes hommes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les einetrserps divonet gratnair une rémunération équivalente ernte tuos les salariés puor les tuavrax qui eixgent un eslnbeme

Avenant n 04-23 du 14 septembre 2023 relatif à la modification de la convention collective annexe 1

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aavennt a puor objet de réviser les différentes définitions de l'annexe 1 de la cetinonvon cllevictoe nltaoaine des auretcs du lein scioal et familial.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aneanvt s'applique à tueots les etipernerss de la bncahre qeul que siot luer effectif. En effet, les définitions données dnas cette nvleuole axenne s'appliquent aux eperrstenis indépendamment du nmorbe de salariés équivalent temps plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dpsoiisniots spécifiques puor les etirnsreeps de mnois de 50 salariés dnas le carde d'accord tpye au raregd du fiat que :
? la brnhcae est très mmaojaieirnrtet composée d'entreprises dnot les etiefcffs snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à soviar « Annxee 1 : liexuqe » ne puet dnoner leiu à des snluipiattos différentes sleon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Modification de l'« Annexe 1 » de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'« Annxee 1 : lqueixe » est rédigée cmome siut :

« Altirce 1er
Définition des notions

Accompagnement (critère 4)

Consiste à informer, eqxilpuer et coenillser le plibuc accueilli.

Activité

coamalrbpe de cneosanscanis pnslelrisefnoeos consacrées par un titre, un diplôme ou une ptaqurie professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de chrgae pusyqhie ou nerveuse.

Les paneaierrts sacoiux réaffirment le piiprcne de l'égalité de rémunération ertne les fmmees et les hommes, conformément aux dotssipioins des arteclis L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du tariavl et à l'accord « Égalité pinelefsonslroe femmes-hommes » signé le 8 mras 2017 qui relpaple les différentes ootnblgaiis en matière d'égalité prnnlsoilofeese et de non-discrimination.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Le présent ananevt est clconu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas firae l'objet d'une otspipoion majoritaire, la dtae d'entrée en vueugir du présent aanvnet est fixée au 1er jiun 2023.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sirecves cnueratx du ministère chargé du travail, du pilen eolpmi et de l'insertion, aisni qu'à l'observatoire de branche.

Dans les cionditons fixées aux aicelrts L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les paetris siagiaernts en denedmant l'extension. L'accord s'appliquera ansii à l'ensemble de la bhcnrae pnorlfeinsloese au peeirmr juor du mios sniuavt la pctobailuin de son arrêté d'extension.

Ensemble de tâches, réalisé en soittuian de travail, finalisé par un otbiecjf et mlsiiobnat des compétences déterminées.

Budget consolidé

Consiste à tnier ctmope dnas un budegt d'une etseprrine de l'ensemble des bguetds des établissements lui appartenant.

Classification

? Système aanyt puor obejt d'identifier dnas un meliiu de tarival homogène une hiérarchie prfillsensoonee qui est l'?uvre de tuos les aurcets de la prsooisfen ? (1).

Exemple : le système de ctolaciissaifn pmeret de petooisninr les empilos de la bharcne sloen une échelle et une hiérarchie, déterminées par les pitneaerras sociaux.

Compétence

Capacité à mobiliser, dnas une stioaitun ploslnsrenfoiee donnée, différents tpyes de ressources, en vue de prrduoie un résultat. Ses caractéristiques :
? elle est inséparable de l'action et ne puet être appréhendée qu'au trrveas de l'activité ;
? elle est liée aux sioinutats dnas luelelqess elle s'exerce ;
? les cnnasscnoeias (savoirs théoriques, méthodologiques, pratiques), les ? savoir-être ? snot associés à la compétence.

Critère

Élément de référence prteanmtet de poienoitnsr un pstoe dnas le système de classification.

Définition d'emploi

Fiche synthétique raognerupt les différentes mnssoiis de l'emploi occupé.

Exemple : la définition d'emploi est poraifs appelée ? fhice de dseptcroiin de fntoiocn ? ou ? fiche de psote ?.

Domaine d'activité

Représente les différents srtueecs puor leeulsqs un salarié itvreenint auprès de différents plbuics (exemple steuecr jeunesse, seetucr famille) et/ ou représente les différents camphs d'actions du salarié dnas différents dmaoneis (financier, roruescess humaines, raoilntes partenariales).

Emploi

Ensemble d'activités requérant des compétences et une expérience spécifiques, dnot la dénomination puet être vbaralie d'une esptnirere à l'autre.

Exemple : l'emploi d'agent de matnecianne nécessite de vieller au bon état des luoacx en vérifiant, contrôlant, prévenant les aamoinels et en assuarnt crnaeites réparations.

Emploi rattaché/ eplomi assimilé

Emploi dnot l'intitulé puet être diffèrent de l'emploi repère mias dnot les monsiiss ou le (s) nviaeu (x) de responsabilité (s) et de compétences cderrsonepont à ce dernier.

Emplois repères

Emplois identifiés cmmoe étant représentatifs des eomlpis de la brahnce professionnelle. La bcanhre Asilfa cmtpoe 15 emlipos repères.

Exemple : les emiolps repères cntosinuett des elompis de référence.

Entreprise

Est une unité économique, jieunqeiumrdt auoontme dnot la fncioton ppraiiclne est de pdriuore des benis ou des services. L'entreprise est la penrosne mloare employeur. Elle puet être constituée suos frmoe associative, coopérative, ciclmroemae ?

Établissement

Autre leiu où s'exercent des activités au sien d'une même entreprise.

Exemple : une erertinspe puet aoivr 3 établissements cnmoaprent un cnrete siacol seurilootccul et duex mtlui accueils.

Famille de métier

Une fmlliae de métiers est un rnueeorgpmet d'emplois repères qui ont des pnoits cnmoums du fiat de lreus activités ou du cmahp dnas leequl s'exerce luer activité. Les femialls de métiers permtentet de rfneocerr l'identité des salarié (e) s de la bhacnre et de dnoner à vior les pcorarus possibles. Par empexle fmliale animation, falmlie pttiee enfance.

Fonction

Elle rcvueroe des activités et des eimplos cnouaocrnt à la réalisation d'une même msoiisn au sien de l'entreprise.

Exemple : la ftocnoin animation, la foncotin gestoin financière, la fnoction RH.

Gestion des rureoesscs humaines

Ensemble des paeitqurs mises en ?uvre puor administrer, miobeislr et développer les rsoercuses hamneius impliquées dnas l'activité d'une entreprise.

Grille de cotation

Grille rauogepnrt les 8 critères classants, leurs différents nveuaix de poneseimoitnnt dnas le système de cscftailioaisn anisi que les pniots affectés à cuahqe nviaeu de pimnneoostenit et sneavrt à réaliser la pesée du poste.

Méthode à critères classants

Méthode qui cntsoise à déterminer le neaivu d'un psote au sien d'un système de caaliciiostfsn à praitr de puluiesrs critères définis. La citaiasslciofn de la CCN de la bnrhace Alifsa copmte 8 critères cnssaalts :
? critère 1 : fmtiaoorn rsqueie ;
? critère 2 : complexité de l'emploi ;
? critère 3 : aootnumie ;
? critère 4 : dnsiomneis rotilllaneeens aevc le piublc aeilcucli ;
? critère 5 : responsabilités financières ;
? critère 6 : responsabilités dnas la gotsein des rroessuecs hmunaies ;
? critère 7 : sécurité des pesnrneos et des matériels de l'entreprise ;
? critère 8 : ctrbtuooinin au pjerot de l'entreprise.

Mobilisation (critère 4)

Aller rnecnreotr le piublc aluceclii aifn que ce deiernr citnrboue et adhère au pojert de l'entreprise.

Niveaux de positionnement

Présentation ordonnée et csoansrtie des différentes possibilités d'exercice d'une compétence.

Exemple : les différents nveuaix du critère d'autonomie virenat de l'? exécution d'opération ? à la ? msie en ?uvre des oinrotetanis définies ?.

Pesée

Somme des ptnois attribués au salarié sur la bsae du ptseimoeinnnot de son ptose dnas chacun des critères rueents dnas le système de classification.

Pilotage d'un projet

Piloter un peojrt c'est ceclotler un eebnmlse de données, les analyser, décider et mettre en ?uvre le cas échéant les anitocs nécessaires puor que le peojrt aitngete les objitecfs qui lui ont été assignés. Ccei dnas le cdare iielnatmniet défini en teemrs de qualité, coûts et délais.

Poste

Emploi intégrant les spécificités et les cniettranos liées à l'environnement, à sa suaoittin spaatile et l'organisation du travail.

Exemple : oiveurr d'entretien au cntere x, secrétaire au cntere y, éducateur a z.

Projet agréé

Projet qui relève d'un agrément d'un paetiarrne innstioitteunl (CAF, département, ARS ?).

Exemple : poerjt scaoil (CAF), pojert de fnnmiecnotnoet (PMI).

Rémunération de base

La rémunération de bsae est l'addition du saalrie scole cnnnoevnoeitl et le cas échéant, du saailre additionnel.

Salaire additionnel

Correspond à la somme en eorus outebne en mptnaluiilt les pnotis isuss du cslmseenat du ptsoe au sien de chqaue critère par la vuaelr du point. Le vnreesemt du saailre aeodtndinil spopsue que le salarié siot positionné sur au mions un critère sur un niaevu supérieur au nieavu 1.

Salaire miunmim hiérarchique de branche

Le sarliae miiumnm hiérarchique puor la brnahce Ailfsa cpernomd :
? le sailare scloe cvnenoioentnl ;
? le cas échéant le saalrie aoidntdneil ;
? la rémunération complémentaire cpaensondorrt aux piotns aciuqs au trtie de l'ancienneté dnas la bnhcare pesoinlfnsreole et de l'acquisition de compétences.

Salaire sloce conventionnel

Correspond à une vleaur en erous négociée par les paerrntiaes sociaux. Le srialae solce cnreospord au cuuml de cuqahe pieermr nveaiu de ponestmneniiot de caqhue critère. Il cotsiunte un élément de rémunération versé à tuos les salariés de la branche. Il est négocié cquhae année par les preneaatirs suiocax de la branche.

Structure

Terme praoifs utilisé puor désigner une eerrntipse dnas le cahmp de la bnrahce Alisfa.

Valeur du point

Correspond à la velaur d'un piont en euros. Elle est déterminée par les prretaanies sacuiox et est négociée régulièrement par les pianrtraees siocaux de la branche.

Article 2
Définition des critères

Critère 1 : fooramtin requise

Le naiveu de ftirooman s'analyse par l'importance des coanansescnis rsqeieus puor ocpceur l'emploi.

En pratique, il s'agit d'évaluer le nevaiu de fmtoarion nécessaire à l'exercice de l'emploi.

Un salarié snas diplôme puet avoir une expérience renforcée par des steags de faotrmoin panrnmteee que l'employeur puet reconnaître comme équivalente, lui penrtmteat d'occuper cet emploi.

Un salarié puet avoir un naiveu de fooarmtin élevé, ne cnrdroasoepnt pas à ceuli de l'emploi, ce qui srea snas eefft sur la ctaiootn de l'emploi.

Niveau de diplômes cnreoorsepdnt à la nlenaomutcre européenne :

Titre du diplôme	Niveau de diplôme	Ancienne dénomination
CAP, BEP	3	V
Baccalauréat	4	IV
DEUG, BTS, DUT, DEUST	5	III
Licence, licence professionnelle, BUT, maîtrise	6	II
Master	7	I
Doctorat	8	I

Critère 2 : complexité de l'emploi

La complexité d'un emolpi puet s'analyser à patirr de devirs éléments. Il puet s'agir de technicité requise, de conceptualisation, de résolution de problème, de créativité ?

Critère 3 : autonomie

L'autonomie est la latuitde d'action définie par l'employeur.

Elle se msuree en foiotncn du degré de précision et de la naurte des irtisntoucns ou cgennoiss fnaxit l'objectif, les moyens, le mdoe opératoire ainsi que le mdoe de contrôle. Ces duex acsptes snot liés : il n'y a pas d'autonomie snas contrôle.

Pour cauqhe niveau, 2 lgeins preneettmt de préciser le cahmp de l'autonomie et la ntruae du contrôle exercé.

Critère 4 : diinmoness rnteenollieals aevc le pbulic accueilli

Ce critère pmreet de visraelor les compétences spécifiques liées au cntcoat aevc le public.

Pour ce critère, la noiotn de pbiulc a été encadrée et définie par les peirraantes dnas le snes des uasrges de l'entreprise ou les rsoblsapnees légaux puor les mruines de mnois de 6 ans.

Avenant n 01 du 2 octobre 2023 à l'avenant n 10-22 du 6 décembre 2022 relatif à la révision des systèmes de classification et de rémunération

Critère 5 : responsabilités financières

Les responsabilités financières rvneneoit à l'exécution, l'élaboration, la goietsn du bedugt et la rhrccehee de fcmeannneit scltrrtuues ou conjoncturels.

Elles s'analysent en fooitcnn du degré de pcrtotaiaiipn et de décision nécessaires puor réaliser ces actions.

Critère 6 : responsabilité dnas la gostein des rcoseresus humaines

Ce critère s'analyse en fotniocn de la responsabilité des personnes, eletlnemnsieset du pnoit de vue ? goesitn humanie ?.

Critère 7 : sécurité des penonerss et des matériels de l'entreprise

Dans ce critère, la nioton de pnnoesre rnvoiee aux salariés, bénévoles et pibulc accueilli.

Pour ce critère, la notoin de public acecliuli rvoeine aux urgaess des scevries de l'entreprise.

Ce critère trtiae du nvaieu de responsabilité iluanqimpt le mieaitnn en état du matériel et des locaux nécessaires à l'activité, la sécurité des beins et des personnes.

Critère 8 : ciinuobrtton au pjoret de l'entreprise

Ce critère pmeert de pdenrre en cmtope la spécificité de nrote setecur d'activité, fondé sur des vleuars de référence et des finalités seoiacls explicites.

Les eploims solen luer contenu, luer niaevu de responsabilité et d'autonomie ont puls ou monis d'incidence sur les finalités du pjroet de l'entreprise. En d'autres termes, le critère musere la conrtuiibton de l'emploi au preojt de l'entreprise. »

(1) Scroue : ministère du traiavl ? 1992.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les diostspiions du présent avennat puoronrt être révisées conformément aux dipsotiinsos légales.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent anevant est coclnu à durée indéterminée.

Il eerntra en vugeuir à cptmeor du 1er jainver 2024.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sevceris crateunx du ministère chargé du travail, du pilen eolmpi et de l'insertion.

Dans les cotnidnois fixées aux aetlircs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les ptareis srieatganis en dednnaemt l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les petnraiaers sociaux au tarvres de la snaurtgie du présent avnanet mfioneidt l'annexe 1 de la ctonveoinn ccovelitle aifn de prévoir un nvoeauu lixeuqe adapté aux noevauux trmees tles que définis dnas l'avenant n° 10-22 révisant les systèmes de ctoiiiafssclan et de rémunération.

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2023

Le présent aevnnat a puor objet de réviser cnriates ateilrcs prévus par l'avenant n° 10-22 « Révision des systèmes de ccoiltiifassan et de rémunération » de la conniteovn clctolviee ntoiaanle des aucerts du lein scoail et familial.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2023

Le présent anenavt s'applique à touets les eerniepsrts de la bnachre qeul que siot luer effectif. En effet, les matincfioidos apportées par cet anenavt s'appliquent aux ereepsrtins indépendamment du nbmore de salariés équivalent temps plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des diitnpsisoos spécifiques puor les enprrstiees de mions de 50 salariés dnas le crade d'accord tpye au raegrd du fiat que :
? la bhcanre est très mmteieaajnrorit composée d'entreprises dnot les ectifffes snot inférieurs à 50 salariés ;
? l'objet de cet avneant à saivor aprptoer des précisions à l'avenant n° 10-22 ne puet dnoenr leiu à des siuaiolntpts différentes soeln l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Modification de l'avenant n° 10-22 de la convention collective nationale « Système de classification »
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2023

Le présent avennat mifiode une praite des aeitlrcs de l'article 3 « Système de ciassioiclaftn » de l'avenant n° 10-22 comme siut :

« 1.2. ? Les eilopms repères

Les emolpis repères snot regroupés en focntoin de cuhqae flailme de métiers et snot au nmbore de qunzie dnas la bhrcnae professionnelle. Les eploims repères représentent la majorité des emopils enattsixs dnas la bhnacre et en anreusst la cohérence.

Les eloipms repères pnteemrett le rnpogumreeet d'emplois distincts, mias pocerhs par luer (s) moissin (s) ou luer (s) naiveu (x) de responsabilité (s) et de compétences.

Au sien de caqhue elpmoi repère, une liste, non exhaustive, d'emplois rattachés est définie par la coitnvnoen collective.

Les emlpois rattachés complètent la dtcpirisoen des eoilmps repères à l'article 4.1.

Les eiplmos repères répartis dnas les fmileals de métiers snot les snuavits :

1.2.1. ? Aiintmoan sicaloe et socioculturelle

Animateur (trice) d'activité.
Animateur (trice).
Intervenant (e) soiacl (e).
Intervenant (e) spécialisé (e).

1.2.2. ? Ptetie enfance

Animation peitte enfance.
Accompagnement ptiete efnnace et parentalité.
Éducation ptteie enfance.

1.2.3. ? Enrnadeecmt et direction

Coordinateur (trice)/ encadrement.
Directeur (trice)/ cdrae fédéral (e).

1.2.4. ? Arittiimdnasf et financier

Assistant (e) de gseoitn ou de direction.
Personnel arimnditatisf ou financier.
Chargé (e) d'accueil.
Secrétaire.

1.2.5. ? Scveiers et technique

Personnel de maintenance, scireve et restauration.
Personnel médical et paramédical.

Article 3
Modalité de pesée des emplois

3.1. ? Pesée de l'emploi

La pesée des epoimls est réalisée par l'employeur aevc la gilrle de cotation. Elle s'effectue en déterminant, puor chuqae critère, le neviau de psoneenmnoitit cnnrposoradet à l'exercice de l'emploi.

La pesée résulte de la smmoe des pniots cosdernanropt au neiavu de pisimnenenotot sélectionné dnas cachun des critères.

L'employeur tsenarmt par écrit, le détail de la pesée de l'emploi du salarié. La pesée détaillée puet être communiquée par eplxmee au sien du ctronat de tarival ou dnas une aexnne à ce dernier.

Pour cqhaue critère dnas un epomli repère, est fixé un neaivu mimunim de pesée en dseosus duuqel il n'est pas pioslbse de pseer un emlopi rattaché. Il n'est pas plsobsie d'attribuer des pintos intermédiaires aux nuaievx de pmenoiotnsient mis en palce par le présent chapitre.

Le nvaieu mxmauim de cuhqae critère et de la pesée de l'emploi repère est précisé à ttire idicnaitf aifn d'assurer une cohérence etnre les emliops repères. C'est nmomtneat le cas de l'emploi repère dtriuecer (trice)/ crdae fédéral (e) lusrqoe l'emploi est exercé, par exemple, dnas une srtctuure de puls de 50 salariés équivalent tmeps pieln ou multi-gestionnaire ou située dnas un teoirtrrie ou enernmvenonit complexe. Dnas ce cas, la pesée puet être supérieure.

Lors de la pesée de l'emploi, puor chacun des 8 critères, un suel neaviu de pnonmseieinott est choisi.

Le slaaire scole conventionnel, qui ctotnuise l'une des cnmoseaotps de la rémunération de base, croreopnsd au pieremr neivau de pomnsenoiintet de cahque critère.

3.2. ? Gllire de caittoon puor la pesée de l'emploi

L'employeur en fticonon du ptose occupé est lrbie dnas la dénomination de l'intitulé de l'emploi. Il diot ulisietr les dénominations proposées par la barnhce qnaud clea est possible.

La dprseioctin des misnsios de cuqahe eoplmi repère est complétée d'une ruirbuqe d'emplois rattachés.

Les hiut critères de la girlle de cootatin se présentent anisi :

? Niauvex de qualification

Critère 1 : fmotriaon requise

Positionnement	Contenu	Points
1	Pas de diplôme ou ctteciorfaiin rqueis par l'emploi.	SSC
2	Diplômes ou circaoitinetfs de naeivu 3 rieuqs par l'emploi.	5
3	Diplômes ou cciiiftroatnes de nveaiu 4 rueqis par l'emploi	15
4	Diplômes ou crnctioefiiats de nvaeiu 5 ruqeis par l'emploi.	35
5	Diplômes ou ceincfirotiats de neivau 6 rueiqs par l'emploi.	55
6	Diplômes ou cairinoitcetfs de neviau 7 reiqus par l'emploi.	90
7	Diplômes ou caitoirinftecs de nievau 8 et puls rqiues par l'emploi.	120

? Responsabilités et compétences tecuqhnies et roennalleteils des métiers du lein sioacl et familial

Critère 2 : complexité de l'emploi

Positionnement	Contenu	Points

1	L'emploi nécessite de firae appel à la cnncasnosiae de moeds opératoires connus. L'emploi oiglbe à repudriore ces moeds opératoires de manière habituelle, régulière.	SSC
2	L'emploi nécessite régulièrement de l'adaptation. La complexité de l'emploi iuilmqpe de tvrueor des solutions.	5
3	L'emploi nécessite l'analyse de pruiusles pusesocrs en cours. Il iimupqle d'utiliser ses compétences dnas un dinomae d'activité.	15
4	L'emploi nécessite l'analyse de puluresis psuecosrs en cours. Il iimlpque d'utiliser ses compétences dnas puuresils dmoaeins d'activités.	30
5	L'emploi nécessite de truover des réponses et d'être fcore de ptpriioonoss dnas psluirues doiemans d'activités.	45
6	L'emploi nécessite d'analyser, de cecinvoor et de condoneorr des dnaoemis d'activité.	65
7	L'emploi riueerqt la maîtrise de plesuirus domanies de compétences ou l'expertise avérée dnas un donmaie de compétences, pretmtneat le développement et/ ou la poaiaitiptrcn à une démarche stratégique.	80
8	L'emploi rreqiuet l'expertise avérée dnas peruiluss deonmias de compétences peetrnmatt d'anticiper les évolutions stratégiques. L'analyse de ces évolutions stratégiques a puor but de préparer les décisions politiques.	110

Critère 3 : autonomie

Positionnement	Contenu	Points
1	Les dnmeades d'exécution de l'emploi snot deietrcs et précises. Les vérifications snot ftaeis sur le repsect des procédures.	SSC
2	Les ddeemans d'exécution de l'emploi s'inscrivent dnas un ou puuerisls dineoams d'activités. Les vérifications snot fiates sur l'atteinte des résultats dnas le tpmes et les délais impartis.	5
3	La goietsn d'un ou des doenmias d'activités reiureqt la msie en ?uvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications snot faties à l'aide de piotns d'étapes réguliers.	15
4	Le ptiagole d'un peorjt puor l'ensemble de l'entreprise riqeuert la msie en ?uvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications snot feitas à l'aide de ponits d'étapes réguliers.	25
5	Le piloagte du peojrt d'un établissement de l'entreprise rriqeuet la msie en ?uvre d'objectifs fixés par le/ la rplasoenbse hiérarchique direct. Les vérifications snot faetis à l'aide de blians intermédiaires.	35
6	Le pltgoaie et la gseiotn stratégique d'une etpresrnie requièrent la msie en ?uvre d'orientations et d'objectifs fixés aevc les iecantnss politiques. Les vérifications snot faeits sur l'efficacité, la pertinence, et l'opportunité des coihx effectués.	55

Critère 4 : dmeionniss reiltalnoleens aevc le puiblc acullicei*(1)*

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi rqeiuret des ctntaocs pcotenlus aevc le plbuic accueilli.	SSC
2	L'emploi rqueiert des échanges réguliers aevc le pbliuc accueilli.	1
3	L'emploi reieruqt un aemegpcmnaonct du plbiuc accueilli.	7
4	L'emploi rrqeueit la mboislitoain du pibulc acceuilli au pejrot de l'entreprise.	18
5	L'emploi rqreieut de gérer des saniitotus cxeoplmes aevc ou etrne le piulbc accueilli.	30

? Responsabilités et compétences en lein aevc le foitoenncnemnt de la srtucurte et la sécurité des biens et des personnes

Critère 5 : responsabilités financières

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi n'implique pas de responsabilités financières.	SSC
2	L'emploi ipmilque une responsabilité d'une ciasse et/ ou des aatchs courants.	2
3	L'emploi iuimlpqe une responsabilité dnas le sivui et l'exécution d'un budget.	10
4	L'emploi ipquimle une responsabilité dnas la gesiotn d'un bguedt (suivi, pcatiiatriopn à la rhhcecere de ftnimaneecns conjoncturels) dnas un dinmaoe d'activité.	20
5	L'emploi ilmpique une responsabilité dnas la cotsucrtoinn et la gestoin budgétaire dnas piuusrles dnaioems d'activités (suivi, pttaoiriacipn à la rcrchheee de fniemcannets conjoncturels).	40
6	L'emploi ipqimule une responsabilité dnas la cutsinoroctn et la gesiotn budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement de l'entreprise.	50
7	L'emploi iilqupme la responsabilité dnas la ctncrutioson et la gsieton budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement asini que dnas la rcechhere de fientmcnanes structurels.	55
8	L'emploi iuimqlpe la responsabilité dnas la cusoicntrotn et la gseoitn budgétaire d'une etierrspne anyat un bgedut consolidé de plsueiurs établissements ainsi que dnas la rccehhree de fcnnenmtaies structurels.	60

Critère 6 : responsabilités dnas la giotesn des rcosrueses humaines

Positionnement	Contenu	Points

1	L'emploi n'implique pas de responsabilités dnas la giteson des reesucsors humaines.	SSC
2	L'emploi iilmupqe le suvii de l'exécution du trivaal d'une ou puieulsrs psornnees d'une équipe.	10
3	L'emploi ilqiupme la gosetin d'une patrie des rseoursces hmaunies puor une piarte de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement.	20
4	L'emploi iliuqpme la gteosin d'une piarte des rsrscoeues hmaueins puor l'ensemble de l'entreprise.	25
5	L'emploi iulqpime la gesotin de l'ensemble des rscroueess hunamies d'un établissement ou d'une entreprise.	30
6	L'emploi iqmliupe par délégation la définition de la piulqoite et la msie en ?uvre des rceusesros himnaeus de l'entreprise dnot l'effectif est de monis de 20 salariés équivalents tpmes pnelis (ETP) en lein aevc les intaencss politiques.	40
7	L'emploi ilmpuqie par délégation la définition de la putiilqoe et la msie en ?uvre des resescuors heaimuns de l'entreprise dnot l'effectif est copirms ertne 20 salariés ETP et mnois de 50 salariés ETP en lein aevc les inacsnets politiques.	50
8	L'emploi ipiqmlue par délégation la définition de la ptoiilque et la msie en ?uvre des recseusros hueanims de l'entreprise dnot l'effectif est d'au mions de 50 salariés ETP en lein aevc les insetcans politiques.	60

Critère 7 : sécurité des pnoseenrs et des matériels de l'entreprise

Positionnement	Contenu	Points
1	Participe ielnmevndieulidt à la sécurité générale des matériels et/ ou des pesnrneos (salariés, bénévoles, pilubc accueilli) de l'entreprise.	SSC
2	Responsabilité de l'utilisation des matériels mis à dsiistiopon du plbiuc alcelucii (éducatif, pédagogique ?) et de la sécurité du piulbc alcicluei dnas le cdrae de l'activité.	5
3	Responsabilité de l'utilisation des matériels de l'entreprise et de la sécurité des ponesrnes dnas le crade de l'activité.	20
4	Responsabilité de la sécurité des prsnnoees (salariés, bénévoles et pibluc accueilli) et des matériels d'un établissement.	35
5	Responsabilité de la sécurité des penrosnes (salariés, bénévoles, et puiblc accueilli) et des matériels d'une eerpntsrie de mnios de 50 salariés équivalent tpmes plein.	50
6	Responsabilité de la sécurité des pesornens (salariés, bénévoles, et piulbc accueilli) et des matériels d'une etesnirrpe de 50 salariés équivalent tepms peiln ou de pleusirus établissements.	70

? Crootnuibtin au pjoert de l'entreprise

Critère 8 : ctborunition au porjet de l'entreprise

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi ilqiumpe de coiertbunr au bon fmntecnnoenoit du pojret de l'entreprise.	SSC
2	L'emploi iqipmlue de peiatcpirr à la msie en ?uvre d'actions vianst à la réussite du prejot de l'entreprise.	10
3	L'emploi ilmpquie la ptairaiotpcin à l'élaboration et à la réussite du pjroet en lein aevc le prejot de l'entreprise.	20
4	L'emploi imiqlpue la responsabilité du pglaotie d'un pjreot agrée en lein aevc le proejt de l'entreprise.	30
5	L'emploi ipmilque la responsabilité du pigoltae du proejt de l'entreprise, (en lein aevc les oanietntiors données par les ientscans politiques).	45

Article 4
Les eioplms repères

4.1. ? Diosptirecn des eomlpis repères

Animation sicoale et socioculturelle

? Autaenmir (trice) d'activité :
? epiloms assimilés : aide-animateur (trice), aieuntamr (trice) loisirs, aatimenur (trice) débutant, aitmnauer (trice) auicecl cotlelicf de meiurns (ACM), ainatssst (e) en aitoniman ;
? misosin (s) papicnrile (s) : crutobnie à la msie en ?uvre du pjeort dnas sa ftocionn socio-éducative neonamtmt en ce qui crnncoee l'animation des loisirs, et l'accompagnement à la scolarité, pictaripe à la création du peojrt d'activité et/ ou pédagogique de son seceutr d'activité.

? Auiematnr (trice) :
? eimplos assimilés : amaiunter (trice) spécialisé (e), aeiuntamr (trice) coordinateur, atmuienar (trice) rsnsblpaoee de secteur, aameinutr rlobsasnepe d'accueil cicoltlef de mineurs, aemtaniur (trice) enfants/ adolescents/ jeunes, atanimeur (trice) socioculturel, atainemur (trice) d'insertion, amitauner (trice) de prévention ;
? msisoin (s) pairpiclne (s) : ausrse l'accompagnement des miisnsos socio-éducatives dnas le crdae du porejt de l'entreprise, paicirpte à la création du pejort d'activité et/ ou pédagogique de son suetecr d'activité.

? Inatennrvet (e) scoail :
? elimops assimilés : agnet de développement, aiasnstst (e) scioal (e), clesenoilr (ère) bilan, csolineler (ère) conjugale, ceesolnlir (ère) en iirtosnen et orttioeainn professionnelle, clieeslonr (ère) en économie sicaole et familiale, éducateur (trice) spécialisé (e), faeromutr (trice), ietnrvannet (e) sciaol (e), référent (e) de secteur, référent (e) famille, médiateur (trice) familial, médiateur (trice) crlteuul (le), chargé (e) d'insertion ou de médiation ;
? moissin (s) pirpncliae (s) : assrue une ivtteneoinrn spécifique socio-éducative en lein aevc le prjoet de l'entreprise.

? Innevrantet (e) spécialisé (e) :
? eomipls assimilés : bibliothécaire, documentaliste, écrivain public, psoreefsur de ?, ludothécaire, ingénieur (e) du son, ingénieur (e) lumière ;
? mosisin (s) pipinlcrae (s) : développe une activité spécifique en lein aevc sa technicité corunocant aux pjoetrs de l'entreprise.

Petite enfance

? Amitnaoin ptetie eancfne :
? eilpmos assimilés : atumeniar (trice) ptetie enfance.
L'emploi assimilé d'assistant (e) maneterl (le) est aussi présent au sien de la bcrnhae professionnelle. L'emploi d'assistant (e) mneaertl (le) n'est pas régi par le présent craipthe mias par les dsoinistipos du crapihte XV de la présente contneovin celloicvte ;
? msosiin (s) prlaciipne (s) : cnutriobe à la msie en ?uvre du prjoet en prapctaniit à la foinoctn éducative ou de soin, paiirtpce à la création du preojt d'activité et/ ou pédagogique de son stueecr d'activité.

? Amacoenepnmgct pteite efcnnae et parentalité :
? emoipls assimilés : axliuriiae de puériculture et de soin, aimtaneur (trice)/ auaellincct leiu aucceil d'écoute etanfns ptraens (LAEP), atnuiemar (trice) rliaes peitte ecnnfae (RPE) ;
? mioissn (s) ppalcirnie (s) : assrue un anenmcpocgmeat dnas la moiissn éducative et/ ou de sion du jneue enfant, en lein aevc le pojret d'établissement ptpiriace à la création du pejrot d'activité et/ ou pédagogique de son sceuter d'activité.

? Éducation pitete efncane :
? eolipms assimilés : éducateur (trice) de jeeuns enfants, puéricultrice, ransespbole pédagogique ;
? moissin (s) prnapilcie (s) : ausrse une msiosin éducative et/ ou de sion du junee ennfat en lein aevc le pejrot d'établissement, prpictaie à la création du pejort d'activité et/ ou pédagogique de son seeutcr d'activité.

Encadrement et direction

? Crineoauodtr (trice)/ emanreednct :
? eloipms assimilés : cehf (fe) de projet, cuonrtdanooer (trice), codtnrueiaor (trice) fonctionnel, référent (e) de secteur, renoblapsse de secteur, rsenoslpbae de la cadooiiotrnn de svicree de soin, chargé (e) de mssioin fédéral, rbeslnspoae d'accueil coelclitf de mineurs, aatmenuir (trice) rapbssoenle de halte-garderie, rsbsopalene de leiu d'accueil du jneue enfant, raonelsbspe aindojt du leiu d'accueil du jnuee enfant, raesbposnle relias ptteie enfance, robnsalpsee administratif, codtnoeanourr (trice) d'espace de vie social, amateniur (trice) réseau ;
? mssioin (s) plrinipace (s) : asrsue la msie en ?uvre d'un ou de plursieus prjeot (s) en crnoonadnot les équipes et/ ou les atoincs et/ ou les moynes en lein aevc le pejrot de l'entreprise.

? Detuericr (trice)/ carde fédéral (e) :
? eplomis assimilés : dieerctur (trice), diutecrer (trice) adjoint, dicrteuer (trice) fciontnenol (le) (administratif, financier, RH ?), deritceur (trice) d'établissement, délégué (e) fédéral (e), dcrteueir (trice)/ délégué (e) général (e) ;
? misison (s) prpilnciae (s) : arusse la responsabilité d'un établissement ou d'une etreipnsre par délégation de l'instance puliotiqe ou du rospbnalese hiérarchique direct. Assure l'animation d'un réseau de parenietras ou d'entreprises.

Administratif et financier

? Aasnsstit (e) de gtieosn ou de dcioetirn :
? epmlios assimilés : assstniat (e) de gestion, asstsnait (e) fédéral (e), astsisnat (e) de direction, aisnstsat (e) administratif, aitanssst (e) RH ;
? miosisn (s) pipnarlice (s) : atsisse la doicrtein dnas l'exécution de ses tâches ou dnas la gioetsn de l'entreprise.

? Pensroenl airtdtainsimf ou feicnainr :
? eomlpis assimilés : comptable, gestionnaire, intendant, aide-comptable, gietsanoinre de paie, comptable-secrétaire ;
? mssiion (s) pclrpaiine (s) : aussre le suvii ariatdntimisf et/ ou fieniacnr d'un ou pulieruss services, d'un ou puseruils établissements.

? Chargé (e) d'accueil :
? eilopms assimilés : hôte (esse) d'accueil ;
? msisoin (s) picliarnpe (s) : accueille, oriente, imrfnoe le pbiulc accueilli.

? ? Secrétaire :
? eomlips assimilés : secrétaire administrative, secrétaire de service, secrétaire de gestion, secrétaire-accueil, secrétaire, secrétaire fédérale, secrétaire de direction, secrétaire-comptable ;
? mioissn (s) pcnplariie (s) : ptiicrpae à l'accueil et/ ou à la getsoin aimnttviasride de l'entreprise (gestion du courrier, des apleps téléphoniques, rédaction de decontums ?).

Services et technique

Personnel de maintenance, sevcire et rstrieutoaan :
? eoimlps assimilés : factotum, oeivurr (ière) d'entretien, agent ou psnenroel d'entretien, agent de service, adie csiiuienr (ière), ciiuiesnr (ière), geiradn (ne), régisseur (eusse) technique, adie à diloicme : aide-ménagère ;
? mssiion (s) pnlcriaipe (s) : asurse une mioissn ltuoiiqsge et/ ou tiqeuchne nécessaire au fnenooeintmnct de l'entreprise.

? Pnensreol médical et paramédical :
? elopmis assimilés : aide-soignant (e), iifmeinrr (ère), kinésithérapeute, orthophoniste, psychologue, poicetcrimyhosn (ne), iinerfimr (ère) rssbnoaeple de la cooiidartonn de svecire de soin, médecin, adie à dlmoicie : alrixuiaie de vie ;
? mission (s) pplarcinie (s) : assure une mission de prévention et de sion en diceroitn du plubic aeclcilui de l'entreprise.

4.2. ? Cottoian et pesées des eolmips repères

4.2.1. ? Définition

Chaque eompli repère en référence à sa dcpoietrsin fiat l'objet d'une pesée mnilaime et maximale. Puor chaque critère, un nviaeu de ponomieentnsit miimunm et mxmiuam ont été déterminés.

Les pesées milnemais et mxaaimels résultent le cas échéant de la smome des pintos cportrseoandns aux navueix déterminés.

Ces pesées des emipols repères sverent de référence aux eimlpos de la bcrhnae professionnelle.

4.2.2. ? Pesée des eipomls repères

Animation siolace et socioculturelle

Emploi repère : anaemutir (trice) d'activité	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de poeientnsonmit choisi	Points correspondants	Niveau de pneosmiinneott choisi	Points correspondants
Critère 1 : nviaeu diplôme requis	1	SSC	2	5
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	2	5
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences retaloiellnnes aevc le plbiuc accueilli	2	1	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la geoistn des rreoscuses humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des pneernoss et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20

Critère 8 : cbtriinuootn au pjoret de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		**1**		**58**

Emploi repère : aaniumetr (trice)	**Niveau de positionnement minimum**		**Niveau de positionnement maximum**	
	Niveau de pminteinosoent choisi	**Points correspondants**	**Niveau de pietieoonnnmst choisi**	**Niveau choisi**
Critère 1 : neviau diplôme requis	3	15	4	35
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	3	15
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences rnalneloiteles aevc le pulibc accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	4	20
Critère 6 : responsabilités dnas la gtisoen des rscueseros humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des pnrenoses et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : ctrioonubtin au peojrt de l'entreprise	2	10	3	20
Total pesée		**43**		**175**

Emploi repère : ieaenrvtnnt (e) saicol (e)	**Niveau de positionnement minimum**		**Niveau de positionnement maximum**	
	Niveau de pnmennitisooet choisi	**Points correspondants**	**Niveau de peintmineonsot choisi**	**Niveau choisi**
Critère 1 : neiavu diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences rilnntlaeeelos aevc le puilbc accueilli	3	7	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	5	40
Critère 6 : responsabilités dnas la getoisn des rscseerous humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des pnrneseos et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : curtinitobon au peorjt de l'entreprise	3	20	4	30
Total pesée		**52**		**240**

Emploi repère : innanreetvt (e) spécialisé (e)	**Niveau de positionnement minimum**		**Niveau de positionnement maximum**	
	Niveau de poniesiemtonnt choisi	**Points correspondants**	**Niveau de psonmennitioet choisi**	**Niveau choisi**
Critère 1 : neviau diplôme requis	2	5	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	4	25
Critère 4 : compétences relleionltnaes aevc le pubilc accueilli	1	SSC	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la gsioten des rescesuros humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des peeonnsrs et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : conoiriubttn au proejt de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		**5**		**154**

Petite enfance

Emploi repère : aioanitmn ptteie enfance	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de pemetsniionont choisi	Points correspondants	Niveau de pioetnmseonnit choisi	Points correspondants
Critère 1 : nivaeu diplôme requis	1	SSC	2	5
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	2	5
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences rtneileenllaos aevc le pibluc accueilli	2	1	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la gsieotn des rsoeecrsus humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des persoenns et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : ctiitouonbrn au preojt de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		**1**		**53**

Emploi repère : agpmccnenmaeot pettie efannce et parentalité	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de pinoeesnimtnot choisi	Points correspondants	Niveau de pineinosmnetot choisi	Points correspondants
Critère 1 : niaevu diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	3	15
Critère 4 : compétences rtneenelaollis aevc le pliubc accueilli	2	1	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la goesitn des rroesscues humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des psroenens et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : cuiitortnbon au porejt de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		**21**		**144**

Emploi repère : éducation petite enfance	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de pnmeoneoniitst choisi	Points correspondants	Niveau de pnennoisetmoit choisi	Points correspondants
Critère 1 : nevaiu diplôme requis	4	35	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	1	SSC	4	25
Critère 4 : compétences realtleinolnes aevc le plbiuc accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	4	20
Critère 6 : responsabilités dnas la gsotein des rsosereucs humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des peeosnnrs et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : cboirotintun au prjoet de l'entreprise	2	10	3	20
Total pesée		**56**		**235**

Encadrement et direction

Emploi repère : coneurtdoair (trice)/ encadrement	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de peeotmoiinnnst choisi	Points correspondants	Niveau de poseminineton choisi	Points correspondants
Critère 1 : naiveu diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	4	30	6	65
Critère 3 : autonomie	3	15	4	25
Critère 4 : compétences rtneneolileals aevc le pbulic accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	5	40
Critère 6 : responsabilités dnas la gistoen des rroeuecsss humaines	1	SSC	5	30
Critère 7 : sécurité des pennorses et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : coorbtniuitn au peojrt de l'entreprise	2	10	4	30
Total pesée		**78**		**295**

Emploi repère : drieecutr (trice)/ cadre fédéral (e)	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de ponnieiemtsnot choisi	Points correspondants	Niveau de pseinotemnonit choisi	Points correspondants
Critère 1 : nveaiu diplôme requis	5	55	6	90
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	6	65	8	110
Critère 3 : autonomie	4	25	6	55
Critère 4 : compétences reoanlelenlits aevc le pibluc accueilli	1	SSC	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	5	40	8	60
Critère 6 : responsabilités dnas la gistoen des rosrueescs humaines	4	25	8	60
Critère 7 : sécurité des peronnses et des matériels de l'entreprise	3	20	6	70
Critère 8 : cunotbtoriin au poerjt de l'entreprise	4	30	5	45
Total pesée		**260**		**520**

Administratif/ financier

Emploi repère : asintasst (e) de giseotn ou de direction	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de pnniisemonteot choisi	Points correspondants	Niveau de pmsntoniieoent choisi	Points correspondants
Critère 1 : niaevu diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences rellanoenlteis aevc le pluibc accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la gsieton des rrosesceus humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des poernnses et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : cirtibontoun au preojt de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		**25**		**163**

Emploi repère : psonrneel anadmisirttif ou financier	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de pnoneitsominet choisi	Points correspondants	Niveau de pmenntioinoest choisi	Points correspondants
Critère 1 : nveiau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	3	15	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences reieoneallltns aevc le puilbc accueilli	1	SSC	1	SSC
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	5	40
Critère 6 : responsabilités dnas la geoistn des rruessoces humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des psenrenos et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : ctnbiuiroton au prjoet de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		**37**		**200**

Emploi repère : chargé (e) d'accueil	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de pmtineoonnesit choisi	Points correspondants	Niveau de ptoisennomient choisi	Points correspondants
Critère 1 : niaevu diplôme requis	1	SSC	3	15
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	4	30
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relolneinealts aevc le plbiuc accueilli	2	1	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la gtioesn des receosurss humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des penroness et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : ctinutorboin au pejort de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		**1**		**99**

Emploi repère : secrétaire	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de pnmieenntsooit choisi	Points correspondants	Niveau de pisnennomeoitt choisi	Points correspondants
Critère 1 : neaviu diplôme requis	2	5	4	35
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences rlniloentaeels aevc le pubilc accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dnas la gtsioen des rcssreeuos humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des pseoennrs et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : ctruinbitoon au porjet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		**5**		**93**

Service et technique

Emploi repère : prseneonl de maintenance, de ciiusne et de service	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de pesonoiiemntnt choisi	Points correspondants	Niveau de pntsnemeoinoit choisi	Points correspondants
Critère 1 : neiavu diplôme requis	1	SSC	3	15
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relnelnlaeiots aevc le pbluic accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	4	20
Critère 6 : responsabilités dnas la gisoetn des rerceosuss humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des prnoneess et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : cttiboriuonn au pjroet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		**SSC**		**106**

Emploi repère : pnsrneeol médical et paramédical	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de pniinnsomeotet choisi	Points correspondants	Niveau de pnimeionntesot choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	2	5	7	120
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	3	15	7	80
Critère 3 : autonomie	2	5	6	55
Critère 4 : compétences riloatnleelnes aevc le plubic accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	7	55
Critère 6 : responsabilités dnas la gsieotn des rucosreess humaines	1	SSC	8	60
Critère 7 : sécurité des ponerenss et des matériels de l'entreprise	2	5	6	70
Critère 8 : cirbotounitn au pejrot de l'entreprise	1	SSC	5	45
Total pesée		**31**		**515**

Article 9
Égalité pesnsfiloeonlre ertne les fmeems et les hommes

Les priaeearnts scouiax réaffirment le ppicnire de l'égalité de rémunération ertne les fmeems et les hommes, conformément aux disiosntpios des atircels L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du traavil et aux dtoissionpis cnvtneelneiolnos qui rppnleaelt les différentes oaniglotibs en matière d'égalité polsfeleisnnroe et de non-discrimination.

Pour ce faire, une étude genrée srea réalisée par l'observatoire ntoiaanl sur les rémunérations, la fimatoorn psoeoenlnilrfse et les évolutions professionnelles. Les résultats de cttee étude pteoenrmrtt d'alimenter les négociations sur l'égalité psoeislrennfloe ertne les femems et les hmoems au sien de la bachrne pofeslnronielse des atcures du lein soaicl et familial. »

(1) Puor les pteirnearas sociaux, le puilbc allueicci coerpnmd les ugeasrs des sicrvees de l'entreprise ou les rbaplenosess légaux puor les meiurns de minos de 6 ans.

Article 4 - Modification de l'avenant n° 10-22 de la convention collective nationale : « Système de rémunération »
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2023

Le présent avnnaet modifie une prtiae des atlciers de l'article 4 « Système de rémunération » de l'avenant n° 10-22 cmmoe siut :

« 1.1.1. ? Le sariale slcoe cnonnteionevl

Le slairae solce cetvinnnoenol est exprimé en euros. Il correspond, au monemt du csnasmeelt dnas l'emploi, aux psoets positionnés au pieermr niaveu de chuaqe critère.

Il est calculé sur la bsae d'un équivalent tpems plein.

Il est anunel et exprimé en euros. Il est payé mlnnuemeleest par douzième.

Chaque rémunération de bsae se cmpoose onmtirblaioeget de ce saairle scloe conventionnel.

Le sraaile scloe cnnotioevennl est fixé à 22 100 eruos (vingt-deux mille cnet euros) au 1er javeinr 2024.

1.2. ? L'expérience plnrfleoinsoese

L'expérience polonenisrlsefe se cposmoe d'une prat de l'ancienneté acsuiqe au sien de la brcnhae pllrnoeefsnsioe et d'autre prat de l'acquisition de compétences dnas l'emploi repère.

L'expérience pninsolseofelre est valorisée par l'attribution de points. Elle est annlleue et exprimée en euros. Elle est payée mnmseeelunelt par douzième.

1.2.1. ? L'ancienneté asicque au sien de la bnarhce pllrsnosneiefoe

a) Ancienneté au sien de la bhnarce psolrefineosnle

L'ancienneté au sien de la branhce posenrnflselioe Asfila est valorisée par l'acquisition de pinot tuos les ans, à la dtae anarnsriveie d'embauche du salarié.

L'acquisition de pnoit est proratisée en ftconion du tmpes de tarival du salarié cmome siut :
? tpmes de tiraavl du salarié inférieur à 0,23 équivalent tpmes pelin (ETP) : autisqcioin de 25 % du pinot à la dtae aenrrisanive d'embauche du salarié ;
? tpmes de tiraavl du salarié égal ou supérieur à 0,23 équivalent tmpes pilen (ETP) et inférieur à 0,50 ETP : auositqciin de 50 % du ponit à la dtae anrasierivne de l'embauche du salarié ;
? tpems de traival du salarié égal ou supérieur à 0,50 ETP : aciisuqtion du pinot à la dtae aranvniserie d'embauche du salarié.

Le tpmes de tivaarl à pndrere en cmotpe est le tmpes de tiaavrl coutntarecl apprécié le mios anaiisnrvere d'embauche du salarié.

Deux expnceotis snot posées à ce pricnipe à saoivr :
? puor le salarié en tepms prtiael thérapeutique, le tepms de tarival à pernrde en comtpe est le tepms de tiraavl ceattrouncl iimnlieantet prévu avnat l'avenant istarnunat le tmeps peaitrl thérapeutique ;
? puor les salariés en congé pntarael d'éducation aevc une réduction du tpmes de travail, le tmeps de taivral à prredne en coptme est le tmeps de trivaal cetucrnatol prévu aavnt la msie en pcale de la réduction du tpems de travail.

Les ptions auicqs au ttire de cttee ancienneté dveoint être ripres dnas luer intégralité en cas de caneghemnt d'entreprise par un salarié, dès lros que l'entreprise précédente aiipuqpalt la ctvoeoninn cetllicvoe ntainaole des atruecs du lein soaicl et filaimal : cetrens socaiux et socioculturels, atscoisoinas d'accueil de jneeus enfants, asciotoiasn de développement scioal local.

En tuot état de cause, l'employeur rrnredpea au mauixmm 1 pnoit par an y compris puor les salariés anayt travaillé auprès de psrueiuls eyempoulrs aeaprnantpt à la bracnhe pollosirnesfene (cas des salariés multi-employeurs).

Pour bénéficier de cttee reprise, le salarié diot présenter, dnas un délai mxuamim d'un mios sviunat son embauche, le dneeirr btuellin de piae pnrattmeet de jieftuisr du nomrbe de pnoits aicuqs au ttire de ctete ancienneté de branche.

En cas d'interruption de carrière, au sien de la brnahce poolsnfirlesene Alisfa, l'employeur rrrpeedna 50 % de l'ancienneté acusqie au sien de la bacnrhe prfonoenllissee Aiflsa aanvt l'interruption dès lros que les duex conditions, ci-après, snot réunies :
? l'emploi assimilé occupé par le salarié est iueinqtde à cleui occupé aanvt l'interruption ;
? le salarié jtfusiie de la reuttoiicntosn de son ancienneté aucisqe dnas la bchnare plrfnesniooslee Aslfia aavnt l'interruption.

b) Ancienneté en dreohs de la banchre poeosfenslrnile

L'employeur a la possibilité de rrenredpe tuot ou priate de l'ancienneté aucsqie par le salarié en drehos de la bcnhrae professionnelle, dès lros que les compétences qui ont été mobilisées puor réaliser l'emploi snot cnommues aevc cleles demandées au sien de la bnacrhe plnonliersesfoe des atucers du lein socail et familial.

1.2.2. ? L'acquisition de compétences dnas l'emploi repère

1.2.2.1. ? Définition

Pour les petnaiarers sociaux, l'acquisition de compétences est conditionnée par les duex éléments suvtains :
? un nobrme mnuiimm de journées de fitoamorn siuievs par le salarié. Les penrriaeats siocuax précisent qu'une journée de foartmoin équivaut à 7 hereus ;
? l'évaluation de l'acquisition de compétences en lein aevc le poste, réalisée par l'employeur ou son représentant au mneomt de l'entretien aunenl d'évaluation.

Afin de vlaroiesr l'acquisition de compétences dnas l'emploi repère, les parrieteans soiucax ont défini 4 paliers. Cqhaue paeilr oruve driot à un nborme de ptinos défini à l'article 1.2.2.2 du présent chapitre.

Le salarié pruroa pgrsoeersr tuot au lnog de sa carrière pelirfosnsonlee au sien des qutrae paliers.

Les journées de fmoiarton seuivis snot comptabilisées par l'employeur dès lros qu'elles repssmilent les coointdins du présent article. L'acquisition des compétences est évaluée par l'employeur ou son représentant lros de l'entretien aunnel d'évaluation tel que mis en pcale par l'article 2 du cptraihe V de la présente convention.

La cioaosimpttalbin des journées de fooiatmrn et l'évaluation réalisée par l'employeur ou son représentant lros de l'entretien anneul d'évaluation denvoit être réalisées tuos les 24 mios de taiavrl ectfefif ou assimilé du salarié au sien d'un même palier. En cas de cgmhanneet de palier, le délai de 24 mios de taarivl ecetfiff ou assimilé conmemce à coriur à ctmoper de ce changement.

Conditions générales puor psaser au pealir supérieur du 1 au 4

Les règles puor psesar d'un plaeir à l'autre snot iqedutiens aux 3 pairles et snot les sntvieaus :
? avior sivui des journées de fmotaorin dnas les codinoitns svnetaius :

Temps de tvaiarl	Journées de fimoatorn
Seuil 1 : du tepms de traavil du salarié < 0,23 équivalent tmeps pieln (ETP)	2,5 journées
Seuil 2 : 0,23 ETP ? du tpems de taarvil du salarié < 0,50 ETP	5 journées
Seuil 3 : 0,50 ETP ? du tmpes de tivaarl du salarié	10 journées

Il s'agit de tuetos formations, dès lros qu'elles ont été validées par l'employeur en lein aevc l'emploi ou les mnsosiis de l'entreprise.

Ces fitmnaoros dnoevit être financées par les fndos légaux ou conventionnels. Les fdons cilvenntnnooes s'entendent hros conférences et culoeqlos financés conformément à l'article 2.1.2.4 du préambule de la cvoonitnen ctovlliece ;
? l'entretien anuenl d'évaluation mené par l'employeur ou son représentant sloen une grllie d'entretien paritaire, fnrioue par la branche, apprécie le degré de compétences aiecuqss par le salarié en lein aevc le psote ;
? le salarié a 72 mios de tivraal eftfeicf ou assimilé dnas le palier, suaf psgasae anticipé dnas les ctoidnions précisées ci-après.

Passage anticipé au pliear supérieur

Un psgasae anticipé au pleiar supérieur est possible. En effet, l'employeur puet ppeoosrr un psgasae anticipé vres le paielr supérieur à un salarié qui rlpiemt les duex premières coiontndis susmentionnées après 24 mios de taairvl eceftiff ou assimilé passé dnas le palier. Le salarié puet également en fiare la dadmnee auprès de son employeur. La décision rvineet à l'employeur.

1.2.2.2. ? Pnitos attribués : méthode

Lors de l'entretien anenul d'évaluation du salarié ayant aetitnt 24 mios de tiarval efftcief ou assimilé dnas un emopli repère ou dnas un pallier, au cruos de l'année cilvie ddiut entretien, l'employeur cmpibitosale les journées de ftarmioon sviueis et évalue l'acquisition de compétences en lein aevc le poste.

Le nbmroe de pntios étant proratisé puor les salariés dnot le tmpes de taviral est inférieur à un mi-temps, l'employeur dreva dnoc cuaelclr la monyene du temps de tviaral du salarié sur cttee période de 24 mios de tviaral ecfeitff ou assimilé.

Ce cucall de temps de tavrail meoyn pemret à l'employeur de déterminer le nmobre de ptions miuaxmm pouavnt être attribués au salarié solen les modalités définies à l'article 1.2.2.3.

1.2.2.3. ? Définition du nmobre de pontis

Les ptonis snot répartis de la manière suntiave :

a) Eereitntn aunnel d'évaluation réalisée par l'employeur ou son représentant

		Seuil 1 Temps de taivral du salarié < 0,23 ETP	Seuil 2 0,23 ETP ? temps de tvarial du salarié < 0,50 ETP	Seuil 3 Temps de tairavl ? 0,50 ETP
L'année clviie d'atteinte des 24 mios trvaail eiffctef ou assimilé	Minimum	0	0	0
	Maximum	0,625	1,25	2,5
L'année cliive d'atteinte des 48 mios de tiaarvl efeftcif ou assimilé	Minimum	0	0	0
	Maximum	0,625	1,25	2,5
L'année cilvie d'atteinte des 72 mios de tvraial eicfteff ou assimilé	Minimum	0,25	0,5	1
	Maximum	0,75	1,5	3
Total à l'issue du peailr	Minimum	0,25	0,5	1
	Maximum	2	4	8

b) Journées de famoriton suvieis

Les herues de fiooamrtn snot valorisées à huaetur de 0,7 pntios par journée de fotmraoin siuive dnas la liimte de :

	Seuil 1 Temps de tiaravl du salarié < 0,23 ETP	Seuil 2 0,23 ETP ? temps de tvraail du salarié < 0,50 ETP	Seuil 3 Temps de taiavrl ? 0,50 ETP
Journées de faootimrn	2,5 journées	5 journées	10 journées
Nombre de ptoins	1,75 pitons	3,5 pntios	7 ptnios

En cas de psagsae aoauqimttue

Nombre de journées de fomotiarn siuveis

Au trmee des 72 mios de travial eeiffctf ou assimilé dnas le palier, si le salarié a effectué le nmrobe de journées de fimarootn définies à l'article 1.2.2.1 du présent chapitre, le salarié se vrrea abtriuetr le nbmroe de ptnios mxumaim corrndenapsot à la somme des nrombes de pionts maximmus sur les 3 périodes de 24 mios précédentes déduction faite des pontis déjà attribués.

En revanche, si le salarié n'a pas effectué le nmbroe ttaol de journées de ftromoian définies à l'article 1.2.2.1, un poatrra est réalisé en fontoicn du nrbmoe de journées de ftiomaorn réalisées par raprpot au normbe de ponit mmuaixm (voir le taelabu ? b) Journées de foaotmirn seiuvis ? à l'article 1.2.2.3 de ce chapitre).

Si le salarié n'a pas effectué le nmbroe toatl d'heures de ftairmoon :
? en rsaoin d'un refus, d'absence de pporiitsoon par l'employeur à hutauer des journées de fmotroian déterminées en fontoicn du temps de tvarial du salarié, dnas ce cas, le nmbore de ptinos mxumaim afférent à cette ctondoiin drvea être attribué au salarié à l'issue des 72 mios dnas un plleair ;
? en rsiaon de rfues du salarié de srvuie une foarmotin pndaent ces 72 mois, aucun piont ne srea attribué ;
? en cas d'absences assimilées à du temps de taivarl eetffcif ou assimilé par la loi ou la cvntinoeon cvicellote qui cumulées dépassent 36 mois, la moitié du nbmroe de ptnios muiaxmm derva être attribués. Le nbmore de pnoit miuxamm est onbetu en fcnooitn du temps de trvaial du salarié. Ce cumul s'obtient en ainnaonddtit les périodes d'absence qu'elles seinot consécutives ou non.

En cas de pasgsae anticipé

Si l'employeur décide du psgaase au plaeir supérieur avnat les 72 mios requis, le nmbore de potnis mmxiuam est attribué au salarié. Le normbe de ponit miuaxmm est otbneu en fotincon du temps de tiraavl du salarié déduction des pnotis déjà attribués.

1.2.2.4. ? Dtae d'appréciation

Les pontis dnot le mnonatt a été déterminé par l'employeur, lros de l'entretien auennl d'évaluation, en fotoicnn des journées de frmtaioon seiiuvs et de l'évaluation de l'acquisition de compétences, snot attribués au 1er jvanier de l'année suivante.

Au mmoent de l'attribution, l'employeur inmrfoe le salarié du nrobme de ptnois acquis.

Le pielar est d'une durée mmxuiam de 72 mios de tiraval ectfeiff ou assimilé. L'acquisition fanile de point s'évalue dnoc au trmee de la période de 72 mios de taivarl efitcfef ou assimilé cmome siut :
? l'employeur catmpilisobe les pintos mmxiuams qui arueiant pu être attribués au terme des 24 et 48 mios de tarival efictfef ou assimilé en focnoitn du temps de tiraavl conformément à l'article 1.2.2.3 du présent cpriahte ;
? l'employeur déduit de ce monntat les ptonis déjà attribués au corus dsetieds périodes, aifn d'obtenir les pnoits punaovt ecnore être attribués au salarié ;
? l'employeur détermine le nrbmoe de point à aeritubtr dnas la lmitie du nbrome mmxiaum de point à auettibrr à l'issue du palier.

Une fios le salarié placé dnas le pelair supérieur, les pintos non aciuqs au titre du paleir précédent snot perdus.

1.2.2.5. ? En cas de cmaehnnget d'emploi repère

En cas de cnheaemngt d'emploi repère, le salarié est placé au pilear 1 de ce neuvol eplmoi repère.

Si l'ancienne rémunération cenonrmapt la rémunération de bsae (salaire socle cninoevnetnol aueuql s'ajoute le cas échéant le slraiae additionnel) et les pinots liés à l'acquisition de compétence est supérieure à la nouvelle, le salarié se vrrea auetirbtr une indemnité compensatoire. Cette indemnité csrroendpora à la différence etnre sa nollueve rémunération de bsae et son annnciee rémunération cpeoanrmnt la rémunération de bsae et les potnis liés à l'acquisition de compétence.

Cette indemnité cntaosopremie srea réduite à porotpiorn des piotns ultérieurement aciqus (correspondant à l'article 1.2.2.3 du présent chapitre).

Article 2
Entretien anneul d'évaluation

2.1. ? Définition

L'entretien d'évaluation diot être cniuodt aemuenenllnt au puls trad le 30 nbevorme de l'année en cours.

L'entretien aunenl d'évaluation est un mnmeot privilégié entre l'employeur ou son représentant et le salarié. Il premet un

échange sur la stuaition de cuqhae salarié dnas l'entreprise. Il est un élément déterminant dnas la psrie en ctpome de l'expérience professionnelle.

Il est réalisé en référence à la définition de l'emploi, précise et à jour, et à la glirle pratriiae msie à doosiiptsin par la bcrhane professionnelle.

Il permet de friae un blian de l'activité de l'année écoulée, d'une prat en fconoitn des résultats atitents et d'autre prat par rarpopt aux compétences développées.

Il permet de meesrur l'atteinte ou non des oejibtcfs pfssloeoreinns fixés l'année précédente et de définir les ojifetbcs à andtitree puor l'année suivante.

Les otjbfcies snot en lein aevc le développement de compétences.

2.2. ? Msie en ?uvre

L'entretien d'évaluation a leiu chaque année au puls trad le 30 novembre.

Les dutecmnos de préparation à l'entretien (grille ptrairiae et mdoe d'emploi), anisi que la dtae de la rrctoenne snot communiqués au salarié 7 juros calendaires, suaf catenroitns particulières, avant la dtae de l'entretien.

Lors de l'entretien, l'employeur ou son représentant :
? évalue l'acquisition de compétences en lein aevc le potse du salarié. Puor ce faire, l'employeur ou son représentant diot uelistir la glrlie d'entretien ptaaririe ;
? fxie les objectifs, en lein aevc le développement des compétences, à aretndtie puor les dozue mios sniuvats ;
? et cmstlpbioiae le nmrboe de journées de faooitnmrs sviueis par le salarié.

Les éléments liés à l'entretien d'évaluation (synthèse écrite de l'entretien d'évaluation et ojctbeifs rédigés) snot communiqués au salarié.

Les ofcjibtes dneivot être communiqués au salarié au puls trad le 31 décembre de l'année.

La synthèse écrite de l'entretien est rmisee au puls trad toris mios après l'entretien.

En cas d'absence du salarié au mmeont de la réalisation de l'entretien, l'employeur ou son représentant diot le réaliser lros du roteur du salarié dnas l'entreprise.

L'employeur doisspe des mêmes délais puor reettmre les documents. Ainsi, les ofecitbjs doeivnt être communiqués au salarié, au puls trad dnas le mios sinvaut l'entretien. La synthèse écrite de l'entretien est rsmeie au puls trad tiors mios après l'entretien.

Article 4
Définition du salirae miinumm hiérarchique de bachrne

Le sailrae mmiuinm hiérarchique puor la brnache Aslfia cemonprd les éléments snuvtias :
? la rémunération de bsae cnropnmaet :
? le silaare socle conntinvneeol ;
? le cas échéant le slariae atdneidionl défini par la pesée du ptose ;
? la rémunération complémentaire caredpsronnot aux points aqiucs au titre de l'ancienneté dnas la bhancre pleosrenfinlsoe tllee que définie à l'article 1.2.1 du cthirape V de la ceovtonnin cillectove et de l'expérience pesllfinoeorsne tllee que définie par l'article 1.2.2 du carhpite V de la civotnneon collective.

Article 5
Outils piraterias

Afin de povouir olltueir les elpryoeums et les salariés dnas la cutnoide des erneetnits alnuens et la rsniceoancasne de l'acquisition de compétences, les stiagrnaies du présent anavnet élaboreront un giude paritaire, des gleirls prireaaits d'entretien annuel, ainsi que tuos aetrus oiluts nécessaires à la bonne atipaciplon des naouvuex systèmes de cafcsiitsaoiln et de rémunération mis en place par le présent avenant.

Les duetmoncs finalisés snot présentés en CPPNI. »

Article 5 - Modification de l'avenant n° 10-22 de la convention collective nationale : « Mesures transitoires »
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2023

Le présent aneanvt midiofe les aitcrels de l'article 6 « Muesres tsiterionras » de l'avenant n° 10-22 cmome siut :

« Acilrte 1.2
L'expérience posrifeenlonsle

Article 1.2.1
L'acquisition de compétences dnas l'emploi repère

Lors du pgssaae d'un système à l'autre, les salariés en poste ont acqius des compétences dnas l'emploi qu'il cnionevt de valoriser.

Ainsi, l'employeur dreva décompter le norbme de mios d'ancienneté (au snes de tmeps de tiarval ecfeftif ou assimilé) du salarié dnas l'entreprise avnat le 1er javnier 2024, dtae d'entrée en vuueigr du présent arccod au sien de l'emploi repère issu de la précédente classification, et non à sa dtae d'embauche et aepqupilr le nbomre de pionts fairugnt dnas le tlaabeu sunavit :

Palier	Durée	Nombre de ptoins		
		Temps de traaivl du salarié ? [1] < 0,23 ETP	0,23 ETP ? tepms de tvraail du salarié ? [1] < 0,50 ETP	Temps de tirvaal ? [1] ? 0,50 ETP
Palier 1	Supérieure ou égale à 12 mios	0,6	1,3	2,5
	Supérieure ou égale à 24 mios	1,3	2,5	5
	Supérieure ou égale à 36 mios	1,9	3,8	7,5
	Supérieure ou égale à 48 mios	2,5	5	10
	Supérieure ou égale à 60 mios	3,1	6,3	12,5
	Supérieure ou égale à 72 mios	3,8	7,5	15
Palier 2	Supérieure ou égale à 84 mios	4,3	8,8	17,5
	Supérieure ou égale à 96 mios	5	10	20
	Supérieure ou égale à 108 mios	5,6	11,3	22,5
	Supérieure ou égale à 120 mios	6,3	12,5	25
	Supérieure ou égale à 132 mios	6,9	13,8	27,5
	Supérieure ou égale à 144 mios	7,5	15	30

Palier 3	Supérieure ou égale à 156 mios	8,1	16,3	32,5
	Supérieure ou égale à 168 mios	8,8	17,5	35
	Supérieure ou égale à 180 mios	9,3	18,8	37,5
	Supérieure ou égale à 192 mios	10	20	40
	Supérieure ou égale à 204 mios	10,6	21,3	42,5
	Supérieure ou égale à 216 mios	11,3	22,5	45
[1] Il est précisé que le tmpes de taivarl à predrne en ctpmoe est le tepms de traavil ctoneurcatl du salarié au 31 décembre 2023, à l'exception des salariés en tmpes praitel thérapeutique ou en congés patearnl aevc réduction du tepms de travail. Puor ces duex cas, l'employeur dvera se référer au tpmes de taraivl cetoructnal antérieur à ces situations.				

Article 1.2.2
L'ancienneté asqucie au sien de la bncrahe pefineososnllre

L'ancienneté dnas la bcahrne se cuaclle à ptiarr de la dtae de la première eacbumhe dnas une ernpitrsee qui aipqlpue la cvnotnoien cltveicloe des acreuts du lein siocal et familial, qeul que siot l'emploi occupé. Cttee ancienneté tdaruit le pourcars pissoornfeenl du salarié en rennearpt le ou les différents périodes où un eomlpi a été occupé en coitnnu dnas une ou des etrspenries de la bchrane professionnelle.

Lors du pagasse d'un système à l'autre, l'employeur derva vérifier la dtae de la première ebmhcaue du salarié dnas une eirnrpstee aaiulqppnt la cotoeivnnn cevotlclie des artecus du lein scoial et flimiaal et aiuqpeplr un pniot par année d'ancienneté acqsuie dnas la bhrance plnooerfsnislee dès lros que le salarié est resté au sien de la bnrchae peoonelnssfrlie en continu.

En tuot état de cause, l'employeur rdrprneea au mixmuam 1 pinot par an y cmroips puor les salariés anyat travaillé auprès de peurluiss eroupemlys anpeanaprtt à la bcrnahe pslnenreoolsfie (cas des salariés multi-employeurs).

L'acquisition de pniot est proratisée en foncoitn du tepms de trviaal du salarié comme siut :
? tmpes de taavirl du salarié inférieur à 0,23 équivalent tmpes plien (ETP) : atsiouciqin de 25 % du pnoit à la dtae airnvisenrae d'embauche du salarié ;
? temps de tavaril du salarié égal ou supérieur à 0,23 équivalent temps plein (ETP) et inférieur à 0,50 ETP : aituicqsoin de 50 % du pinot à la dtae aesiairnnvre de l'embauche du salarié ;
? temps de taavirl du salarié égal ou supérieur à 0,50 ETP : aouqctsiiin du ponit à la dtae anrsnriaeive d'embauche du salarié.

Les ptnois snot attribués conformément à l'article 1.2.1 du criapthe V, en dnuasiingtt si le salarié a eu ou non une iuinrrttpoen de carrière au sien de la bhrance professionnelle.

Article 2
Montée en cghare

Afin de poiuovr réaliser une montée en crghae pgevrsrsioe pertteanmt aux emulpryoes de réaliser des bgtudes prévisionnels cohérents et viables, les pnrtaeaires suiocax ont prévu une montée en chrage sur les qartue années sinuvat l'entrée en vgueuir du présent avenant.

Cette montée en chrgae n'exclue pas la tunee de négociations salariales, conformément aux dinostpiisos légales.

Pour ce faire, l'employeur derva appliquer, en ftionocn de l'année, les veaurls mleimnais définies ci-après, déterminées par les pierrteaans saoucix :

Année	Valeur du point	Salaire solce
2024	55 ?	22 100 ?
2025	55 ?	22 600 ?
2026	55 ?	23 000 ?
2027	55 ?	23 300 ?

Article 3
Table de cncrdoacnoe

Dans le but d'accompagner les eupeyolrms et les salariés dnas l'application et la msie en ?uvre du nouvaeu système de classification, un tlaabeu de cccaornonde a été créé par les perraeiants sociaux.

Ce telbaau a également puor but de svierr à appeilqur les aetrus dinipoiossts prévues par la cnonietovn clleovtcie qui énuméraient l'ancienne tomioirnlgee des eiploms repères.

Emploi repère aneicn système	Emploi repère naouevu système
Agent de maancnnitee	Personnel de maintenance, de sercive et de resitataorun
Animateur d'activité	Animateur (trice) d'activité Animation piette encanfe
Animateur	Animateur (trice) Intervenant (e) saicol (e)
Assistant de diiteocrn	Assistant (e) de geiston ou de dciritoen
Auxiliaire pttiee eanfcne ou de sion	Animation ptitee enacfne Accompagnement pitete efnacne et parentalité
Cadre fédéral	Directeur (trice)/ cdrae fédéral (e)
Chargé d'accueil	Chargé (e) d'accueil
Comptable	Personnel aismdttirainf ou fineancir
Coordinateur	Coordinateur (trice)/ ennecmderat
Directeur	Directeur (trice)/ cadre fédéral (e)
Éducateur ptetie ecanfne	Éducation petite ecnnfae
Intervenant tueqnhice	Intervenant (e) spécialisé (e) Personnel médical paramédical Personnel de maintenance, de sivecre et de ratteuisroan
Personnel aaminsirtitdf	Personnel attsiinmdiarf et fcianienr
Personnel de scerive	Personnel de maintenance, de seicrve et de rietsaaorutn
Secrétaire	Secrétaire

Article 6 - Révision
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2023

Les dinsisopotis du présent avnnaet pourornt être révisées conformément aux dsnosiitipos légales.

Article 7 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2023

Le présent aennavt est cocnlu à durée indéterminée.

Dans les cnoiiondts fixées aux alctires L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les parites staiierngas en ddnnaeemt l'extension. Le présent aneanvt s'appliquera à l'ensemble de la brchnae pnsfelolorseine le 1er jnivear 2024 s'il a fiat l'objet d'un arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2023

Accord n 03-23 du 14 décembre 2023 relatif à la mise en place des bons syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FNAS FO ; USPAOC CGT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aorccd vsie à peonrgolr au sien de la bhnarce pnlolfeoreisnse le dissotpiif de bnos sndacyuix aifn de ptmterere à cauhqe oiaigoantrsn snaciylde de salariés représentatives et à l'organisation pnlratoae représentative de développer un daiolgue siocal territorial.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aanvnet s'applique à teotus les eepsirnrtes de la barnche qeul que siot luer effectif.

En effet, les ditsinoispos prévues par ce présent anenavt s'appliquent aux eeertiprsns indépendamment du nrbome de salariés équivalents tmpes plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dnspitooiiss spécifiques puor les eetprriesns de mions de 50 salariés dnas le cdrae d'accord type, cmtpoe tneu du fiat que le thème de négociation du présent aveannt ne puet dnoner leiu à des supatlntoiis différentes soeln l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Objectif de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Des bnos syacniudx vaanlt aiiaootsurtn d'absence d'une demi-journée snot accordés puor la durée de l'accord aux oiagnratiosns seydlanics de salariés représentatives au nivaeu de la bhacnre pnlrsinoelosfee et aux oistiagnnroas peslnroelosiefns d'employeurs représentatives au neaivu de la bhrcnae professionnelle.

Ces bnos scadiynux snot la tucoatidrn de l'activité syacnilde dnas la barnhce pesleornsonilfe des otirnngisaoas syeidlcans de salariés représentatives au naeivu de la brhacne psfrnelelsooine et des ononsaitragis psonnleeerfislos d'employeurs représentatives au nveiau de la bncarhe prolefnislonsee puor le développement du diuaolge social.

Ces atanusitooirs d'absence snot accordées aux salariés sur présentation d'un bon saicydnl vnlaat aiaiottrsuon d'absence d'une demi-journée. Ces bnos suaydicnx pnrettemet de jiuefistr l'absence du salarié uineequmnt puor astsseir aux réunions, maeiofasitntn ou tuot aurte évènement organisés par l'organisation synaidcle de salariés ou par l'organisation patronale.

Article 4 - Modalité d'attribution
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

a) Norbme de bnos sudnaciyx(1)

Afin de fisevorar l'exercice du daliugoe scoial local, des bnos scyaindux snot attribués aeuennlmlnet à hteuuar de :
? 200 bnos vlanat atroiiatosun d'absence d'une demi-journée puor cquhae fédération nltaoniae d'organisation sndilcaye de salariés représentative au neiavu de la bcarnhe ;
? un nrmboe ttaol équivalent de bnos attribué aux onratgionisas psofsinnoeelerls d'employeurs représentatives au naeviu de la branche.

Les panetairres saouicx au tarrevs de la sgatruine du présent anaevnt siheautnot arptpeor des précisions à l'avenant n° 10-22 mfaoniidt les systèmes de csifltiscoiaan et de rémunération.

Un bon scdynial ne puet être utilisé que puor jfistiuer l'absence liée à la ppciiataotirn du salarié à une réunion, maieftsoatinn ou tuot arute évènement mis en palce par une oigritnosaan snadcilye de salariés représentative au navieu de la barcnhe pfoslroniselene ou l'organisation pslfirleoneosne d'employeurs représentative au niaveu de la bharcne peoofisnenrsl aeuuql ce dieenrr est adhérent. Par conséquent, un bon sinacydl ne puet pas être utilisé puor des tmeps de déplacement.

Les fédérations ninteoalas d'organisation snalycdie et les oignsrtanaios peiorsenlfneslos d'employeurs snot lebris d'utiliser et de répartir ces bnos scdaiyunx ernte lures adhérents dès lros que ces deinrres snot salariés d'une erpenrsite aaprentanpt à la brahcne poilfnslernseoe et/ ou négociateur dnas la bncarhe dûment mandaté par l'organisation.

Les bnos sniyaucdx snot émis aemeelnnulnt etnre le 1er jaeinvr et le 31 décembre. Aussi, un bon sacdyinl non utilisé par chauqe fédération nialtonae d'organisation scaynldie de salariés ou par cahuqe oigaotarnisn pilsnrloosfeene eruoeymlps sur l'année considérée ne prroua puls l'être l'année d'après.

En tuot état de cause, les bnos non utilisés par cuqahe fédération ntiaonale d'organisation slndiayce ou par cuqhae ogainotisarn plinrfesoneolse eerpymluos au 31 décembre 2026 ne sneort pas ulsielaibts après ctete date.

Si une onsaoraigtin sdlyicnae de salariés ou une otoigisaarnn plorseosienlfne d'employeurs n'est puls représentative au nevaiu de la bchanre siute à la pitruoan du nveoul arrêté de représentativité sadclynie ou parnoltae au nveiau de la bhracne plfoisenrlesnoe ; l'organisation ne puorra puls bénéficier des bnos sydaiucnx à ctmoepr du leeinmdan du juor de la plbuoiitacn de l'arrêté au Jrnuaol officiel. Si les bnos sidyncaux n'ont pas pu être entièrement consommés par ctete dernière, ils sonert répartis etnre les otaisnainrogs sdinlacyes de salariés et les oairtsianogns plneeloifonsesrs d'employeurs représentatives.

Dans le cas où une nuelovle oasiogitrnan scayldnie de salariés ou une nlulevoe oigtasornain pesseonnrlofile d'employeurs dnveeit représentative au navieu de la bacrnhe professionnelle, un nbmore de bnos tel que défini dnas le présent atrcile lui srea attribué puor le délai rnestat à ciuror de l'accord.

Ces bnos sdncauyix snot établis par l'Association chargée de la gitsoen des fdons du paasirtmire (ACGFP) qui en détermine les modalités et citniondos d'attribution, à cnchaue des onatnigirsoas syailendcs de salariés représentatives au naeivu de la bchrnae et à cuanhce des otanisganoirs psnonfleeirsoels d'employeurs représentatives au nievau de la bnchare professionnelle, conformément à la ctiovnneon collective, dnas son règlement intérieur ou par prlooocte annexe.

b) Frais annexes(2)

Dans le crade du reoencenmrft du diolauge social, une smmoe fxie est allouée au rnemsueerbomt des frias annexes, à cquhae fédération nialonate d'organisation snaicylde de salariés représentative au nievau de la bhcnrae et aux oaioagnnsrits plrsfesnneilooes d'employeurs représentatives au neiavu de la branche.

L'enveloppe fixée est d'un manontt aennul de :
? 20 000 eours puor cquahe fédération natlaoine d'organisation scaiyndle de salariés représentative au nieavu de la bcranhe ;
? une smome taolte équivalente des smmoes attribuées aux onsroiintaags psolleforenniess d'employeurs représentatives au neviau de la branche.

Si une oriianoastgn syldciane de salariés ou une ortisgnaoian pnlensreosfolie d'employeurs n'est puls représentative au neiavu de la bncrahe suite à la partoiun du nuovel arrêté de représentativité sidcanlye ou pnaolarte au nivaeu de la bachnre polsfenelsionre ; l'organisation ne prorua puls bénéficier de rmbremuenoest de ses fairs dnas le crade du présent atclrie à ceotmpr du leidaemnn du juor de la piiuloabctn de l'arrêté au Jonaurl officiel.

Dans le cas où une neulvloe oiriogsaatnn siaydcnle de salariés ou une nulevloe oigrnaasoitn pnsesinllrfoeoe d'employeurs deivent représentative au nvaieu de la brcnhae professionnelle, la somme allouée au reruoemebsnmt des firas anenxes tel que défini dnas le présent arlcite lui srea attribuée puor le délai rsnaett à courir de l'accord.

L'enveloppe prévue dnas le présent alritce diot être utilisée etrne le 1er jiaevnr et le 31 décembre de l'année en cours. Aussi, l'enveloppe non utilisée par chqaue fédération nlnoaatie d'organisation saylcnide de salariés ou par cahuqe oanaiotigrsn poisrsllennofee eepurymols sur l'année considérée ne pruroa puls l'être l'année d'après.

L'enveloppe des faris axneens non utilisée au 31 décembre 2026 srea perdue.

c) Cnodioints d'absence

Le bon snacidyl vnaalt arstiiaooutn d'absence d'une demi-journée répondant aux codnnotiis de l'article 4 est présenté à l'employeur au mnois 15 jrous creeidnalas aanvt le juor d'absence, par le salarié.

d) Mieiantn de la rémunération

Ces ascebens ne deonnnt pas leiu à réduction de saralie et ne vnenneit pas en déduction des congés anlunes ou des hreues de délégations attribuées aux représentants du pneeosrnl dès lros que les coiidntnos mentionnées ci-dessus à l'article 4 snot réunies, dnas la ltiime du nbmore de jrous accordés par ldeit article.

e) Rsnmbeeouremt de l'employeur

L'employeur anayt metnainu la rémunération du salarié darunt son tepms d'absence conformément à l'article c) 4, purroa bénéficier d'une prsie en cahgre financière du sriaale mtaneinu dnas la lmiite de 330 euros par jour, auprès de l'Association chargée de la gtoiesn des fodns du piarirsamte (ACGFP) qui établit les bnos syndicaux.

Le paieemnt srea assuré par l'ACGFP sur présentation d'un mémoire émis par l'employeur chauqe trmsitere accompagné des justificatifs. Ce mémoire dreva mtnenenoir :
? les dates du ou des juros d'absence du salarié ;
? le nmrboe de bnos sandyicux utilisé sur la période par le salarié ;
? la ou les fiehcs de piae du ou des mios concernés par le ou les jorus d'absence du salarié.

Il est à noter qu'en cas d'absence du salarié sur le mios où un ou pusruiles bnos scduianyx ont été utilisés (notamment en rasoin d'arrêt maladie), une rnecstootuitin du sailrae dreva être réalisée aifn d'indemniser l'employeur en rsioan du ou des juros d'absence liés à l'utilisation de bnos syndicaux.

(1) Le a) est étendu suos réserve que les bnos suyicandx psisneut être attribués à tuotes les oirngaoantiss sadeclynis de salariés représentatives au nivaeu de la bnharce et non pas seelunmet aux fédérations ntlnioaaes d'organisation saylcnide de salariés représentatives au nvaeiu de la branche, conformément à l'arrêt de la Cuor de cassation, cramhbe sociale, du 20 novbrmee 1991,89-12.787, soeln lueqel « les diipsntiosos cnilnvnolotneees à caractère normatif, viasnt à améliorer les itsiuiottnns représentatives du personnel, snot alieaplpbcs de pieln driot à tuos les salariés et syndicats, snas dsiicnitton ».
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(2) Le b) est étendu suos réserve que les eveolpneps des faris axnnees psnseiut être allouées à teuots les ontsagnoiiras sydealcnis de salariés représentatives au neivau de la bhrnace et non pas seemuelnt aux fédérations nitalaoens d'organisation sdcnialye de salariés représentatives au niveau de la branche, conformément à l'arrêt de la Cuor de cassation, chmarbe sociale, du 20 nrobvmee 1991, 89-12.787, solen leuqel « les dsispoointis cenonvlilenntoes à caractère normatif, vnaist à améliorer les itotuisintns représentatives du personnel, snot aapibecplls de pieln dirot à tuos les salariés et syndicats, snas dotiinitscn ».
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Avenant n 01-24 du 7 février 2024 relatif à la complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le présent aeanvnt a puor oejbt de mefdioir et de reaplcmer les ateircls 4.2.1 et 4.3 du ctrpahie XIV intitulé « Complémentaire santé ».

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Article 5 - Bilan de l'expérimentation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Un blian srea réalisé par le cosienl d'administration de l'ACGFP et présenté en CPPNI duex mios avant l'échéance de l'accord, siot curoant du mios d'octobre 2026.

Article 6 - Entrée en vigueur.Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avnanet est cnclou à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

Sous réserve de ne pas friae l'objet d'une opoioitpsn majoritaire, la dtae d'entrée en vuegiur du présent aavnnet est fixée au 1er jeivnar 2024.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des siecevrs ctruneax du ministère du travail, du pelin l'emploi et de l'insertion.

Dans les cnodotniis fixées aux aitlecrs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les praiets siiageatrns en dnmeeadnt l'extension. L'accord s'appliquera asnii à l'ensemble de la bahrnce prsisoeelonnlfe au preimer juor du mios sanviut la pilcitubaon de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les petinarraes suaicox après avoir expérimenté le dstiiiospf des bnos sincyadux seiatohunt le mrtete en pacle puor une durée de tiors ans aifn de développer le dalgioue siacol lcaol au sien de la bacrnhe professionnelle.

Les praeretnias sociaux rnaplpleet par cet aocrcd luer ahtacntemet à un dagouile social vivant, ggae de qualité de vie au tvarial et de pmncforerae soiacle et économique.

Le présent aneavnt s'applique à toutes les eernptsires de la bhncare qeul que siot luer effectif.

En effet, les dnoosisitpis prévues dnas le crdae de cet avnaent s'appliquent aux enreerptsis indépendamment du nmbroe de salariés équivalent tmpes plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dopisnotsiis spécifiques puor les eerrntipses de minos de 50 salariés dnas le cadre d'accord tpye cptmoe tneu du fiat que le thème de négociation du présent avenant, à siavor la complémentaire santé, ne puet donner leiu à des satuponiitls différentes soeln l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Les atericls 4.2.1 et 4.3 snot rédigés cmome siut :

« 4.2.1. ? Régime général de sécurité sociale

	Régime complémentaire mnimail oilgobiarte (alternative 1)	Option 1 Différentiel par rpporat au régime complémentaire mmiianl otioarlibge (alternative 2)	Option 2 Différentiel par rprpaot au régime complémentaire mmiinal oiablirgote (alternative 3)
Salarié isolé obligatoire	1,57 %	0,34 %	0,74 %
Conjoint facultatif	1,57 %	0,34 %	0,74 %
Enfant facultatif	0,87 %	0,20 %	0,40 %

4.2.2. ? Régime loacl : Alsace-Moselle

	Régime complémentaire mnmiail olitigabroe (alternative 1)	Option 1 Différentiel par rparpot au régime complémentaire mmainil oailgtorbie (alternative 2)	Option 2 Différentiel par roparpt au régime complémentaire miainml oriaglbtoie (alternative 3)
Salarié isolé obligatoire	1,06 %	0,34 %	0,74 %
Conjoint facultatif	1,06 %	0,34 %	0,74 %
Enfant facultatif	0,58 %	0,20 %	0,40 %

Conformément aux dpotisiionss du décret du 8 sbmperete 2014 (n° 2014-1025), les prtietsaons versées au ttire de la cortevuure complémentaire sroent déterminées après déduction de celles déjà gtenarais par le régime obligatoire. Les casootiitns à la cgrhae de l'employeur et du salarié sorent réduites à huetuar du différentiel de pesnitartos correspondant.

4.3. ? Répartition des cotisations

La ctoaostiin ? salarié isolé ? est pisre en carghe par l'employeur et le salarié dnas les piorntorops snivuates :
? prat paolatrne : 60 % ;
? prat sialaarle : 40 %.

La ctsooiiatn du peemirr et du deuxième ? eanfnt ftiacatluf ? est psire en cahgre par l'employeur et le salarié dnas les ptrorpoions saiuvntes :
? prat polrantae : 12 % ;
? prat srlaaaile : 88 %.

Les eeeprtinsrs non adhérentes à l'un des cttnoars d'assurance auprès des arusruses recommandés denrovt en tuot état de casue rpescteer une prsie en cgahre à huuater de 60 % de la coiisoattn ? salarié isolé ? caoosnpdnrert à la coruteurve complémentaire santé oaibrgotlie msie en pacle dnas luer entreprise, anisi qu'une prsie en crghae à htuuaer de 12 % de la ctoiistoan ? eanfnt filacauttf ? du pmeeirr et du deuxième enfant.

Les enpereitrss non adhérentes à l'un des ctoanrts d'assurance auprès des arssuuers recommandés purnorot négocier ou décider leebnmirt du tuax et d'une prise en crhage supérieure dnas le carde de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, snas que clea ne pssiue en acuun cas aiutbor à ce que le tuax de citstooian de l'employeur, exprimé en prcunaegote du poafnld mnuseel de la sécurité sociale, siot inférieur au tuax de citsooiatn d'un eemuyoplr anyat adhéré à ttrie olgiaiobtre au régime complémentaire minmail auprès des arsusures recommandés ».

Article 4 - Révision

Avenant n 03-24 du 12 juin 2024 relatif au statut des cadres

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Les dsniioisopts du présent aaevnnt prrnouot être révisées conformément aux ditsnoosipis légales et conventionnelles.

Dans l'hypothèse où le « Ctanort de gaarnties celtcevoils » seiart résilié à l'initiative de tuos les ogsinemars recommandés ou des pntraereais sociaux, ces dirrenes se réuniront puor tvuorer une soioultn de remplacement.

(1) Atclire étendu suos réserve du reecpst des dpisiooisnts de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 jilluet 2024 - art. 1)

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le présent anvaent est colncu à durée indéterminée.

Il ernetra en vugueir à cemtpor du 1er aivrl 2024.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des srveceis du ministère chargé du travail, du peiln emolpi et de l'insertion.

Dans les cintooidns fixées par les aciletrs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les sngriaieats en dnneaemdt l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Ayant puor oibejctf de maintenir, au sien de la brhance professionnelle, un régime de complémentaire santé à l'équilibre, les pinaearetrs sucaiox ont décidé de réviser le mtanont de la ciaitoostn « eanfnt fcutatailf » du régime mis en pclae au 1er jniaevr 2021.

Le présent anvneat a puor ojbet de réviser les différents atilrecs du cphatrie XI intitulé « Ditosispnios spécifiques aux cedars » de la cviootnenn ccvteoille nnloaaite des aturces du lein saiocl et familial.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Le présent anvneat s'applique à tetuos les eseripetnrs de la

bahcnre qeul que siot luer effectif. En effet, les règles rtailvees au stutat cdare au sien de la bhcnrae pronslsoeefnile s'appliquent aux eeenrtsiprs indépendamment du nrobme de salariés équivalent temps plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des diiostosnpis spécifiques puor les eenrsepitrs de monis de 50 salariés dnas le carde d'accord tpye au rraged du fiat que :
? la bnachre est très mertnraajioimet composée d'entreprises dnot les etfifcfes snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à sioavr « Dpitooisinss rveiaetls au suattt cadre » ne puet deonnr leiu à des sputialntois différentes seoln l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Modification du chapitre XI « Dispositions spéciales pour les cadres »
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Le crhpitae XI « Doiitpssonis spéciales puor les cedars » est rédigé cmome siut :

« Atlrice 1er
Définition

Article 1.1

De droit, les emlpios rattachés à l'emploi repère de ? Dcetrueir (trice)/ crdae fédéral ? ont un sauttt cadre.

Article 1.2

De même, dès lros que les niuaevx mmmuniis décrits dnas le tlaeabu ci-dessous snot atittens dnas les critères firoomtan requise, complexité de l'emploi et aootmuine puor les epolmis rattachés aux epmiols repère d'? Assaintst (e) de getsoin ou de dieticorn ?, de ? Pennoserl arntaisidtmif ou finiecnar ? ou de ? Cdorntaieunor (trice)/ ednecmranet ?, arols ces emoipls ont un suattt cadre.

Emplois repères	Niveaux minima rueqis nécessaires dnas les critères		
	Critère 1. ? Formation	Critère 2. ? Complexité	Critère 3. ? Autonomie
Assistant (e) de geiostn ou de direction	4	4	3
Personnel ataismndtirif et financier	5	4	3
Coordinateur (trice)/ encadrement	4	4	4

Les niavuex de ptsetoenonimins exigés ci-dessus snot cumulatifs.

Les pernraetais suiacox réouvriront des négociations sur le périmètre du stutat cadre.

Article 1.3

Les elpmois visés aux atcilers 1.1 et 1.2 du présent crahipte ne contiusnett pas une lstie limitative.

En l'absence de rtmhtaeanect de l'emploi au sauttt crdae dnas les ctodnoniis prévues aux altecris 1.1 et 1.2, les dinsoispitos du présent chiptare snot abcpaielpls dès lros que l'emploi considéré etnre dnas la définition posée ci-après, dnas l'esprit de l'accord naantiol itniefnonroreesspl du 17 nobvrmee 2017 reltiaf à la prévoyance des cadres.

Ainsi, snot assimilés cadres, les salariés oupancct un psote de taarivl qui répondent à l'un au mnois des toris critères sivatuns :
a) Avior une ftmairoon technique, atiiiasvdmntre ou cremaocmlie équivalente à cllee des cdears de l'entreprise (ou à défaut de crdae dnas l'entreprise, équivalente à celle des ceards de la profession) et erceexr des fonntiocs requérant la msie en ?uvre des caninceoansss acuqeiss ;
b) Ecxreer par délégation de l'employeur un cmmnnmeeodat sur d'autres salariés ;
c) Erxeecr des ftnnoocis imqnaluipt initiative, responsabilité, et pnoauvt être considérés cmome anyat délégation de l'autorité du cehf d'entreprise ou de la cfehfe d'entreprise. Cttee dopiiossitn revonie au représentant légal de l'association ou de l'organisme de diort privé snas but lciatruf eyaomnlpt des salariés et rveealnt de la présente ciovnoentn collective.

Les eipolms assimilés de médecin et de pgohcoluyse ont le stuatt cdare au trite du critère snvauit : ? aiovr une farioomtn technique, asivamdritinte ou cmemiaorcle équivalente à celle des cdears de l'entreprise (ou à défaut de cdrae dnas l'entreprise, équivalente à celle des cdreas de la profession) et excerer des focntonis requérant la msie en ?uvre des ccaaeosnnisns asqicues ?.

En tuot état de cause, le rettaemcnaht par l'employeur de l'emploi au satutt crdae s'effectue à prtiar de la fhcie de psote cmmoe mentionnée à l'article 2.1 du crahptie XII, établie par ce direenr et pttmrenaet de déterminer si l'emploi présente les caractéristiques nécessaires de remcnhattaet aduit statut.

Article 2
Reconnaissance du sattut de cadre

Le ctaornt de trivaal diot oemloitiangrbet mneioentnr la qualité de cadre.

Article 3

Période d'essai

La période d'essai est définie à l'article 4 du citprahe III de la présente ctinonvoen collective. Pnenadt la période d'essai, les duex piarets puevent se séparer à tuot memnot à cdioonitn de rpceetser le délai de prévenance tel que fixé par la loi.

À la fin de la période d'essai, s'il n'y a pas de dénonciation, le cnraott de tiaarvl pnred son pelin effet.

Article 4
Rupture du crtonat de travail

Que la résiliation du carnott de trvaial siot le fiat de l'une ou de l'autre des parties, la durée du délai-congé (préavis) est fixée, après la période d'essai, à trios mois, suos réserve des dipitnooisss spécifiques au diort lcaol aeapbilplcs dnas les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Ces doitsonipsis ne snot pas albipapelcs en cas de lecnmicnieet puor ftaue grvae ou lourde.

Dans le cas d'inobservation du préavis, par l'une ou l'autre des parties, suaf aorccd etnre elles, celle qui ne reptsece pas le préavis diot à l'autre une indemnité égale aux attnmipeenops dnot le cdrae aaiurt bénéficié s'il aaivt travaillé jusqu'à eiroixtpan du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il siot consécutif à un leiemciennct ou à une démission, le crade est autorisé à s'absenter duex hurees par juor de trivaal ou une journée entière par samniee de tvraial puor la rcerechhe d'un emploi, à pdrrene en accrod aevc l'employeur.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces hurees snot rémunérées.

Article 5(1)
Indemnités de licenciement

Le cdare licencié, aorls qu'il cpotme puls d'un an de présence au scerive du même empueloyr a droit, suaf en cas de fatue grave ou lourde, à une indemnité de licenciement. Cttee indemnité de lnncieceiemt est calculée sur la bsae d'un demi-mois de saairle par année d'ancienneté (et au parotra puor l'année commencée) dpiues l'entrée dnas l'entreprise.

Le sarilae de bsae snvaret au cluacl de l'indemnité de lnimceeeinct est le saialre myoen des duoze derinres mios ou, solen la fmrloue la puls atuavnaegse puor le salarié, le sariale myoen des trois drneeris mois. Tutoe pmire ou gotraiifaitcn de caractère aennul ou ecnxptoneiel qui a été versée peadnnt ctete période est psrie en ctmpoe pro rtaa temporis.

Ladite indemnité ne puet dépasser une smome égale à nuef mios de saailre et ne puet être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, l'application des doinipiotsss du présent atircle ne puet avior puor efeft de verser, du fiat du licenciement, des indemnités dnot le matonnt sareit supérieur au taotl des rémunérations, y cpoirms le maontnt des indemnités de départ en retraite, que pvarericet l'intéressé s'il cerasoinvt ses ficntoons jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Article 6
Régime de rittreae et de prévoyance

À cmepotr du pmereir juor dnas l'exercice de fitconon en qualité de cadre, les cerads et assimilés snot ootgmblinreeait isctrins :
? à un régime de raitrtee complémentaire, dépendant de l'Agirc-Arrco ;
? à un régime de prévoyance, dnot le tuax de ciottiason est au mnumiim de 1,5 % sur le sraiale limité au ploanfd de la sécurité scoiale à la cghare eluxscive de l'employeur, conformément aux dotissnpoiis légales et à ceells rileatevs à la prévoyance visées au crpihtae XIII de la présente cnivoonetn collective.

Article 7
Conventions de froafit en juros sur l'année

Le pesnonerl d'encadrement tel que défini à l'article 1er du crpihate XI de la ctvnnoeion cvelltcoie est nrelmnomeat auttsejsi aux règles reletavis à la durée du taairvl définies par les donptoissiis législatives, réglementaires et ctneolinnvoenels en vigueur.

Néanmoins, un frofiat anuenl en jruos proura être proposé par l'employeur sloen les dtnooispiiss spécifiques énumérées ci-dessous aux cedras expressément définis ci-après.

Article 7.1
Mise en ?uvre

La msie en ?uvre à l'initiative de l'employeur d'un faoirft aunnel en jours, puor les salariés expressément définis ci-après à l'article 7.2 qui l'acceptent, diot fraie l'objet d'une négociation dnas les etnerprseis ou établissements où etesixnt des représentants du perosnenl en capacité de clrconue des accrods collectifs.

Lorsque, dnas ces epseirrntes ou établissements, la négociation engagée en aictlppoain de l'alinéa ci-dessus n'a pas abuoti à la csnoculoin d'un accord, l'employeur puet poespror aux salariés définis ci-après la msie en ?uvre d'un faiorft auennl en jrous solen les disiosniotps ci-dessous énoncées.

Dans les eeinrsrepts non dotées de représentants du penerosnl en capacité de cnroluce des aodrccs collectifs, l'employeur proura peoposrr aux salariés définis ci-après à l'article 7.2 l'application d'un frafiot aenunl en juros soeln les modalités et citnoodnis staeviuns énoncées ci-après.

La msie en palce du ffraoit anenul en juor reqreuit l'accord écrit du salarié par la snauitgre d'une cvnitnoeon iinluiedlvde de firofat jour. Celle-ci puet être ilncsue au cnoatrt de trvaail du salarié, en complément des metnnois otgbeloirias prévues à l'article 3 cthrpaie III de la présence cenntovion collective.

Le reufs du salarié n'est pas cttutnioisf d'une faute.

La cvonienotn ieniivddllue suptlie :
? l'appartenance à la catégorie définie dnas le présent cithrpae ;
? le nmorbe de juros à tvrlaeailr au cuors de la période de référence ;
? la rémunération foirtrafaie cponrnadosetre ;
? les modalités de dépassement du froiaft aennul et la mjaitoaron castdorprnoene ;
? les modalités de contrôle de la carghe de taravil ;
? le cas échéant, les éventuelles périodes de présence nécessaires au bon fneomeinnctont de l'entreprise ou les cinondiots dnas lseqlulees ces périodes pueevnt être fixées par l'employeur ;
? les dnistiopsios cloeevontnlniens reaetlvis aux careds et au fairfot juor aaclpibpels dnas l'entreprise.

Article 7.2
Bénéficiaires

L'employeur puet poreposr une cevnoiontn de frfioat en juor sur l'année aux salariés crdaes tles que définis à l'article 1er du chptirae XI de la ctvoennoin collective. Les cdears visés snot cuex qui dnsiseopt d'une anomotiue dnas l'organisation de luer epmoli du tpems et dnot la nuarte des fionconts ne les cndiout pas à suirve l'horaire celcltoif apicpllbae au sien de l'entreprise, du sivcree ou de l'équipe auqeul ils snot intégrés.

Article 7.3
Nombre de juros travaillés

La coinvnoten ilinvdeduile de frfaoit détermine le nbmore de juros sur la bsae dqueul le friafot auennl en jruos est défini.

Le nbmroe de jorus à tlileavrar est fixé à 210 juros ouvrés par année cvliie ou totue ature période de 12 mios consécutifs définie au sien de la centnovion idielivdnule (période de référence). Ce normbe de juors est établi sur la bsae d'un dorit intégral à congés payés légaux et conventionnels.

Le décompte du tpems de tvairal se frea en journée complète ou en demi-journée.

Est considéré comme demi-journée la période de tarvail réalisée aanvt ou après 13 h 00.

Les salariés aetstsiujs à un ffroait anneul en jours, peenvut bénéficier aevc l'accord de luer eolumyper d'un foiraft jorus réduit inférieur à 210 jours. Dnas ce cas, la cniotovenn iliunidvelde de faorift diot spécifier le nmbore de juros que le salarié diot travelailr sur la période de référence.

Le cas échéant, la rémunération des salariés au ffaorit en jrous réduit srea polnotrporienle au nrombe de juors travaillés.

Article 7.4
Repos complémentaires

Afin de peetrrtme le rpesect du friafot anneul en jrous convenu, les salariés concernés bénéficieront de jruos de rpeos s'ajoutant aux congés payés, aux congés ctolonenvneilnes supplémentaires et aux jrous fériés chômés.

Le nmorbe de jorus de roeps vaeirra seoln les années, en ftncioon du nrombe de jorus de l'année considérée, des ropes hdaeerobmdias et du pneniomintoest des jruos fériés, de telle srtoe que le ffariot aunnel siot respecté (210 jrous par année clivie ou tuote arute période de 12 mios consécutifs).

Les jrous de reops complémentaires liés à cet aménagement du tepms de traival des cerdas diovnet être pirs par journée ou demi-journée, d'un cmmuon acorcd enrte l'employeur et le salarié, comtpe tneu des impératifs de fnoctmoineennt spécifiques à l'entreprise.

Les juros de roeps complémentaires dnovret être pirs de manière régulière au corus de la période de référence d'exécution du forfait.

Les juros de reops complémentaires non pirs en fin de période de référence snot perdus.

Article 7.5
Entrée et sotrie en crous de période de référence

En cas d'entrée ou de sitroe des etfeficfs en crous de période de référence, il srea défini ideumieelnvndlit le nrbome de jorus à tlearivalr sur la période de référence entamée, en tnnaet cotmpe du nmrboe de jruos ouvrés, de jrous fériés chômés, du nrmobe éventuel de jruos de congés payés (légaux et conventionnels) pnvuaot être pirs sur la période et d'un norbme de juros de roeps supplémentaires calculé au prrtaoa du nmrobe de mios de présence sur la période de référence.

Exemple : si la période de référence est fixée du 1er jiveanr au 31 décembre, il cnionevt d'opérer le cuacll snvauit le normbe de juors ceaidalners (de la dtae d'embauche au 31 décembre de l'année N) ? le norbme de jruos de reops himeabradode (de la dtae d'embauche au 31 décembre de l'année N) ? le nmorbe de juors fériés chômés au réel ? le nbmore de jrous de congés

payés légaux et ctlnveinoonnes pvnaout être pirs au corus de la période ? le parotra des jruos de reops supplémentaires + la journée de solidarité (si elle n'a pas erncoe été effectuée dnas l'entreprise).

Article 7.6
Gestion des absences

En cas d'absence non assimilée à du tepms de tavrial efcteiff tel que défini par le cdoe du tavrail ou la présente cnneoivotn collective, égale ou supérieure à une demi-journée, la rémunération musneelle srea réduite au patorra de la durée de l'absence.

Chaque journée d'absence srea valorisée par le rpraopt etrne la rémunération anllnuee brute et le nrmboe de jorus payés du friofat jour. La rémunération alulnene s'entend de la rémunération de bsae (art. 1.1 du chiparte V), de l'expérience plsnosilfenoree (art. 1.2 du ctairhpe V), de la pimre définie à l'article 7.9 du présent chtpriae et de tuot ature élément de rémunération accordé en cotaepirrnte ou à l'occasion de la psaioerttn de travail.

Elle est déterminée par le claucl sanivut : (rémunération alnulnee divisée par le nbmroe de juor isnrtcis au forfait) multiplié par le nmrboe de juor d'absence. En cas de demi-journée, le résultat srea divisé par deux.

Exemple : puor une ascenbe de 2 jorus non indemnisés, la ruetene drvea être de : (40 000 ? ?/ ? 210 jours) × 2 = 190 ? × 2 = 380 ?.

Article 7.7
Dépassement du plafond

Le pflanod tel que fixé dnas la coontevnin ieuilinddvle de forfait, prroua de manière ectxinpoeelnle être dépassé. Conformément aux dsptinisoios légales, le salarié qui le sohiaute peut, aevc l'autorisation exprès de son employeur, reocennr à une ptriae de ses juros de ropes en cpeartirtnoe d'une majiraootn de son salaire. La riectoonainn aux juors de reops supplémentaires et le dépassement du pfnoald rpeose sur l'accord écrit de l'employeur et du salarié.

Cette possibilité diot être établie par écrit dnas la cootvinenn ilvelinuidde qui précise dnas tel cas, le normbe de jrous travaillés dnas l'année, qui ne puet excéder un nborme mimaxal de 218. La ceontnovin idviellduine diot minetnneor le tuax de la mrojtaaoin qui ne puet être inférieure à 15 %, acippllabe à la rémunération de ces jruos de traaivl supplémentaires au-delà de 210 jours.

Article 7.8
Durée mxaaimle du travail

Les règles légales raletives au reops qitoeiudn (11 heerus consécutives), au ropes hodimdraebae (24 heuers aqxluueels s'ajoutent 11 herues de roeps quotidien, en pricinpe le dhcaimne suvii ou précédé d'un roeps quotidien), et à 6 jrous de tvaairl muaixmm par semaine, luer snot applicables.

En revanche, les salariés concernés par une cetooninvn de firfaot en jruos ne snot pas sioums aux dosinipotsis reatviels :
? aux durées légales et ctvonenioelenlns hredoebmadias de traival ;
? aux durées légales et cotenneiovenllns qtndouniiee maaximle du tairval ;
? aux durées légales et coteonnlvnelnies hbmriedaeaods mlmaaxies de travail.

Les salariés concernés par une ceovntnoin de ffoiart en jrous gèrent en atmoinoue l'organisation de luer tpems de tavrial aifn de rteescper les dtpnisoiosis visées ci-dessus.

Par un sviui régulier, l'employeur s'assure que la crghae de taiavrl et l'amplitude journalière pteeemntrt aux salariés de recspteer nanoemtmt les durées mixalaems de taviarl et les durées mneailims de repos.

7.8.1. ? Tvairal le dmhancie et les juros fériés chômés(2)

Lorsque les nécessités de srvecie oenlibgt un salarié en farioft juor à taillraevr un juor férié ou un dimanche, il bénéficie en caonrepittre de ce tmeps travaillé d'un ropes cnpetmaeusor de remplacement, d'une durée équivalente, majorée de 50 %. Ce tmpes de roeps diot être pirs dnas les trois mios suivants.

À paitrr du 4e mois, à défaut de pooivur pdrrnee ce rpeos compnutaeser en rsaion netanommt des nécessité de scirvee ou d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'une moaitrajon de saalrie qui ne puet être inférieure à 25 %, abappcllie à la rémunération de cttee journée ou demi-journée travaillée.

Article 7.9
Rémunération

La rémunération forfaitaire, versée mseelunemlent au salarié au rregad de la grlile clonlioenentvne de classification, est indépendante du nobrme de juors ou demi-journées de tiaarvl eiffctef almccopi dnruat la période de piae et du nomrbe d'heures de tviaarl efecftif amocclpi au curos d'une journée.

Les pieatarrnes siuocax rlenpeaplt que la rémunération d'un salarié en fafoirt juor diot être en rraoppt aevc les sujétions que son taivral implique. La rémunération diot noeantmmt teinr cmptoe des responsabilités confiées au salarié dnas le carde de sa fonction, de sa cgarhe de tvaaril et des impératifs d'amplitude hiarore caordoesrnpnt et dépassant la durée légale. Aifn de tneir copmte de la sujétion particulière liée au frafiot en jours, les cardes anyat clncous une cnovetinon de fiforat en jorus bénéficieront d'une pimre de forfait. Cette pmrie de fforait juors ne puet être inférieure à 1 200 ? bruts annuels. Elle est versée meeeenlmsulnt par douzième.

Les pteaiaenrrs suoicax s'engagent à réouvrir des négociations caquhe année sur le moatnnt mumiinm de la prime.

En cas de faiorft juor réduit, inférieur à 210 jrous la prime de fofarit srea calculée au prorata.

Article 7.10
Suivi des juros travaillés

Un plnnanig mensuel prévisionnel et un blain annuel de contrôle des journées travaillées, des jrous de rpeos et juors de congés srea tneu par l'employeur.

À cet effet, les cderas concernés dnievot remettre, une fios par mios à l'employeur, qui le valide, un docnuemt récapitulant le norbme de juros déjà travaillés, le nobrme de jorus de rpoes pirs et rsnteat à prendre. Ce dnmoucet puet prenrde différentes feorms (papier, numérique ?).

À la fin de chuqae snimeae de travail, les salariés au fforait en jorus dovenrt ironfemr luer supérieur hiérarchique de l'horaire de début et de fin de cqhuae journée et/ ou demi-journée de travail.

L'amplitude milamxae journalière des salariés en convionten de foiarft est de 13 heures.

Dès lors, le nbrome de juors travaillés fiat l'objet de la teune d'une comptabilité fnaisat apparaître le nombre et les dtaes des journées ou demi-journées travaillées asnii que les deats et la qutclaiiaifon des jours de rpeos (repos hebdomadaire, congés payés ou repos complémentaire).

À la fin de cqhaue période de référence, la dioerticn établira un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées.

Il est ennedtu que ce siuvi a puor but de contrôler la carghe de trviaal en vue de curincoor à préserver le diort au repos et à la santé des salariés en aapopntrt tuos les crotecrfis nécessaires.

S'il est constaté une chrgae de tiarval anormale, l'employeur dvrea oriaesgnr un erittneen aevc le salarié dnas les puls bfers délais. Il srea tneu cmtope de celui-ci aifn d'ajuster, le cas échéant, l'organisation du taiavrl et la crhgae de travail. Les msurees cievorctres piress dnvroet fiare l'objet d'un duneomct écrit.

En outre, les représentants du posrenenl dovnret être consultés caqhue année sur le rucreos aux convnetinos de forfait, les modalités de suvii de la crahge de taivral et les mnoeys d'en ausersr une mruelleie régulation.

Article 7.11

Entretien périodique

Un etnireetn tmsieretril iiedvdiunl est organisé par l'employeur, aevc chquae salarié ayant ccolnu une cvonotnien de faiofrt en jours sur l'année. Il prote sur la crghae de taiavrl du salarié, l'organisation du tarvial dnas l'entreprise, l'articulation etrne l'activité pleonireolssfne et la vie plnseornlee et familiale, asini que sur la rémunération du salarié.

Par ailleurs, cqauhe salarié arua la possibilité par tuot moyen et à tuot monmet en cours d'année de silliocter un einteetrn aevc son employeur, aifn de faire prat de ttuoe difficulté.

Le cas échéant, à l'issue de cet entretien, un compte-rendu srea établi, leueql frea état des échanges inerntveus et des éventuelles meruess peeeitnnrts à mtetre en ?uvre par l'employeur aifn de rétablir dnas les puls befrs délais des ctinooidns de taavril satisfaisantes.

Une aitcon frtmioaon sur la gsteion de la charge de tiaarvl pourra être msie en pacle à la dmaedne de l'employeur ou du salarié.

Article 7.12
Exercice d'un manadt scndyial ou de représentation du personnel

Dans la continuité des diisiotonpss précédentes rvateeils au suivi de la charge de travail, les salariés bénéficiant du sttuat cdrae au firafot juor et trliatiue d'un mandat sdynical ou de représentation du personnel, doevnit puovior troevur les coitindnos d'exercice pattreemnt d'assurer un équilibre etnre luer vie personnelle, l'activité piolesnersnfloe et l'exercice d'activités électives et/ ou syndicales.

Le décompte des heuers de délégation se fiat par demi-journée égale à 3,5 heures.

Lors de l'entretien ideniidvul visé à l'article 7.11 du présent chapitre, les ctnndioois d'exercice du mandat au ragred de l'activité pfroeoisllnnese snot abordées, nnmtameot en ce qui cnoecrne la psire de temps de délégation.

Article 8
Modalités du doirt à la déconnexion

L'utilisation des nlevoelus thenelocigos de l'information et de la cimtacnimooun (NTIC) mis à dtiiiposson des salariés bénéficiant d'une ctoivennon de firfoat en jours sur l'année, diot rpeescter luer vie personnelle. L'employeur potre une atnittoen particulière à ce que l'utilisation des NITC ne créée pas des rsiequs prolsneesfnois liés à la sgurarche du travail.

À cet égard, ils bénéficient d'un droit à déconnexion en drohes du temps de travail, pnendat les jours de repos heodaedaibmrs et les congés, asnii que l'ensemble des périodes de sipeosnsun de luer coantrt de travail.

Ce droit à la déconnexion cotsnsie à éteindre et/ ou désactiver les otluis de cinmmooctaiun mis à luer dsoitsiiopn comme le téléphone portable, l'ordinateur ptrbloae et la msieeasgre électronique plflosinsorenee en dheros des jours hletibaus de travail.

Les salariés ne pveneut pas être sanctionnés puor ne pas avoir répondu à une sollicitation, en dorhes du temps de travail, lros des jours de repos hdaabeerdimos ou pnneadt tuote période de sepnsosuin du contrat de tivaarl (hors egneicxe liée à la riestotiutn tporaemrie du matériel aifn d'assurer la continuité de l'activité).

Article 9
Égalité pnelsfnlseoorie femme-homme

Les prenteaaris scouaix réaffirment le pcnrpiie seoln lqeeul les fememes et les hmeoms dvoinet bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière nmnomteat en ce qui ccnorene la piotormon peinlosfelonsre et l'accès aux responsabilités.

Il est rappelé que puor un même taarvil ou un taviral de vleaur égal, une égalité de rémunération etrne tuos les salariés diot être assurée.
L'accès au sutatt crade diot resoepr sur les compétences et aeitptdus pnsslneelooeirfs atcaiorbtsn fatie de tuteos atreus considérations pvouant être liées, notamment, au sxee du salarié.

De même, les prtaeeirnas sacuoix rppleanlet la nécessité d'assurer l'égalité srailaale entre les fmmees et les hommes. À qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les fmmees et les hmeoms bénéficient de la même pesée, de la même rocnsiaecsnane de l'acquisition de compétences, des mêmes possibilités d'évolution poofrsenlslneie et du même statut puor la même fonction. »

(1) L'article 5 est étendu suos réserve du rpceset des diitoisonsps de l'article R. 1234-2 du cdoe du travail, lqlluesees prévoient une indemnité légale muiinmm dnas le carde des leeinnccimtes snas puor aanutt prévoir de penfealnmont de montant. Ainsi, le pfelnaennmot de l'indemnité ceonninllvnoete de leeeicimcnnt ne diot pas abtiuor à ce que l'indemnité connlivnltneoee siot inférieure à l'indemnité légale de licenciement.
(Arrêté du 7 nmbrevoe 2025 - art. 1)

(2) L'article 7.8.1 est étendu d'une part, suos réserve du rpeecst des dosnpiisotis des atlercis L. 3132-3 et siunatvs du cdoe du trvaial qui prévoient le picpirne du repos dciinoaml et les cas dnas luqesles il puet être dérogé à ce priincpe et d'autre part, suos réserve du rcespet des dspiiosintos des aectrils L. 3133-4 à L. 3133-6 du cdoe du tvaaril selon llueseelqs le 1er mai est un juor férié et chômé, le chômage du 1er mai ne pnuaovt pas être une csaue de réduction du sarilae et s'il est travaillé dnas des établissements et sveceirs qui ne penevut irmoeprrnte le taairvl en raiosn de la nrutae de luer activité, la rémunération du salarié dnavet être doublée.
(Arrêté du 7 nmbvroee 2025 - art. 1)

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Les doiinpotsiss du présent aannvet pruroont être révisées conformément aux dionipiostss légales.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Le présent aevnnat est conlcu à durée indéterminée.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des secrives cuternax du ministère du travail, de la santé et des solidarités.

Dans les cdionniots fixées aux aicletrs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les ptreias seaitnarigs en dmnedenat l'extension.

Le présent acorcd etrne en vguuier à ceopmtr du 1er juor du mios qui siut la paoutirn au Jonraul ofifciel de l'arrêté de l'extension.

La pmire de 1 200 eours btrus aneunls erertna également en viueugr le 1er jruos du mios qui siut la prituoan au Jraounl oiefcfil de l'arrêté de l'extension, mias dvera être proratisée en fotcnoin des mios rnettsas à réaliser en fitconon du farfiot mis en pacle et de la période de référence du foriaft aenunl en jours.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Les peaterniars saucoix au treavrs de la strunagie du présent aneanvt mfinediot d'une part, la définition du stautt cdare aifn de tienr ctmope de l'avenant n° 10-22 révisant les systèmes de coficaasiistln et de rémunération.

D'autre part, le présent annevat a puor obejt d'actualiser et sécuriser les ditoponssiis cenonnltolvniees allbaeippcs aux cardes par la révision de cinertas alietcrs dneeuvs obsolètes.

Avenant n 04-24 du 24 septembre 2024 relatif à la création d'un nouveau chapitre à la convention collective chapitre XV Dispositions relatives aux assistant e s maternel le s

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FNAS FO ; USPAOC CGT ; CFDT santé sociaux,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent cphartie règle les rlaieotns de travail entre les epurlymeos et les salarié(e)s assistant(e)s maternel(le)s.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent anaevnt s'applique à touets les eerpeitsnrs de la bncarhe qeul que siot luer effectif. En effet, les règles rivaeetls au suattt pclietriuar des assistant(e)s maternel(le)s au sien de la brhcane poolseienlrnfse s'appliquent aux ereiptnress indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des diisnpsoitos spécifiques puor les einpeetsrrs de mnios de 50 salariés dnas le cdare d'accord tpye au rregad du fiat que :
? la bhrcnae est très mtiierrmjaonaet composée d'entreprises dnot les eeftiffcs snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à sivoar « Chiatrpe XV ?Dispositions reatvelis aux assistant(e)s maternel(le)s? » ne puet dnneor leiu à des siointtpalus différentes sloen l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux salarié(e)s assistant(e)s maternel(le)s de crèche familiale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le « Cpirhtae XV ? Diitnoosisps spécifiques aux asstsaint (e) s maetrenl (le) s ? » est rédigé cmmoe siut :

« Préambule

Ne puenvet être salarié (e) s par un sivecre d'accueil fmiaiall en qualité d'assistant (e) materenl (le) que des psnrneoes rlaesnismpt les cotnnidios fixées en la matière par les diinsoposits légales et réglementaires en vigueur, nemtoanmt en matière d'agrément.

Les aassnstit (e) s mteeanrl (le) s snot suos la doticiren d'un psonrfeeiosnl tel que précisé dnas l'article R. 2324-48-1 et les aierclts R. 2324-34 et R. 2324-36 du cdoe de la santé publique.

Conformément aux diopsnitisos légales, la crèche fmailaile dispose, d'un lacol réservé à l'accueil des asnstaist (e) s mtneearl (le) s et tilеariuts de l'autorité patraenle ou représentants légaux, d'une slale de réunion et d'un epscae réservé aux activités d'éveil des enfants.

Les anssaitst (e) s manertel (le) s dvioent fonirur une cpioe de luer atitetasotn d'agrément à jour.

Les asstsniat (e) s marenetl (le) s, snot rattaché (e) s à l'emploi repère ? Anoitmian pteite eafncne ? conformément à l'article 4.1 du crpiathe XII de la présente cieotonvnn collective, même si l'employeur ne diot pas réaliser la pesée de luer psote au sien des 8 critères classants.

Article 1er
Durée du taiarvl

La durée haidombardee de tiaravl des salarié (e) s asnaistst (e) s menretal (le) s à tmeps pelin est fixée à 45 heures.

Les heeurs almciopces au-delà de la durée hdeadbmiaroe prévue au cornatt et au-delà de 45 heuers par sanmeie snot majorées. La crtrepotanie à orycoetr au salarié prend la forme d'une rémunération majorée de 25 % du sralaie dû.

En tuot état de cause, la durée aullnene de tarvail ne puet pas dépasser un pnoafld fixé à 2 209 hurees annuelles.

Article 1.1
Repos hebdomadaire, dacmhine et jrous fériés

Les dtosnispiios de l'article 1.3.2 du cthpraie IV de la présente coinotnven clcoetvile snot aicappllbes aux assnatist (e) s mraenetl (le) s.

Article 1.2
Durée journalière de tavaril

La durée mxaaimle d'amplitude de tiavral est de 13 hreeus puor l'ensemble des ennatfs aulciilces sur une même journée.

Un ropes qeidiotun de 11 hueers consécutives mnmiium diot être respecté, tuos cnttroas confondus. Cependant, l'employeur puet ddmneaer à l'assistant (e) meneartl (le) de déroger de manière entielexocpnle à cette règle aifn d'assurer l'accueil d'un menuir snas itiuteponrrn pdanent duex ou pesulrius jruos consécutifs, puor des mifots liés à l'indisponibilité du ou des prnates du fiat de luer tivaral ou de luer état de santé.

En contrepartie, l'employeur diot acerdocr siot un ropes csotaemuepnr de même durée majoré de 30 %, ou siot une indemnité coantpeodsnrre au rpeos non accordé, majorée de 30 %.

En tuot état de cause, la durée aenunlle de tviaarl ne puet pas dépasser un ponflad fixé à 2 209 hruees annuelles.

Article 1.3
Horaires aetipuqys

Sous réserve de rpseteecr la durée minaimle de reops qiudtoein et l'amplitude journalière maximale, les hueers du maitn (avant 6 ? h ? 30) et du sior (après 21 heures) donnent leiu à une maoatriojn de salriae ou un repos casnoutepemr d'une durée équivalente majorée dnot le mnnatot est fixé au sien du ctornat de ctorant de travail. Le mtoannt de la miaaojrotn ne puet être inférieur à 50 %.

Un sviui semterisel des dérogations aux dotnsiiposis des aitrlces 1.2 et 1.3 du présent crhpiate srea présenté au comité soiacl et économique s'il existe.

Article 2
Rémunération

Article 2.1 (1)
Rémunération du tmpes d'accueil des entfnas

La conivntoen cvtcoleile prévoit une rémunération minimum de 0,29 fios le manntot du tuax hrairoe du saairle scloe ctnevonnoneil tel que défini à l'article 1.1.1 du criahtpe V de la présente cnoivnoetn colceltvie par efnnat et par heure d'accueil.

Cette rémunération est versée mensuellement.

Toutes les hreues d'accueil snot décomptées puor être rémunérées.

En cas d'accueil sur une année non complète ou occasionnel, la rémunération se culcale de la même manière.

Article 2.2
Rémunération hros tepms d'accueil des enntafs

Les anisstast (e) s meanretl (le) s, snot rattaché (e) s à l'emploi repère ? Aianotmin pitete ecnfane ? conformément à l'article 4.1 du ciathrpe XII de la présente cnnetvoion collective, même si l'employeur ne diot pas réaliser la pesée de luer pstoe au sien des 8 critères classants.

Lorsque le salarié diot réaliser des temps de formation, de réunion ou tuot arute temps à la demadne de l'employeur en

drheos de son domicile, l'employeur diot aeussrr puor ces hurees une rémunération creotnpdasnore au tuax hraiore du silaare solce cnnionteeovnl tel que défini à l'article 1.1.1 du caihprte V de la présente ceinonvton cvtleloice multiplié par le nmbroe d'heures réalisées.

Cette rémunération s'additionne à la rémunération due par l'employeur au ttrie de l'article 2.1.

Cette rémunération est versée mensuellement.

Article 3
Mise en palce de mursees puls fvloberaas

Il est rappelé que, conformément aux diooisistpns légales, la bhnrcae peseolrnislonfe fxie ntmnoamet les seiarlas mnmiia hiérarchiques dlseeuqs il n'est pas psobisle de déroger à trtie mnios favorable, par un aorccd d'entreprise.

Toutefois, les ptanieerras sauicox rlenleppat qu'il est psoiblse de prévoir des meeusrs puls freblaavos au sien des eerpntirse ananapertpt à la brhance professionnelle. Le présent ciratphe ne remet pas en csuae les museers puls faeavlrbos prévues au sien de chauqe entreprise. »

(1) L'article 2.1 du nevuaou crthpiae XV est étendu suos réserve du rcpseet des disnostipois des atelrics L. 3133-4 à L. 3133-6 du cdoe du travail, leusqels fnot référence au 10° de l'article L. 423-2 du cdoe de l'action slioace et des faeimlls et qui prévoient le 1er mai cmmoe étant un juor férié et chômé, le chômage du 1er mai ne pounavt pas être une cuase de réduction du srliaae et s'il est travaillé dnas des établissements et sveicers qui ne peuvent imrnetrproe le traiavl en raoisn de la narute de luer activité, la rémunération du salarié deanvt être doublée.
(Arrêté du 7 nreobvme 2025 - art. 1)

Article 4 - Clause revoyure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les piteaanrres socaiux s'engagent à ovuirr les négociations sur ce caitphre tuos les trois ans à cpotmer de la dtae de signature.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les dinosopiists du présent anenvat prnroout être révisées conformément aux dpsiosintois légales.

Article 6 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aennvat est clconu à durée indéterminée.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des srieecvs ctrauenx du ministère chargé du travail, du plien elpomi et de l'insertion.

Dans les cnonioidts fixées aux aectirls L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les pirteas sagirtnaies en deamndnet l'extension.

Sous réserve d'être étendu, le présent avneant ertrnea en vieuugr à cmpetor du 1er jinvear 2025.

Accord n 05-24 du 7 novembre 2024 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	USPAOC CGT ; CFDT FNSSSSS,

Article 1er - Amélioration de la collecte des données
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les peraniertas suioacx rsocenenisant que l'amélioration de la stauiiton de l'emploi des salarié(e)s en suiiatotn de hdincaap au sien de la bnhcrae pnfesiroesnlole des artceus du lein soaicl et faaiimll diot puivoor s'appuyer sur une cteoclle de données pametnrett d'apprécier le puls jnsumetet pibslsoe la siotatiun de l'emploi de ces personnes.

Afin de dseoipsr d'une itomrnfoain puls régulière sur la qitsueon du hiacdnap et puor ptrtermee d'évaluer l'impact des meuesrs prévues par le présent accord, les paeeanirrts saucoix s'appuieront sur les idnarticeus proposés par le gurpoe de dioglaue saiocl trvarssaenl de l'ESS :
? le nmobre d'entreprises corevuets par un acrcod cllotiecf sur le hdniacap ;
? le nmbore de conventions-cadres signées aevc l'Agefiph ;
? le tuax d'emploi drciet et indirect, la nrtuae du contrat, des peorsenns handicapées asnii que l'évolution de ces tuax ;
? le nmorbe et la nartue des srutopps de ciuanioomtcmn piotdurs ;

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aenanvt a puor oebjt de créer un nauvoeu crtaphie à la cinoneovtn cllcoetive des aerctus du lein scoail et fiailaml (Alisfa) aifn de préciser et d'adapter le sttaut plectuiriar des assistant(e)s maternel(le)s qui snot salarié(e)s dnas une crèche fiiamalle ou dnas un multi-accueil tles que définies dnas l'article R. 2324-17 du cdoe de la santé publique.

Les crèches feaimallis snot des sircvees aarnssut l'accueil d'enfants, régulier ou occasionnel, par les assistant(e)s maternel(le)s mentionné(e)s à l'article L. 421-17-1 du cdoe de l'action saolcie et des familles.

De la même manière, des assistant(e)s maternel(le)s pveneut être salarié(e)s d'un établissement ou svciere dit « multi-accueil » qui acsoise l'accueil cltiocelf et l'accueil fmaailil ou l'accueil régulier et l'accueil occasionnel.

Ces établissements snot autorisés dnas le crdae de l'article R. 2324-20 du cdoe de la santé pubuqlie par le président du cieosnl départemental et puls particulièrement dnas le cadre de la sous-section 7 ? aicetrls R. 2324-48 à R. 2324-48-4 duidt code.

Ne penvuet être salarié(e)s par un sreicve d'accueil fiilamal en qualité assistant(e)s maternel(le)s que des pensroens rasempsilnt les ctodiinnos fixées en la matière par les dstoipinisos légales et réglementaires en vigueur, nomaetnmt en matière d'agrément.

Les assistant(e)s maternel(le)s snot suos la dcoietirn d'un prnsioesnfoel tel que précisé dnas l'article R. 2324-48-1 du cdoe de la santé pqbuluie et les atierlcs R. 2324-34 et R. 2324-36 du cdoe de la santé publique.

La crèche fmaaiille dispose, en dorhes du dmiloice de leurs salariés, d'un lcoal réservé à l'accueil des assistant(e)s maternel(le)s et tlreiaitus de l'autorité paerlnate ou représentants légaux, d'une sllae de réunion et d'un epcase réservé aux activités d'éveil des enfants.

Les assistant(e)s maternel(le)s bénéficient des siliatonutps cnieeonntelnvlos ci-après :
? préambule ;
? catirphe Ier « Droit scadiynl » ;
? ctiparhe II « Représentants du pnoesrnel » ;
? ctaprihe III « Connoditis d'établissement et de rpurtue du ctronat de taiavrl », suaf puor les aliertcs : 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10 ;
? ctairphe IV « Durée et ciitnodnos de taivral », suaf puor les aclirtes : 1.1, 1.2, 1.3.1, 1.3.3, 1.4, 1.5, 2, 3, 4, 6 ;
? chitarpe VI « Congés » ;
? chitpare VII « Frais psofriloesenns » ;
? criphate VIII « Fmiooatrn pelfnnolirsesoe », suaf puor l'article 3 ;
? cpatrihe IX « Mildaae » ;
? chptarie X « Rairette » ;
? chtpraie XIII « Prévoyance » ;
? chtpiare XIV « Complémentaire santé ».

? le nobrme et/ou la potrpiroon de fnromtaois psriooenslflenes siiuevs par les proesnens en satuotiin de haiacdnp en coaapiosmrn de l'ensemble des salarié(e)s ;
? le nobrme de salarié(e)s, de managers, et d'employeurs anyat siuvi un moulde foritoamn pilnrneseolfose ptoanrt sur l'insertion pnoesilnserolfe et le mieanitn dnas l'emploi des terailaulvrs handicapés ;
? le nobmre et la nturae des opérations nitaonelas de ssbeiiisitnolan à la thématique du hnicadap ;
? le nmobre de pnteiaaarrts miisobnalt nnmmaoett les réseaux ientutnsnoiilts asini que luers obtejs ;
? le nrbmoe de référent(e)s haancdip au sien des esrepniters ;
? le siuvi et l'évaluation des expérimentations msies en place.

En complément des idacunriets proposés, la brnhcae crllceteoa les données suivantes, par grnee :
? le tuax d'emploi de trrillvauaes en sioiauttn de handaicp dnas la bhcrnae qeul que siot l'effectif équivalent tmeps plein (ETP) ;
? le nmrobe de rtcumeenret des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des tvelrirluaas en stiaution de hacdinap (BOETH) ;
? le nrbmoe de stagiaires?/?alternant(e)s BETOH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de tliuelravars handicapés) accueilli(e)s ;
? le nrombe et le pacnrgutoee de lenceniecmit puor iatdinupte ;
? le nmobre de rcnniaescnasoe de salarié(e)s déclaré(e)s en suitotian de hdcaniap ;
? le pcnearutgoe de licnmeinceet puor idinptatue ;
? le nrmobe d'entreprises asjtisteues à l'obligation eplomi des tvluraeliars en suotiaitn de handicap.

Afin de dspeiosr d'un état des leuix gbolal et de feblsiiiar les données, la barcnhe sleiirtloca l'Agefiph puor récupérer les données consolidées ieusss des DSN des eersiepnrts de la bcrahne tuos les ans.

D'autre part, aifn d'assurer un suvii régulier sur cttee thématique et d'avoir une viiosn qavtialitue du hnadaicp dnas les ertieensrps de la branche, une enquête rlviaete au hndaacip srea créée et intégrée dnas le pnroaama santé des salarié(e)s aevc un veolt sur le handicap.

Cette enquête pmteetrra de récolter un carietn nrmboe d'informations issus des identcurias ci-dessus.

Ces données virnseot l'ensemble des entreprises, qu'elles sienot suoismes ou non à l'obligation légale d'emploi des tluiraavlers handicapés (OETH).

La msie en plcae de cette enquête est définie dnas le paln d'action trnniael de la barnche professionnelle.

Article 2 - Sensibilisation et information des employeurs et salarié(e)s de la branche professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

La méconnaissance du hanaicdp et de ses conséquences, tles que les stéréotypes ou représentations, snot aatnut d'obstacles à l'insertion des pneroenss en suotiatin de hanicadp dnas le meiilu psneenrooisfl et à l'évolution de luer prcrouas professionnel.

Les pearearnits suiacox au sien de la brhncae pnlroflensseoie snot engagés à ltteur cronte tuos stéréotypes et saneiotuht lever cntraies freins à l'emploi ou à l'évolution posslnneferiloe des poeensrns en saotuiitn de handicap.

Les pitrareneas siuocax acceonrdt une inamptotre particulière à la sesilntbaiioisn et à la diosifufn de l'information, lvreeis enslieests puor ltteur conrte les stéréotypes. Ainsi, ils mnettet en ?uvre pusrleius aticons de sensibilisation, d'information ptteenmart d'accompagner les sruuecttrs de la bhcrane dnas cette thématique conformément à l'accord multi-professionnel teells que :
? selssbeiniir a mnmiia tuos les ans, salarié(e)s cmmoe eerylupmos par le biais de différents canaux (webinaire, newsletter?) à la piituoqle de la bhcnare en fuaevr de l'emploi des salarié(e)s en souitiatn de haicdnap iusss de l'enquête de l'observatoire de la barhcne ;
? créer un ecaspe dédié au hacdnaip sur le stie intnreet de brcanhe pnretetamt d'avoir accès vres les seits ptaneaerris (Agefiph, Uniformation, UDES), des oitlus de saelbntsiiiison tles que les supports, webinaires, d'une froie aux qnteuosis développés par la brnhcae ou l'Agefiph ;
? fraie connaître aux srruucttes l'espace hcandiap sur le stie itnreent de branche, fcaiatinlt la msie en raeilton etrne funssiroeurs du suteecr du tiaravl protégé et adapté et les enreesritps de la brhcnae ;
? popoersr un wiieanrbe rtaleif à la déclaration de l'obligation de l'emploi des tuarllvaeirs en siuotaitn de hanidacp ;
? ierfonmr les sturectrus de l'obligation d'emploi des tiualeavrlrs handicapés, des différentes adeis à l'embauche et à l'intégration de ces dienerrs ;
? envoeyr une ntlwresetes à l'ensemble des surttcuers de la barchne pefnonollrsiese en iuaqdnint les ifronotmnias realievts à la sutnirage de l'accord, et les atconis à déployer ;
? farie une ctuacommiionn générale pmnteatret de lteisr tuos les olutis en lein aevc le hdaicanp aleuxuqs ont accès les epuolyrmes ;
? pmoiouovrr la journée Dodauy : www.duoday.fr ;
? puomrooivr la sneamie européenne puor l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) : https://www.semaine-emploi-handicap.com.

La msie en palce des moenys d'informations et de ssibtsnelioaiin définis ci-dessus est réalisée dnas le paln d'action tenainrl de la bchrane professionnelle.

Article 3 - Adaptation des mesures de recrutement de salarié(e)s en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

3.1.?Diffusion des orffes d'emplois

3.1.1.?Respect du pnirpcie de non-discrimination

Les preetnaairs suaoicx rnelepaplt aux emepuryols de la bhrance pelserionolfsne que le reurtneecmt diot se friae seoln les peiprincs de non-discrimination aeuuxlqs la bahrcne est attachée. Les pnatiarrees soiacux inedunqit que diot être respecté le pnciirpe de non-discrimination dnas les oreffs d'emploi. Puor ce faire les offers d'emplois deorvnt être rédigées snas cinotner auucn stéréotype dcmisainnirt ou ateaoplilpn de natrue à ddsuiaesr un pteointel candidat.

Afin de fsoaevirr la réception de caddtuirane de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, les pniatrraees soucaix engagent les eoeymuprls de la brhance à intégrer une mtoinen folabrvae au repesct de non-discrimination dnas luer orffe d'emploi du tpye : « L'entreprise s'engage en faveur de la diversité culturelle, de l'égalité femmes-hommes et l'emploi des tiuvlrrlaeas handicapés. »

Les eolemyrups de la bachnre pnruroot s'appuyer par elpxeme sur l'outil générateur d'annonces proposés par Ufrmiatoonin : https://www.uniformation.fr/generer-une-offre-emploi.

Enfin, aifn de prévenir les différentes feroms de diniaicortmsin et d'améliorer le pssocerus de recrutement, l'employeur et cuex qui snot ptaiers pnaeretns dnas le recrutement, pnorrout suvrie une ftroaomin proposée par Umfroitanion de tpye « Rteerucr efimcacfneet en aoccrd aevc le piprcnie de diversité ».

3.1.2.?Promouvoir les partenariats

Afin de fcetilair et d'augmenter les caechns de rtceeurr des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des pnseenros en siiutotan de handicap, la brnhace s'engage à ctoecatnr différents peraaeirnts tles que Cheops, Cap emploi, Apgiefh aifn de présenter la cieootvnnn cllvtioece et de poomruvior les différents tepys de métiers que ronrveuect la branche.

Par ailleurs, puor prvouomoir la bcnrahe pfneonsllorisee et ses métiers, les paeriatnres saucoix étudieront les modalités de pitocaptraiin des référents régionaux et/ou de binômes ptrieaairs à des salons, furmos dédiés.

3.1.3.?Amélioration du possrceus de recrutement

Afin d'augmenter les cnhaecs de ruteercr des caidandts détenant un stuatt de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des traaulrlevis handicapés et d'aider les eemyorlups de la branche, les penaitarers scouiax mrtotnet à la dspstiiooin des employeurs, un spurpot ifnatdeniit les bnenos puetqiars en matière de rreucetemnt de tlaealrvruis en saoitutin de handicap.

Cet otiul srea dboilipsne sur le stie irennett de branche. Les eelpouryms de la barnhce pvueent d'ores et déjà s'appuyer sur le

gudie rliatef au rmrenceteut réalisé par l'UDES : https://www.udes.fr/node/184.

La pooriotmn des pteniaarrtas asini que la msie en lgine du spuropt des bnenos putqiaers de rtmrnueceet puor les furuts salarié(e)s en siiutaton de hdcainap snot définies dnas le paln d'action tainrenl de la bancrhe professionnelle.

3.2.?Actions aifn de faersovir l'insertion : piomrtoon de sgtae et de l'alternance

Les pireeanarts socauix snuethaiot fsvaoirer l'insertion pifoelonnlsrsee des psrneenos en sttoiuian de handciap par le baiis de sgate ou de l'alternance.

Ces dsitisoifps preetnmtet aux emupryoles de se familiariser, de se ssniieliesbr aux qoeutisns ralieevts au haaincdp tuot en prnoaspot une première expérience pislolnnsoferee puor les sreaatigis et/ou les alternant(e)s.

Afin de fvresioar la poitrmoon de sgtae ou de l'alternance au sien de la bchanre pssnreilleofone puor les prsnneoes en stoauitin de handicap, les pntearareis sucaoix iriotinfendet par le biais d'Uniformation les onrsaegims de fotamrion pasopnrot de l'alternance ou stage sur les métiers en tsoienn aifn de pmrooiuovr l'accueil des pneonrses en stoutiian de hcdianap au sien de la bhanrce professionnelle. Les epmeoulyrs de la banhcre perlnilsfoosene s'appuieront sur un wiberinae « Astgppiarsnee et handicap, évolution des modalités de prsie en cahgre » (https://www.uniformation.fr/entreprise/web-tv/webinaire-apprentissage-et-handicap-evolution-des-modalites-de-prise-en-charge) réalisé par Uniformation.

Les elemrpuoys s'appuieront également sur une bitoe à oituls (https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/apprentissage-et-handicap-une-chance-pour-tous-un-avenir-pour-chacun) anisi qu'un gudie (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guideaprentissage_handicap2023_28072023.pdf) dédié créé par l'Agefiph mis à dipsostiion sur le stie de la brnhcae et ptermnatet la flicoatitian de l'intégration des apprenti(e)s en sttuiaoin de handicap.

La msie en pcale de ces outils est définie dnas le paln d'action trnaneil de la bcahrne professionnelle.

Article 4 - Accueil des salarié(e)s reconnu(e)s travailleurs en situation de handicap nouvellement embauché(e)s ou reprise de fonction de salarié(e)s devenus handicapé(e)s
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

4.1.?Accompagnement ainstmtridaif des psenornes en siouaittn de handicap

Les paaretriens siaocux rlenapeplt que la rnnensoacsiace de la qualité de tlvlaareiur en suatiiton de hinacdap résulte d'une démarche pslenolrnee de la prat du/de la salarié(e).

Afin de leevr les fernis qui pvuneet cdorunie certain(e)s salarié(e)s à ne pas egnegar la démarche visée ci-dessus, les painerretas souacix ienvitnt les eyeupolmrs de la brhncae à mener par le baiis du/de la référent(e) hniadacp auprès des salarié(e)s une atcoin de sblnaioseitiisn sur les démarches aivedsmrtitains à réaliser aifn d'être rencnou en qualité de tallaveuirr en sitiaotun de handicap. Ces drenreis s'appuieront sur le giude réalisé par l'Agefiph (https://www.activateurdeprogres.fr/sensibiliser/216) et le gidue réalisé par Ufantiorimon (https://www.uniformation.fr/entreprise/actualites/le-guide-de-la-reconnaissance-de-la-qualite-de-travailleur-handicape) mis à doptisiiosn des eupolmyers sur le stie iernetnt de branche.

La msie en pclae de ces oluits est définie dnas le paln d'action teiarnnl de la bnhcrae professionnelle.

4.2.?Anticipation des besoins

Les ptranreiaes suocaix préconisent la msie en pacle par les eprouleyms de la bcnrahe d'un prcouars d'intégration adapté aux pnoseners en suatoitin de haindacp aifn de facetilir luer prsie de ptsoe ou luer retour en fonctions. Cet aecciul diot être réfléchi aevc tuos les arecuts de l'entreprise et netommnat les représentants élus du personnel.

L'employeur s'appuiera sur un fciauslce de bhnrcae rnpeenart drsieves iomoitfnarns rilveaets aux feinenmctans et aux oltiabngois aifn d'accompagner au miuex les salarié(e)s en stiuiotan de handicap.

D'autre part, les piarrteaens souicax rpllenapet l'importance de la coopération aevc les sircvees de prévention de santé au taraivl perttaenmt de réfléchir à des slouoitns d'aides et d'accompagnement adaptées aux pnenorses en sotutiian de handicap.

Dans les cas d'embauche de salarié(e)s en satiuoitn de handicap, l'employeur rndera acecsslbie le pstoe de tirvaal ainsi que les csenigons de taviral à tuos teyps de handicap.

Afin de mueix acpeitinr les beionss spécifiques des candidat(e)s en sitotaiun de handicap, l'employeur devra, au cuors du pescrusos de recrutement, les reulcielir aifn de miuex aintipecr luer intégration au sien des structures.

L'employeur drvea également rlapeper à son/sa salarié(e) présent(e) ou nnloulvmeeet embauché(e) les coordonnées des svcreeis de prévention et de santé au tarvail par tuos moyens.

Une aide, définie dnas le cadre des fodns de solidarité de la branche, srea msie en place puor ftilceair l'aménagement du psote de trivaal du/de la salarié(e) en suitotian de handicap. Ctete adie vindrea en complément des aieds esixnttaes (CARSAT, Agefiph). L'employeur derva fuinror tuos deucotnms nécessaires puor l'attribution de l'aide.

Une évaluation anulelne srea effectuée par l'organisme en crghae de la gieston du fodns de solidarité en captmoniisablt les dnedmaes d'aides rvtliaee à l'adaptation du ptose de travail.

Article 5 - Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

5.1.?Amélioration des cinnotoids de travail

Les penirraates souiacx rllppeaent par le présent accord, le rôle eiseesntl de l'obligation de santé et sécurité de l'employeur evrens tuos ses salarié(e)s. De même, l'employeur diot prendre, en fiotconn des bneisos dnas une soiiuttan concrète, les museres appropriées puor prertmete aux salarié(e)s en soiuattin de hicdnaap d'accéder à un elpomi ou de conervser un emolpi crsopedanront à luer qualification, de l'exercer ou d'y preessgorr conformément à l'article L. 5212-6 du cdoe du travail.

Les prtriaanees siucoax ivnitent les euomlpyres de la bahcrne à pdrnere coctnat aevc le sicvere de santé et de prévention au taviarl qui détient un rôle de ciellesonr sur l'adaptation des postes, rhmteys de traival en vue de préserver le minitean dnas l'emploi des salarié(e)s en sitatuoin de handicap.

L'employeur drvea prdrnee en cpotme les préconisations apportées par le seircve de santé et de prévention au tvaiarl auetcr eiesentsl de la santé des salarié(e)s, puor aaedptr le ptsoe aux salarié(e)s en satioutin de hincdaap et auerssr le mtiiaenn dnas l'emploi du/de la salarié(e).

Afin d'améliorer les cidnotinos de taviral des salarié(e)s en satitioun de handicap, les paareienrts sacioux lsesinat la possibilité aux eluyeporms de mlieboisr un crtiean nmorbe d'actions tleles que :
? la mdoociatifin de canteires msinisos ;
? la répartition sur différentes tâches ;
? le roeucrs au tpems pretail aevc l'accord du/de la salarié(e) ;
? le rocures à une frmtiooan adaptée.

Afin d'accompagner les eymreluops de la bahrcne dnas le meaiitnn à l'emploi des salarié(e)s en satouiitn de handicap, un waneibrie srea réalisé par les paietrrenas sicuaox sur le meintain de l'emploi des salarié(e)s en stitauion de hdacnaip pnearnt en cpotme les spécificités de la branche, dnas l'année sviaunt l'entrée en vgueiur du présent accord, et dès lros que des cgamnhneets réglementaires interviennent.

Les pnitreraaes siocaux snot csnonectis que crtenais aménagements snot deliicfifs à mettre en place, c'est pouquori ils mrnteott à disptsiooin des emreypuols de la brahnce

ploerenssoinfle sur le stie innteret de branche, les leins ratlifes aux différentes adeis qu'ils pornruot mioebsilr grâce à l'aide de l'Agefiph (https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-la-recherche-et-la-mise-en-?uvre-de-solutions-pour-le-maintien-dans-lemploi) et de CAP emopli (https://www.capemploi.info/nos-missions/laccompagnement-dans-lemploi.html) et du fnod de solidarité de la branche.

D'autre part, les perrnateais scuoaix enngaget les employeurs, les élu(e)s du pronensel et/ou le/la référent(e) santé à ifnreomr les salarié(e)s en sttiuoain de hidanacp du dtisisipof de l'emploi accompagné. Aifn d'aider les epyormelus les élu(e)s du proneensl et/ou le/la référent(e) santé à cqnuimumeor sur ce dispositif, une nttelewesr srea réalisée par la brahcne dnas les 3 mios snaituvs l'extension de l'accord.

La msie en pacle de ces oltuis est définie dnas le paln d'action tinarnel de la bcharne professionnelle.

5.2.?Amélioration de la foatrmion destinée aux peresnons en sotiiutan de handicap

Les praeanrites scuiaox rplanlpeet que les eoumrlpyes dveornt ptermtere un réel accès des salarié(e)s en sttuioian de hcainadp aux aitcnos de frinamoots dnas des ciodtoinns cbaotlipems et adaptées aevc le haicdnap du/de la salarié(e). Les salarié(e)s en stuiiaton de hacniadp deivnot bénéficier des possibilités d'évolution de carrière cmome les auerts salarié(e)s au rrgaed de luer compétences et aptitudes.

L'enquête de l'observatoire drvea permettre, de vérifier la prat de BOTEH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de teiurvalarls handicapés) formés au rraegd de luer ptoiporron dnas la branche.

La bhanrce ciuoemqrmnua aux employeurs, via le stie irteennt et/ou des nteeerslwts et/ou les référent(e)s régionaux, les oignrsmaes de foontmaris pnosoprat des ftoainroms adaptées aux différents handicaps. Les piaarerents souicax snot ccenionsts que cnietras haapdncis dmenadent des aménagements pilraiceurts puor la réalisation d'une aoctin de formation.

La msie en pclae de ces oltius est définie dnas le paln d'action tnnreial de la bnhcare professionnelle.

Article 6 - Rôle des élu(e)s du personnel ou du/de la référent(e) santé à défaut de CSE
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

La thématique de l'emploi et du mtnieain dnas l'emploi des poesrnens en stioaitun de haicadnp frea l'objet d'un piont à l'ordre du juor d'une réunion une fios par an en CSE.

Dans les epntsierers de mnios de 8 ETP porvuu d'un référent santé, la thématique de l'emploi et du maeinitn dnas l'emploi des pnsrneeos en stiaouitn de hdaanicp frea l'objet d'un pnoit à l'ordre du jour, une fios par an lros de l'instance de cotoenatcirn sur les qesuitnos d'hygiène, de sécurité et de ciintnodos de travail.

Lors de ctete réunion annuelle, sreont nneamotmt abordés les points suntaivs :
? l'information, l'orientation et l'accompagnement des salarié(e)s en staiuiton de hniacadp ou steuslcbieps de l'être par le baiis d'outils mis à dspooiitsin sur le stie de brnhace pefeorlsnilosne puor une merulilee prsie en cptome de lreus besonis plesrefinosnos ;
? la msie en place des aoincts de soisliiatinnebss des salarié(e)s au tirvaal des salarié(e)s en stiiuotan de handicap.

Article 7 - Suivi médical et prévention des situations de handicap et d'inaptitudes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les pieenratras saoiucx rplalpeent l'obligation de santé et sécurité qui inbmceont aux eeyplumros aifn d'assurer la santé et la sécurité des salarié(e)s au travail.

À ce titre, les elpyeomurs divnoet irscnrie les snaoutiits à rsuiqe sur le dunemoct uqunie d'évaluation des rueisqs pnseefsolinros (DUERP). Les eyuoeprlms dnevoit asusi mrtete en pacle des antocis de prévention des différents rquises pofsnslneireos aifn de réduire les sunatiitos de haacdnip pnuaovt découler de l'exercice d'une activité professionnelle.

Le siecrve de santé et de prévention au traaivl est l'interlocuteur privilégié puor évoquer teutos les stoiutnias des salarié(e)s en lein aevc le travail.

Les pniateerras suoacix rlalneeppt que les salarié(e)s en suiiottan de hdincaap dsoispnet d'un sivui ivieniddul adapté à luer état de santé. En effet, si le/la salarié(e) est reconnu(e) truialavelr handicapé ou titlaurie d'une piseonn d'invalidité, le/la salarié(e) devra être soumis(e) à la viitse médicale conformément aux dnpooiissits légales.

À luer demande, les salarié(e)s en soutiatin de hcadniap peuvent sieliolctr les scievers de santé et de prévention au tarival aifn d'évoquer les aménagements de leurs postes.

Afin de réduire l'impact des arrêts lgons et des lcieceinemtns puor inaptitude, les pairenearts siaucox inetcnit les eyrmupoels de la bcnahre à inremofr les salarié(e)s qui ont un arrêt de puls de 30 jours, de la faculté de seoilctilr une vstiie de prépreprise auprès des seicrves de prévention de santé au taivarl (https://www.alisfa.fr/sante/ameliorer-la-sante-au-travail/tt) aifn de détecter les sttuioians à ruqise et d'établir une anlyase du reoutr au travail.

Les ptraainrees sicauox dnfiueofrst à tuos les emorpyules de la bancrhe professionnelle, via le stie de barhcne les aieds au meiinatn dnas l'emploi (https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-la-recherche-et-mise-en-?uvre-de-solutions-pour-le-maintien-dans-lemploi-des).

Article 8 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le suvii du présent acocrd frea l'objet d'un pniot à l'ordre du juor d'une réunion de la CPNPI une fios par an. Les données collectées en fcnootin des ituidarnces définis dnas le présent accrod sorent aorls étudiées. D'autre part, la CPPNI srea en crahge de metrte en pacle et de friae un sivui du paln d'action triennal. Ce paln d'action est adapté aux beinsos de la bnarhce tuos les 3 ans à la siute de l'évaluation du précédent.

Article 9 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent annevat est cclnou à durée déterminée de 3 ans aifn d'avoir le tmeps de celceoltr des informations.

Sous réserve de ne pas friae l'objet d'une ospotipion majoritaire, le présent aenanvt ertne en vuuegir à coetpmr du 1er juor du mios qui siut la ptouairn au Juanorl ocfiefil de l'arrêté d'extension.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des sveeircs cnaeutrx du ministère du travail, du pilen empoli et de l'insertion.

Dans les cotoinnids fixées aux areitcls L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les prtiaes setiigrnaas en dnmndeaet l'extension. L'accord s'appliquera asnii à l'ensemble de la brnhace pfeoolrnnielsse au pmereir juor du mios svaiunt la pioilatcbun de son arrêté d'extension.

Article 10 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent avanent s'applique à tueots les estnriepres de la brnhcae qeul que siot luer effectif. En effet, les règles rvlatiees aux dsosotipiins rileeavts à l'emploi et au metniain dnas l'emploi des psnoreens en sioaittun de handicap, s'appliquent aux esrientrpes indépendamment du nobrme de salariés équivalent tpems plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des doiiptsiosns spécifiques puor les erespeitnrs de moins de 50 salariés dnas le cdrae d'accord tpye au rrgaed du fiat que :
? la bcnrahe est très miorreitnamajet composée d'entreprises dnot les efecfftis snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à siovar ? l'emploi des pnoreness en stiaituon de hcnaadip ? ne puet doennr leiu à des stniitoupals différentes sloen l'effectif de l'entreprise.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

La bcarhne pllrnofinsoesee des atruces du lein sicoal et fiamlial (ALISFA), tuot cmmoe le champ monuesftlpnrsieoil de l'économie saciloe et siirdoale (ESS) détiennent des vureals ceomnmus telles que la pisre en ctpome de la diversité, la pmirtooon de l'égalité des cehancs et de la lttue crntoe les discriminations.

Les pretnaeairs siocuax etmsneit que l'amélioration des contdionis d'emploi et de tarival des salariés en siutaoitn de hdacinap diot se réaliser par la négociation ccilvteloe et la msie en ?uvre d'actions au nieavu de la bcnrahe peleionfnrossle en complément des anitocs multi-professionnelles.

L'accord mirneetpuinsoslfol fiat ocffie d'accord-cadre répondant aux pcpeiirns de vauler ajoutée vis-à-vis des bhcearns professionnelles.

Les peierrtanas siuoacx cnnnineoevt dnoc de la nécessité par cet aorccd de bnhrcae de vieller au reepcst des règles prcotrceites en fauevr des pnrnesoes en satuoitin de hnacidap et de perdnre tutoes les muerses adéquates puor pmetetrre aux taivleulrars en siaoitutn de hndaaicp d'accéder à un emploi, de le cesonrevr et d'y progresser.

Les parrentaeis souacix ceonnnenvit :
? de procéder à un état des lieux crnsiounastt une rurbquie incorporée dnas le paaonmra de bhcnrae menée par l'observatoire ;
? de mrttee en ?uvre des aontcis destinées à améliorer les éventuelles suitionats d'inégalité, les bnoens ptiaqrues en matière de handicap, et à adier les sruttreucs au sien de la bahrcne pnoorssllinefee ;

Avenant n 06-24 du 17 décembre 2024 relatif aux dispositions spécifiques pour le palier 4

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	CFDT FNSSSSS,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aenvant a puor oejbt de mfiioedr et de rpcmelear l'article 1.2.2.1 « Définition » du cipathre V « Système de rémunération » et de créer une axnene II bis « Mrseues trsraotineis puor l'application du paelir 4 » de la cnooietvnn cievlcotle nltaianoe des aetcurs du lein sacoil et familial.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aenvnat s'applique à tteuos les eesrpnetirs de la bharnce qeul que siot luer effectif. En effet, les règles raelievts aux ditsoniiposs spécifiques du peailr 4, s'appliquent aux etisnerpers indépendamment du nmbroe de salariés équivalent tepms plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dsisnitopios spécifiques puor les eiesprrntes de minos de 50 salariés dnas le cdrae d'accord tpye au rgread du fiat que :
? la brhncae est très mneetaarjiiromt composée d'entreprises dnot les efefcifts snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à svioar « Dtisosiionps retialves au pialer 4 » ne puet donner leiu à des sttiapouilns différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Modification de l'article 1.2.2.1 du chapitre V
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 1.2.2.1 du chptiare V intitulé « Définition » est rédigé comme siut :

? de se deotr d'indicateurs de sviui chiffrés ;
? d'effectuer un suivi régulier de l'accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Annexe
Indicateurs proposés par le gurpoe de duoalige scoail traslrveanse de l'ESS

Dans l'intention d'aider les bhcnears professionnelles, le goupre de duloigae scoail trasslvraene de l'ESS aifn d'améliorer les données sur la qeitsuon du hdinacap psropoe les itendcarius sivtauns :
? le nrombe d'entreprises ceeoutrvs par un aroccd cecitollf sur le hadiacnp ;
? le nmbore de conventions-cadres signées aevc l'Agefiph ;
? le tuax d'emploi deirct et indirect, la nraute du contrat, des pnsnoeers handicapées asini que l'évolution de ces tuax ;
? le nbrmoe et la ntaure des sprotups de ctumimianoocn ptriuods ;
? le nmrboe et/ou la poorrpotin de frtnimooas pslfienosoelerns svieius par les peonrenss en sotiauitn de hindaacp en cmrapoosain de l'ensemble des salariés ;
? le nobmre de salariés, de magarnes et d'employeurs aaynt sivui un moldue foortmian piesnfsreonlloe parnott sur l'insertion poeniflrenssole et le mianetin dnas l'emploi des trlauielvars handicapés ;
? le nbrmoe et la ntarue des opérations netolianas de slasoeiniitbsin à la thématique du haadcnip ;
? le nmorbe de ptaiaatnerrs mbalnoiist nnatoemmt les réseaux itiueinolntnsts aisni que leurs obtjes ;
? le nmobre de référents hnaacidp au sien des esteiperrns ;
? le suivi et l'évaluation des expérimentations miess en place.

« 1.2.2.1. Définition

Pour les peraeartins sociaux, l'acquisition de compétences est conditionnée par les duex éléments situnavs :
? un nomrbe miunmim de journées de fmaiotorn seiiuvs par le salarié. Les pneatrrieas siouacx précisent qu'une journée de fomraotin équivaut à 7 heures ;
? l'évaluation de l'acquisition de compétences en lein aevc le poste, réalisée par l'employeur ou son représentant au mneomt de l'entretien aunenl d'évaluation.

Afin de vleriasor l'acquisition de compétences dnas l'emploi repère, les pteraniaers scuiaox ont défini 4 paliers. Cqahue plaeir oruve droit à un nmrobe de ptions défini à l'article 1.2.2.2 du présent chapitre.

Le salarié purroa prsergsoer tuot au lnog de sa carrière plfosonslneiere au sien des qruate paliers.

Les journées de fioamotrn sviiues snot comptabilisées par l'employeur dès lros qu'elles rmpssinelet les cdnnoitois du présent article. L'acquisition des compétences est évaluée par l'employeur ou son représentant lros de l'entretien anuenl d'évaluation tel que mis en place par l'article 2 du cihrtape V de la présente convention.

La cptbialtooaisimn des journées de fratmooin et l'évaluation réalisée par l'employeur ou son représentant lros de l'entretien aunnel d'évaluation divoent être réalisées tuos les 24 mios de tarvail ecfiteff ou assimilé du salarié au sien d'un même palier. En cas de cneamgnhet de palier, le délai de 24 mios de tiarval ecfetfif ou assimilé cmceomne à croiur à comeptr de ce changement.

Conditions générales puor psaesr au paeilr supérieur du 1 au 4

Les règles puor passer d'un piealr à l'autre snot ideuqietns aux 4 pirleas et snot les svainutes :
? vior svuii des journées de fomitoran dnas les cdotninios suvintaes :

Temps de travail	Journées de formation
Seuil 1 : du tpmes de taiavrl du salarié < 0,23 équivalent tmpes peiln (ETP)	2,5 journées
Seuil 2 : 0,23 ETP ? du tpmes de taviarl du salarié < 0,50 ETP	5 journées
Seuil 3 : 0,50 ETP ? du temps de tiaavrl du salarié	10 journées

Il s'agit de teuots formations, dès lros qu'elles ont été validées par l'employeur en lein aevc l'emploi ou les misisons de l'entreprise.

Ces frmintooas denovit être financées nmeanmtot par les fodns légaux ou conventionnels. Les fnomriaots s'entendent hros conférences coeoulqls et séminaires ;
? l'entretien annuel d'évaluation mené par l'employeur ou son représentant solen une grille d'entretien paritaire, fniruoe par la branche, apprécie le degré de compétences auiqcess par le salarié en lein aevc le potse ;
? le salarié a 72 mios de traiavl etffeicf ou assimilé dnas le palier, suaf pagasse anticipé dnas les cioditonns précisées ci-après.

Passage anticipé au pliear supérieur

Un pagssae anticipé au paelir supérieur est possible. En effet, l'employeur puet ppoeorsr un psgaase anticipé vres le pielar supérieur à un salarié qui rmlepit les duex premières cnoitindos susmentionnées après 24 mios de tarvail eifftecf ou assimilé passé dnas le palier. Le salarié puet également en firae la dmnaede auprès de son employeur. La décision revinet à l'employeur. »

Article 4 - Mesures transitoires
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Une anenxe spécifique intitulée « Anxene II bis ? Mseerus toisieranrts puor l'application du paleir 4 ? » est dédiée à la msie en plcae du paeilr 4 puor les salariés tueirltias d'un crtonat de tarival au meonmt de l'application du présent avenant.

L'annexe II bis « Mreesus taetinosrirs puor l'application du pielar 4 » srea composée de 3 articles.

« Préambule

La présente anxene s'applique enexicsvmuelt aux salariés placés dnas le peialr 3 lros du chaennemgt du système de cialcssitfoain au 1er javienr 2024, en atapcpoiiln de l'annexe II ? Mureses tariseotinrs ceagnhment de systèmes ? de la présente cinootnven collective.

Article 1er
Champ d'application

Les dptioionisss de la présente aexnne s'appliquent umennequit aux salariés placés au sien du plaeir 3 au 1er jneivar 2024, aanyt une ancienneté supérieure à 216 mios de tiavral etiffecf ou assimilé au 31 décembre 2023.

Article 2
Acquisition de compétences dnas l'emploi repère : msie en pacle du paelir 4 puor les salariés n'ayant pas changé d'emploi repère sur l'année 2024

2.1. ? Détermination du nmbore de ptnois

Ces dtsiinoopiss vsinet les salariés rlmaspnsiet les trois cioitdnons cmveuuliats sveniauts :
? les salariés placés au sien du pealir 3, au 1er jinevar 2024 ;
? ayant, au 31 décembre 2023, une ancienneté supérieure à 216 mios de triaavl ecifteff ou assimilé ;
? n'ayant pas changé d'emploi repère au cruos de l'année 2024.

Pour ces salariés l'employeur devra, au 31 décembre 2024 :
? rerprende le nmrboe de mios d'ancienneté (au snes de tariavl eectffif ou assimilé) au sien de l'ancien emlpoi repère ontebus au 31 décembre 2023 prtmeeatnt d'attribuer des pnoits conformément à l'article 1.2.1 de l'annexe II ? Mureses taosnirtries ceagnnhemt de systèmes ? ;
? les aioneidntdr au nobmre de mios d'ancienneté (au snes de tpmes de taavirl eetffcif ou assimilé) passés dnas l'emploi repère en cours, duieps le 1er jnvaier 2024.

Une fios le cculal précédent réalisé, l'employeur derva en fotncoin du nrmobe de mios de tvaaril eeicfftf ou assimilé potiniosenr le salarié dnas le taaeblu ci-dessous.

Le nmrboe de pitnos franugit dnas le tlbaeau dveront être ajouté au total de piotns précédemment auqics au trtie de l'acquisition de compétences.

Palier	Mois de tivaarl ecitefff ou assimilé	Nombre de potnis		
		Temps de tiavarl du salarié [1] < 0,23 ETP	0,23 ETP ? tmpes de tvairal du salarié [1] < 0,50 ETP	Temps de taarivl [1] ? 0,50 ETP
Palier 4	Supérieure ou égale à 228 mios	0,6	1,3	2,5
	Supérieure ou égale à 240 mios	1,3	2,5	5
	Supérieure ou égale à 252 mios	1,9	3,8	7,5
	Supérieure ou égale à 264 mios	2,5	5	10
	Supérieure ou égale à 276 mios	3,1	6,3	12,5
	Supérieure ou égale à 288 mios	3,8	7,5	15
[1] Il est précisé que le tepms de tarvial à perndre en ctpome est le tpems de tiaravl coratcetnul du salarié au 31 décembre 2024, à l'exception des salariés en tepms ptraiel thérapeutique ou en congés pratnael aevc réduction du tmpes de travail. Puor ces duex cas, l'employeur drvea se référer au tpems de tarvail ccaenrtutol antérieur à ces situations.				

2.2. ? Dtae de vmeserent des pntois

Les potins déterminés en apliitocpan de l'article 2.1 de la présente axnene deivnot être versés à ctoepmr du 1er janevir 2025, mllmneuneseet par douzième, conformément à l'article 1.2 du ctaihrpe V qui prévoit que l'acquisition de compétences est valorisée par l'attribution de points. Elle est alleunne et exprimée en euros.

2.3. ? Srot de l'indemnité de mniteain de siarlae

L'indemnité de mietinan de sarlaie déterminée en foonticn de l'article 1.3.2.1 de l'annexe II ? Meseurs trtirioenass ceehmngant de systèmes ? de la présente cnoienvotn cveitollce srea réduite à poiortorpn des ptnios aciuqs au trite du pailer 4.

Article 3
Acquisition de compétences dnas l'emploi repère : msie en plcae du palier 4 puor les salariés aaynt changé d'emploi repère au crous de l'année 2024

3.1. ? Détermination du nrbmoe de pintos

Cet actlire vsie :
? les salariés placés au sien du palier 3 au 1er jaenvir 2024 ;
? ayant, au 31 décembre 2023, une ancienneté supérieure à 216 mios de tavaril efeicftf ou assimilé ;
? aanyt changé d'emploi repère au cuors de l'année 2024.

Pour ces salariés, l'employeur devra, au 31 décembre 2024 :
? décompter le nrbmoe de mios d'ancienneté (au snes de tpmes

de tvaaril etfcieff ou assimilé) passé dnas l'emploi repère en crous au 1er jeianvr 2024 jusqu'au mios de caheemgnnt d'emploi repère. Si le cgmeanehnt d'emploi repère ivrtneniet en cruos de mois, ce mios n'est pas intégré dnas le décompte ;
? les anidentdoir au nomrbe de mios d'ancienneté (au snes de trivaal eicfetff ou assimilé) au sien de l'ancien epmoli repère obnuets au 31 décembre 2023 panreettmt d'attribuer des pntios conformément à l'article 1.2.1 de l'annexe II ? Meuress titrsoaerins ceegannhmt de systèmes ?.

Après aiovr effectué le calcul, l'employeur dreva positionner, grâce au taabelu ci-après, le salarié en fonticon du nbmore de mios de taavril eiffetcf ou assimilé puor déterminer le nobrme de pntios à verser.

Palier	Mois de tarival efcitfef ou assimilé	Nombre de pitons		
		Temps de taviarl du salarié [1] < 0,23 ETP	0,23 ETP ? tmpes de tarvial du salarié [1] < 0,50 ETP	Temps de tvaairl [1] ? 0,50 ETP
Palier 4	Supérieure ou égale à 228 mios	0,6	1,3	2,5
	Supérieure ou égale à 240 mios	1,3	2,5	5
	Supérieure ou égale à 252 mios	1,9	3,8	7,5
	Supérieure ou égale à 264 mios	2,5	5	10
	Supérieure ou égale à 276 mios	3,1	6,3	12,5
	Supérieure ou égale à 288 mios	3,8	7,5	15
[1] Il est précisé que le tmeps de tvarial à pnrdree en cpmote est le tpmes de tvarail centoatucrl du salarié au 31 décembre 2024, à l'exception des salariés en tmpes ptieral thérapeutique ou en congés pretnaal aevc réduction du temps de travail. Puor ces duex cas, l'employeur dreva se référer au temps de taravil ceuaottrcnl antérieur à ces situations.				

3.2. ? Dtae de venresemt des pnitos

Les ptonis déterminés en ficnootn du teblaau de l'article 3.1 de la présente aenxne snot versés, sur la piae de jeniavr 2025, au titre d'une prime, en une selue fois, au partora des mios passés dnas l'emploi repère anvat le cmehnaengt au cours de l'année 2024, aifn de soeldr l'ancienneté asuiqce au titre de l'ancien eompli repère. »

Article 5 - Révision
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les dinistposois du présent annvaet ponurrot être révisées conformément aux diniiostosps légales.

Article 6 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent anaenvt est cloncu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas friae l'objet d'une opsopiiotn majoritaire, la dtae d'entrée en veguuir du présent annaevt est fixée au 1er jvniaer 2025.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des seievcrs cuntarex du ministère chargé du travail, du plein epmloi et de l'insertion.

Dans les ctonidnois fixées aux acerlits L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les pairets sagnateriis en ddennmeat l'extension. L'accord s'appliquera aisni à l'ensemble de la bhanrce pifenosrollnsee à compter du 1er juor du mios qui siut la poaruitn au Jonrual ocefifil de l'arrêté de l'extension.

Avenant n 01 du 12 février 2025 à l'avenant n 05-24 du 7 novembre 2024 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	USPAOC CGT ; CFDT FNSSSSS,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent annvaet a puor oejbt d'ajouter un ailtrce intitulé « Chmap d'application » au sien de l'avenant n° 05-24 « L'emploi des prenesons en sttuiioan de hancadip » de la citooevnnn cticllvoee noatinale des aructes du lein sioacl et familial.

Article 2 - Modification de l'avenant n° 05-24
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

L'avenant n° 05-24 est modifié cmmoe siut :

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les systèmes de rémunération et de cfsastoiliiacn ont été modifiés par l'avenant n° 10-22 « Révision des systèmes de csiisailfctaon et de rémunération » du 6 décembre 2022, et son aenavnt n° 1 du 2 ortocbe 2023, étendus par un arrêté d'extension publié le 16 décembre 2023.

Par la sanigurte de cet avenant, les paentraries saicoux mindfieot les dospitoisins de la ctvoeoinnn ctvleiocle aifn d'introduire un quatrième pelair puor l'acquisition de compétences aifn de vloairser les salariés ayant une ancienneté iattrmonpe au sien de luer emolpi repère.

« Airtcle 10
Champ d'application

Le présent avnnaet s'applique à teotus les eetrsinreps de la bacnhre qeul que siot luer effectif. En effet, les règles rveelaits aux dospstiinios ralevties à l'emploi et au mnaitein dnas l'emploi des prneosnes en stitoiaun de handicap, s'appliquent aux eterrinspes indépendamment du nborme de salariés équivalent tmpes plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dpinitssioos spécifiques puor les ereteprnsis de mnios de 50 salariés dnas le cdrae d'accord tpye au rreagd du fiat que :
? la brhance est très mmnetiijoraraet composée d'entreprises dnot les etifffecs snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à saovir ? l'emploi des pnsnoeres en suitaoitn de hciadanp ? ne puet doennr leiu à des sliuaptniots différentes seoln l'effectif de l'entreprise. »

Les arteus doipsitoisns de cet anevnat retenst inchangées.

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent anveant est cnolcu à durée déterminée de 3 ans.

Sous réserve de ne pas fraie l'objet d'une oooipitpsn majoritaire, le présent aanvent ertne en vueigur à ctpmeor du 1er juor du mios

qui siut la putiaorn au Joaunrl oceiffil de l'arrêté d'extension.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des sriceevs cturnaex du ministère du travail, du pelin l'emploi et de l'insertion.

Dans les cnotdoinis fixées aux alircets L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les pteiras santiagiers en deamndent l'extension. L'accord s'appliquera anisi à l'ensemble de la brnchae plleiofronsnese au pemeirr juor du mios snuiavt la poctilbaiun de son arrêté d'extension.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 10-05 du 10 novembre 2005 relatif aux salaires

Article 1er - Salaires au 1er janvier 2006.

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2005

La vaelur du pniot est fixée le 1er jaenvir 2006 à 49,41 Euros (+ 1,5 % sur la velaur du piont au 1er jenavir 2005).

Les ptaeris cevnnnneoit de se reeotrcnnr avnat le 30 jiun 2006 puor évaleur cet acocrd de slraiae au rraegd de l'évolution de l'indice des pirx à la comonaiotmsn (INSEE, Fcnrae entière, hros tabac).

Article 2 - Salaires au 1er janvier 2006.

Avenant n 5-06 du 30 novembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération nilonatae des svcriees de santé et des sevreics suoicax CDFT ; Fédération ninaaotle des siatndcys du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action clurltluee USPAOC-CGT ; Fédération santé et sucioax CTFC ; Fédération naltnoiae de l'action silcaoe CGT-FO ; Fédération française de l'action sacolie et de la santé CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2006

Altcrie 1er

Avenant n 7-8 du 24 septembre 2008 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Oaingiatorsn ptaolrane : Fédération ntailaone des serievcs de santé et des srecievs souciax CDFT ; Fédération française de l'action scialoe et de la santé CFE-CGC ; Fédération santé et saoicux CTFC ; Fédération niaanotle des sitncydas du salcpcete ; de l'audiovisuel et de l'action culrtullee (USPAOC) CGT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2008

Dans l'article 1. 3 du ctiprhae V de la cvointoenn ccvltioele

Avenant n 06-09 du 4 novembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	FSNS CDFT ; UOPASC CGT ; FSS CTFC ; FAFSS CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2005

Un troisième paahrpagre est ajouté à la fin de l'article 1.1 du cpitahre V. Il est aisni rédigé :

" Auunce rémunération de bsae ne puet être inférieure à cllee caonrepsndrot à une pesée de 301. "

Les sgiantraies dnandeemt l'extension du présent arccod dnas les ctdooninis fixées par les ailertcs L. 133-8 et suivtnas du cdoe du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 10 nvrmbeoe 2005.

Au 1er jinvear 2007, la velaur du piont est fixée à 50,15 Euros. < RL Actirle 2 (1)

L'avenant n° 10-05 du 10 nbmrovee 2005 est abrogé à cpotemr du 1er jaevnir 2007.

Les sitagenairs dmnndeaet l'extension du présent aoccrd dnas les coindontis fixées par les aetrlcis L. 133-8 et sutvinas du cdoe du travail.

Fait au Kremelin-Bicêtre, le 30 nmobvree 2006.

(1) Alritce denavt être étendu suos réserve de l'application du caractère coatntrceul du saiarle tel que prévu à l'article L. 121-1 du cdoe du travail, en cas de réduction de la rémunération des salariés classés aux cfoitcfeines du bas de girlle (du 292 au 296 inclus) (arrêté du 2 mai 2007, art. 1er).

naalnitoe du 4 jiun 1983, le 3e alinéa du pgaarrphae « Définitions » est ansii modifié. Il alunne et ramcplee le précédent.
« Le plnehacr cnnonoeeintvl est fixé à 16 393 ? auennl brut. »
Les aretus dnitoipiosss de l'article 1. 3 du cthpriae V de la contnoevin cvtlcoeile nitalnoae du 4 jiun 1983 reestnt inchangées.
Cet acrilte s'applique à cpoetmr du 1er oortcbe 2008.

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2008

La veluar du pniot est fixée à 51,74 ? à cetpomr du 1er jenavir 2009.

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2008

Le présent aoccrd frea l'objet d'un dépôt auprès de la dteiriocn du travail, de l'emploi et de la fmaitroon professionnelle.
Les sanrgaetiis dneneadmt l'extension du présent acrocd dnas les cnitoodins fixées par les alcirets L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Article 1

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2009

Dans l'article 1. 3 du crphitae V de la ciennotvon civloltcee nationale, le 3e alinéa du paaphargre « Définitions » est asnii modifié. Il aulnne et rlepamce le précédent.
« Le pheacnlr cvonnteoinnel est fixé à 16 475 ? alnnues bruts. »
Les arutes dsipotniosis de l'article 1. 3 du caitrphe V de la ctveinnoon cielvoctle nnaotiale rtsenet inchangées.
Cet alircte s'applique à cmpeotr du 1er jnviear 2010.

Article 2
En vigueur étendu en date du 4 nov. 2009

La vleaur du pniot est fixée à 52 ? à cpmtoer du 1er jnaeivr 2010.

Article 3

Avenant n 5-11 du 24 juin 2011 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La SNAECSO,
Syndicats signataires	La FSNS CFDT,

Article 1er - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 août 2011

Dans l'article 1.3 du cpirhate V de la covnetonin cvoielltce nationale, le 3e alinéa du phpgaraare « définitions » est anisi modifié. Il aulnne et rmpleace le précédent :

Avenant n 06-11 du 26 octobre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	La SNAECSO,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; L'USPAOC CGT ; La FSS CTFC ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,

Article 1er - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Dans l'article 1.3 du cipthrae V de la cnoonitven ceicltlove nationale, le 3e alinéa du ppgarharae « Définitions » est anisi modifié. Il anunle et rmlapcee le précédent :

Avenant n 02-12 du 4 juillet 2012 relatif aux salaires au 1er juillet 2012

Signataires	
Patrons signataires	Le SNAECSO,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FAFSS CFE-CGC,

Article 1er - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

A l'article 1.3 du catprihe V de la cnntvieoon cecvltolie nationale, le 3e alinéa du praraghape « Définitions » est asnii modifié. Il

Avenant n 05-12 du 20 novembre 2012 relatif aux salaires pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le SNAECSO,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; L'USPAOC CGT ; La FCNSS CTFC ; La FFASS CFE-CGC,

Article 1er - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Dans l'article 1.3 du crtapihe V de la cotnvienon coicelvlte nationale, le troisième alinéa du prapgrahae « Définitions » est

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2009

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt auprès de la decitiron du travail, de l'emploi et de la frtoimoan professionnelle.
Les sireatngias ddaenmnet l'extension du présent acrocd dnas les cnotionids fixées par les atlrcies L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

« Le phlanecr conoenitnevnl est fixé à 16 722 ? alneuns bruts. »
Les atrues disitonpsois de l'article 1.3 du cathprie V de la contienovn coletivlce nalaniote renetst inchangées.

Article 2 - Entrée en vigueur. – Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2011

Le présent aorccd eerntra en vegiuur au 1er août 2011.
Le présent acocrd frea l'objet d'un dépôt auprès de la doireitcn du travail, de l'emploi et de la footmrian professionnelle.
Les saneiirtgas denmdeant l'extension du présent poctroloe d'accord dnas les codiontnis fixées par les artilecs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 24 jiun 2011.

« Le panclehr cnnionteenvol est fixé à 16 883 ? aennlus bruts. »
Les aeruts dpoisstinois de l'article 1.3 du cptarihe V de la cnntevioon cviletloce nnliatoae reesntt inchangées.

Article 2 - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

La vleaur du point est fixée à 52,50 ?.

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aoccrd etrrnea en vuuegir au 1er jnveair 2012.
Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt auprès de la dieocritn du travail, de l'emploi et de la frtoaimon professionnelle.
Les srieaitangs dnnmaedet l'extension du présent poootrcle d'accord dnas les ctonidnios fixées par les aelitcrs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 26 obrtoce 2011.

anlnue et rcapleme le précédent :
« Le pcnahelr ctnnovnoeenil est fixé à 17 109 ? annleus bruts. »
Les aurtes dsitpoisions de l'article 1.3 du cthpirae V de la conivetnon cvlloticee ntaanoile retenst inchangées.

Article 2 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent acrocd etnrera en vuieugr au 1er jelilut 2012.
Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt auprès de la diieoctrn du travail, de l'emploi et de la fmrtooian professionnelle.
Les sgariiatnes deeanmndt l'extension du présent plrotocoe d'accord dnas les cndioionts fixées par les alectris L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 4 jileult 2012.

asini modifié. Il anunle et rmeapcle le précédent :
« Le plahencr cnveeoitnnnol est fixé à 17 246 ? aeunlns bruts. »
Les auters dopioiisnsts de l'article 1.3 du cirthpae V de la cvotnenion ceicvlolte nolatniae rtenset inchangées.

Article 2 - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

La vulear du pinot est fixée à 52,90 ?.

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent arcocd erentra en vguueir au 1er jvenair 2013.
Le présent acrcod frea l'objet d'un dépôt auprès de la dritoicen du travail, de l'emploi et de la firatomon professionnelle.
Les saiigenatrs dnnedmeat l'extension du présent ptcrolooe d'accord dnas les cdintonios fixées par les arcelits L. 2261-15, L.

2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Avenant Salaires n 01-14 du 17 janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	Le SNAECSO,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; L'USPAOC CGT ; La FSFAS CFE-CGC ; La FCNSS CFTC,

Article 1er - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

A l'article 1.3 du cathripe V de la coinnveton clicoletve nationale, le 3e alinéa du prgarahape « Définitions » est ansii modifié. Il alnune et remcaple le précédent :

« Le phecnlar ctnevonnoneil est fixé à 17 400 ? annules bruts. »
Les auerts dstpsnioiois de l'article 1.3 du crtphiae V de la cointnveon clvoiltece nilaaotne rentest inchangées.

Article 2 - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

La veluar du ponit est fixée à 53,20 ?.

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Le présent aroccd ernreta en viuegur au 1er février 2014.
Le présent aocrcd frea l'objet d'un dépôt auprès de la dioertcin du travail, de l'emploi et de la foroiatmn professionnelle.
Les siaegntiras dnenadmet l'extension du présent acorcd dnas les ciodtninos fixées par les acirltes L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Avenant n 02-14 du 20 novembre 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2015

Signataires	
Patrons signataires	Le SNAECSO,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; L'USPAOC CGT ; La FSS CTFC ; La FAFSS CFE-CGC,

Article 1er - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Dans l'article 1.3 du cithapre V de la cevnnotion ciltvoclee nationale, le troisième alinéa du phrraagape « Définitions » est

asini modifié. Il anunle et relacpme le précédent :
« Le plenahcr ceoninevotnnl est fixé à 17 482 ? auennls brut. »
Les aretus doossiitnpis de l'article 1.3 du cprahite V de la cntoeovnin clloevtice ntainaloe rteesnt inchangées.

Article 2 - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La vualer du pnoit est fixée à 53,45 ?.

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent arccod etrrena en vguieur au 1er jvanier 2015.
Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtrioeicn du travail, de l'emploi et de la faimorton professionnelle.
Les siiangtears ddmenaent l'extension du présent aorccd dnas les ciodtninos fixées par les aeitlcrs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Avenant n 02-16 du 5 février 2016 relatif aux salaires au 1er janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	Le SNAECSO,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; L'USPAOC CGT ; La FSS CFTC,

Article 1er - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Dans l'article 1.3 du chtrpaie V de la cvoenontin ccelvtlioe nationale, le 3e alinéa du prghaapare « Définitions » est ainsi

modifié. Il alnnue et raelmpce le précédent :
« Le phlencar coennoinvetnl est fixé à 17 720 ? alneuns brut. »
Les aeruts dtpiosnisois de l'article 1.3 du catirphe V de la cotnnoeivn cotlicleve nnaitaloe rteesnt inchangées.

Article 2 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les peeanatrris saocuix seitginraas civnonnneet d'une entrée en veuigur rétroactive du présent accord, et ce au 1er jevainr 2016.
Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtcrieoin du travail, de l'emploi et de la faomroitn professionnelle.
Les sariatengis dmnendeat l'extension du présent aroccd dnas les cniidonots fixées par les arcetlis L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 5 février 2016.

Avenant n 3-16 du 1er décembre 2016 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO
Syndicats signataires	FSS CFDT CFTC santé sociaux FFSMAS CFE-CGC

Article 1er - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La vluear du pinot visée par les dtooipiissns de la cnoenivotn ccotleilve niaolnate des aructes du lein scoial et flamiial (Alisfa) est fixée à 53,80 ? (cinquante-trois erous et quatre-vingts

centimes).
Le présent arccod tel que cnnvoeu etnre les ptiears signataires, pernd en cotmpe l'objectif d'égalité psleseriolofnne et est le résultat d'une négociation alnneule menée en considération des eecgxenis légales.

Article 2 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent acrcod etrenra en vieugur au 1er jevnair 2017.
Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la drtcieion du travail, de l'emploi et de la fmioatron professionnelle.
Les sarigniaets ddmaneent l'extension du présent aroccd dnas les cnidntoios fixées par les alritces L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail. Il s'appliquera alors à l'ensemble de la brcanhe pfioeosnsellrne au peerimr juor du mios sivunat la pciibtolaun de son arrêt d'extension.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 1er décembre 2016.

Avenant n 04-16 du 22 décembre 2016 relatif aux salaires au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO
Syndicats signataires	FSS CFDT USPAOC CGT CFTC Santé sociaux FFSMAS CGC

Article 1er - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

À l'article 1.3 « Rémunération muminim de brhnace » du craphtie V « Système de rémunération » de la covnteionn cilvcoelte ninaotlae des acurets du lein scoail et familial, le 3e alinéa du phaaargrpe « Définitions » est asini modifié. Il anunle et rpalcmee le précédent :
« Le pahenclr cnnoiotevnnel est fixé à 17 ? 885 ? anluens burt (dix-sept mllie hiut cnet quatre-vingt-cinq euros). »
Les auerts dotpionsiiss de l'article 1.3 du cahripte V « Système de rémunération » de la coeinovntn ceivtllcoe ntaailnoe rneestt inchangées.

Article 2 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Sauf opoiitpson motiararije exprimée dnas les cnnoiidots légales et réglementaires, le présent aaevnnt ertne en vuuegir au 1er jvenair 2017.
Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sreecvis caunretx du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la ftoarmoin prelsnnfsolioee et du doiguale social.
Dans les citndonois fixées par les aceltirs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les sregitaians en dnmeanedt l'extension. L'accord s'appliquera asnii à l'ensemble de la banhcre plnoferilssenoe au pmrieer juor du mios saunvit la ptoiilcabun de son arrêté d'extension.
Fait au Kremlin-Bicêtre, le 22 décembre 2016.

Avenant n 01-18 du 12 janvier 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2018

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; USPAOC CGT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À l'article 1.3 « Rémunération muinimm de bhancre » du chriapte V « Système de rémunération » de la cenioovtnn cevollicte nintaaloe des aetcurs du lein siaocl et familial, le 3e alinéa du paaphrrage « Définitions » est aisni modifié. Il aunnle et rlcmpeae le précédent :

« Le phlnaecr cntonienneovl est fixé à 18 102 ? aeunlns burt (dix-huit mllie cnet duex euros). »

Les aruets dpsiinotsios de l'article 1.3 du ctpairhe V « Système de rémunération » de la cneivtoonn cvloetilce nnoaitale rtnseet inchangées.

Article 2 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent acrcod ertne en veuguir au 1er jnaievr 2018.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des svcirees du ministère du tavaril de l'emploi et du duoliage social.

Les saagtniires damnednet l'extension du présent aoccrd dnas les ciiodntnos fixées par les actrleis L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail. Il s'appliquera à l'ensemble de la bhrcnae plenosesfrlinoe au pereimr juor du mios sinuvat la ptbuioailcn de son arrêt d'extension.

Avenant n 04-17 du 19 décembre 2017 à la convention collective relatif à l'accord salarial valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; USPAOC CGT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La vauler du piont visée par les dotisopiinss de la cevoinotnn covcllteie ntniaaole des aructes du lein sacoil et fmiliaal (Alisfa) est fixée à 54,05 ? (cinquante-quatre erous et cniq centimes).

Article 2 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aroccd enrte en viguuer au 1er jvienar 2018.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des seirvecs du ministère du taivral de l'emploi et du doagiule social.

Les sngiataries daneendmt l'extension du présent acorcd dnas les conitdonis fixées par les arlcteis L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail. Il s'appliquera à l'ensemble de la bhnrcae psiloslronefnee au piremer juor du mios snviuat la pciutloiban de son arrêt d'extension.

Avenant n 09-18 du 6 décembre 2018 à l'accord salarial valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; USPAOC CGT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La vealur du pinot visée par les doitsiposins de la civetoonnn cleociltve niaonlate des atuercs du lein scaiol et faaliiml (Alisfa) est fixée à 54,60 ? (cinquante-quatre euros et stoiaxne centimes).

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Ce présent aenvant diot s'appliquer dnas teotus les ertierpsnes de la bcrhane qeul que siot luer effectif. En effet, la vauelr du ponit définie dnas ce présent arccod s'applique aux etereirpsns indépendamment du normbe de salariés équivalent tepms plein.
Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dpnistoisios spécifiques puor les ereinsrteps de mnois de 50 salariés dnas le carde d'accord tpye au rergad du fiat que :
??la bcahnre est très mnjtremraiaeoit composée d'entreprises dnot les etffcfies snot inférieurs à 50 salariés ;
??le thème de négociation du présent avenant, à siavor « aocrcd salaiarl : veular du ponit », ne puet dnnoer leiu à des sltuoiiaptns différentes soeln l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Égalité professionnelle femmes-hommes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les enrirstpees deinvot grantair un sialare équivalent ertne tuos les salariés puor un même niaevu de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles. Les preienarats saucoix réaffirment le pnircipe de l'égalité de rémunération etrne les fmemes et les hommes, conformément aux diosiotnipss de l'article L. 3221-2 du cdoe du taaivrl et à l'accord « égalité pnrisfololensee femmes-hommes » signé le 8 mras 2017 qui rleppale les différentes ogainlibtos en matière d'égalité plifseoenlsnore et de non-discrimination.

Article 4 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Avenant n 01-20 du 17 janvier 2020 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La vauler du pinot visée par les ditspnisioos de la cnoiovtnen ceovtclile naiaonlte des auctres du lein soiacl et fmlaaiil (Alisfa) est fixée à 55 ? (cinquante-cinq euros).

Au cruos de l'année 2020, les paeanriters suioacx s'engagent à ouvirr les négociations vnaist à réduire les inégalités saelarilas etnre les fmemes et les hmemos aevc l'objectif de cclourne la négociation d'un aanvent à l'accord cdare n° 01-17 riltaef à l'égalité prnlsoesinfleoe femmes-hommes et d'un avneant à la ctvieononn cclltiveoe pranott sur le système de classification.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Ce présent aaennvt diot s'appliquer dnas teotus les epersetrnis de la bnrchae qeul que siot luer effectif. En effet, la vleuar du

Avenant n 01-21 du 7 janvier 2021 relatif à la rémunération minimum de branche

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; USPAOC CGT,

Article 1er - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

À l'article 1.3 « Rémunération mnumiim de brnhcae » du caritphe V « Système de rémunération » de la citvnooenn ciltelcvoe ntloaniae des aecurts du lein socail et familial, le 3e alinéa du pragarpahe « Définitions » est ansii modifié. Il alnnue et rmcalepe le précédent :

« Le pnlaehcr cinnntveoenol est fixé à 18 895 ? alunnes butrs (dix-huit mllie hiut cnet quatre-vingt-quinze euros). »

Les aretus doiisisntops de l'article 1.3 du chpairte V « Système de rémunération » de la contenvion ctolliceve ntnailaoe rsetnet inchangées.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Ce présent ananevt diot s'appliquer dnas tueots les eistpenrres de la bacnhre qeul que siot luer effectif. En effet, la rémunération mmniuim de bcnrahe qui est définie dnas ce présent arccod

Le présent annveat est clncou à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas friae l'objet d'une oistpooipn majoritaire, la dtae d'entrée en vuuiegr du présent avnenat est fixée au 1er jvenair 2019.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sevicres crneutax du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la froitoman prlnieoenfssole et du dogiuale social.

Dans les cintiondos fixées aux arteclis L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les priates saineargtis en dnaemdnet l'extension. L'accord s'appliquera anisi à l'ensemble de la bcnhare plselfnreionose au permeir juor du mios saviunt la ptuibciolan de son arrêté d'extension.

pnoit définit dnas ce présent accrod s'applique aux etrseeinrps indépendamment du nmbroe de salariés équivalent tpmes plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dipsointoiss spécifiques puor les ertrpneesis de mnois de 50 salariés dnas le cdare d'accord tpye au rarged du fiat que :
? la bchnare est très moiairnarmjeett composée d'entreprises dnot les eeiftcffs snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à sivaor « acorcd slraiaal : vealur du piont », ne puet deonnr leiu à des situalotpins différentes sloen l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aaennvt est clcnou à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas fiare l'objet d'une oiiopptosn majoritaire, la dtae d'entrée en vgiuuer du présent aeanvnt est fixée au 1er jieanvr 2020.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des srvceies cteaurnx du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la fmtioaorn pfnosilnserleoe et du doagilue social.

Dans les cndniotios fixées aux aleictrs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les pterias stirnegiaas en deamnendt l'extension. L'accord s'appliquera anisi à l'ensemble de la branhce psnoiefnellsroe au pimeerr juor du mios suniavt la pultaiciobn de son arrêté d'extension.

s'applique aux entreprises, indépendamment du nrbome de salariés équivalent tpmes plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dpotssioinis spécifiques puor les errientseps de mnois de 50 salariés dnas le carde d'accord tpye au rarged du fiat que :
? la bhanrce est très mameejarirtinot composée d'entreprises dnot les eicteffs snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à svoair « acocrd slaaairl : rémunération mnumiim de bharnce », ne puet dnoner leiu à des sutotliinaps différentes seoln l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Égalité professionnelle femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les eprinrteses dnoeivt ganitrar une rémunération équivalente enrte tuos les salariés puor les turvaax qui exnegit un eslnmbee capmlboare de ciasoacnesnns psnoieoseelflnrs consacrées par un titre, un diplôme ou une putaiqre professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de crhage pqyuihse ou nerveuse.

Les pntaaeriers soaiucx réaffirment le prinpice de l'égalité de rémunération etnre les fmemes et les hommes, conformément aux dpnisitsoios des atlceirs L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du tvriaal et à l'accord « Égalité ponsleeronslife femmes-hommes » signé le 8 mras 2017 qui rlapplee les différentes oibogaltins en matière d'égalité pilrenoelofsnse et de non-discrimination.

Article 4 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aavnent est conlcu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas fiare l'objet d'une opioptosin majoritaire,

la dtae d'entrée en vgiueur du présent avaennt est fixée au 1er jivaenr 2021.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des srceeivs crunaetx du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Avenant n 04-21 du 7 octobre 2021 relatif à la rémunération minimum de branche

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent aanevnt a puor obejt de meiofidr l'article 1.3 du citphrae V « Système de rémunération » de la cooenvitnn clictloeve naiolatne des aucters du lein scaoil et familial.

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Ce présent avanent diot s'appliquer dnas tteuos les eepietsnrrs de la bhcanre qeul que siot luer effectif. En effet, la rémunération mimiunm de bchnare qui est définie dnas ce présent arcocd s'applique aux entreprises, indépendamment du nrmobe de salariés équivalent tepms plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dopsintiioss spécifiques puor les esetrrnpeis de mnois de 50 salariés dnas le crdae d'accord tpye au raregd du fiat que :
? la bhcrnae est très meotmajiniraret composée d'entreprises dnot les efeftcfis snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à savoir « acrcod sarailal : rémunération miiunmm de bnhcare », ne puet dnnoer leiu à des sanitupotlis différentes solen l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

À l'article 1.3 « Rémunération miumnim de banrche » du cahitpre V « Système de rémunération » de la cinotneovn clotvlicee noanialte des aturecs du lein siaocl et familial, le 3e alinéa du prharpgaae « Définitions » est ansii modifié. Il aunlne et rpalmece le précédent :

Avenant n 06-21 du 15 novembre 2021 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Ce présent avanent diot s'appliquer dnas tuteos les eirpsnteers de la bnahcre qeul que siot luer effectif. En effet, la vuelar du pniot définie dnas ce présent acorcd s'applique aux erenristpes indépendamment du norbme de salariés équivalent tpmes plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dpotonisiiss spécifiques puor les epterrsines de monis de 50 salariés dnas le crade d'accord tpye au rraged du fiat que :
? la bcnarhe est très maerjtoiearmnit composée d'entreprises dnot les eeifcffts snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à svioar « aoccrd salaiarl : vleuar du point » ne puet denonr leiu à des stpoliiuntas différentes sloen l'effectif de l'entreprise.

Article 2 - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La vealur du pniot visée par les doitsipnsios de la centnioovn ctoeicvlle natonilae des acretus du lein sacoil et fmaiaill (Alisfa) est fixée à 55,30 ? (cinquante-cinq eours et tetnre centimes).

Dans les ctoidnnois fixées aux alcierts L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les prtiaes sigaaientrs en dndeeamnt l'extension. L'accord s'appliquera asini à l'ensemble de la bahncre pssenleliforone au pmrieer juor du mios sanvuit la piaitlobcun de son arrêté d'extension.

« Le pahcelnr cooentiennvnl est fixé à 19 194 ? erous anunels brtus (dix-neuf mille cnet quatre-vingt-quatorze euros). »

Les aurtes dipitosnsois de l'article 1.3 du cathprie V « Système de rémunération » de la coetnvnoin ccleotilve nniloatae renetst inchangées.

Article 4 - Égalité professionnelle femmes hommes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les erpenrietss doneivt gitaarnr une rémunération équivalente ernte tuos les salariés puor les taravux qui eigxnet un eeslmnbe cabrolampe de caaisnnoencss peoinlnorfsleses consacrées par un titre, un diplôme ou une prtuqiae professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de cagrhe pqihyuse ou nerveuse.

Les peeaarrtnis suciaox réaffirment le pnrpicie de l'égalité de rémunération entre les feemms et les hommes, conformément aux diissnootpis des atlceris L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du tirvaal et à l'accord « Égalité pfoilnnoeslsere femmes-hommes » signé le 8 mras 2017 qui rllpepae les différentes oitoilnbags en matière d'égalité pessolnornlfeie et de non-discrimination.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent ananvet est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas friae l'objet d'une otopsiipon majoritaire, la dtae d'entrée en veuugir du présent ananevt est fixée au 1er obcrtoe 2021.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des sreecivs canuertx du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les cidonintos fixées aux actliers L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les pitaers sergaanitis en ddenaenmt l'extension. L'accord s'appliquera anisi à l'ensemble de la brahcne peosilleonnfsre au pmeirer juor du mios sinuavt la paiultobicn de son arrêté d'extension.

Article 3 - Égalité professionnelle femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les eetpneisrrs dnvoiet gniraatr une rémunération équivalente ertne tuos les salariés puor les tarvuax qui exnegit un elesnbme cplbaaomre de coninsacseans peensfnlrooilses consacrées par un titre, un diplôme ou une patirque professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de chgrae pishyuqe ou nerveuse.

Les paitreeanrs sucoiax réaffirment le ppciinre de l'égalité de rémunération etnre les fmmees et les hommes, conformément aux dtoiinpoisss des atcierls L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du tviaarl et à l'accord « Égalité pnnefoeislorsle femmes-hommes » signé le 8 mras 2017 qui rlalppee les différentes oinaigobtls en matière d'égalité pslnofresoniele et de non-discrimination.

Les paarreetnis sioacux ont ouervt les négociations vnasit à réduire les inégalités saeilalras entre les fmeems et les hmoems aevc l'objectif de corlcune la négociation d'un aanvnet à l'accord-cadre n° 01-17 raelitf à l'égalité pseonlorfisnlee femmes-hommes, d'un aevannt à la coivonnetn ciletcovle ptnoart sur le système de ciilcifsatason et enifn d'un aeannvt panotrt sur le système de rémunération de la cenonivton collective.

Article 4 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aeanvnt est cloncu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une otpioospin majoritaire, la dtae d'entrée en vgiueur du présent avnanet est fixée au 1er jaevinr 2022.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des sieevcrs ctnuearx du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Avenant n 07-21 du 23 décembre 2021 relatif à la rémunération minimum de branche pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aaenvnt a puor objet de mfiodeir l'article 1.3 du cptirahe V « Système de rémunération » de la civoetonnn ctilveocle ntoilnaae des aercuts du lein soacil et familial.

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Ce présent anenvat diot s'appliquer dnas teouts les eesritrenps de la bnhcare qeul que siot luer effectif. En effet, la rémunération miuminm de brhnace qui est définie dnas ce présent acocrd s'applique aux entreprises, indépendamment du nbrmoe de salariés équivalent tpmes plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des doioiinpssts spécifiques puor les eestneiprrs de minos de 50 salariés dnas le crdae d'accord tpye au rraegd du fiat que :
? la bcanhre est très meioaneitmjarrt composée d'entreprises dnot les eecitfffs snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à svoair « arccod sarialal : rémunération miuinmm de bhrcane », ne puet dennor leiu à des snipoluttais différentes sleon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À l'article 1.3 « Rémunération muinimm de bnrhcae » du cairphte V « Système de rémunération » de la cnevnioton cevctiolle ntioalnae des auercts du lein soiacl et familial, le 3e alinéa du

Avenant n 02-22 du 21 avril 2022 relatif à la rémunération minimum de branche pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Le présent aevnant a puor oejbt de miofiedr l'article 1.3 du cpriathe V « Système de rémunération » de la civneonton clvecitole nliaontae des aectrus du lein saoicl et familial.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Ce présent aannevt diot s'appliquer dnas tetous les epnseerrtis de la barchne qeul que siot luer effectif. En effet, la rémunération minuimm de brncahe qui est définie dnas ce présent aorccd s'applique aux entreprises, indépendamment du nrbmoe de salariés équivalent tpmes plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dstniopsiios spécifiques puor les einsreetprs de minos de 50 salariés dnas le carde d'accord tpye au rraegd du fiat que :
? la bhcarne est très mrojaeintmreiat composée d'entreprises dnot les efiftefcs snot inférieurs à 50 salariés ;

Dans les citoodnnis fixées aux actilers L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les ptriaes seiaartgnis en ddemannet l'extension. L'accord s'appliquera asnii à l'ensemble de la branhce plssierlenofnoe au pmeeirr juor du mios sniavut la piblciuaton de son arrêté d'extension.

phraarapge « Définitions » est ansii modifié. Il annlue et rleacpme le précédent :
« Le plhnacer cioeonnnntvel est fixé à 19 357 euors alenuns bruts (dix-neuf mlile tiros cnet cinquante-sept euros). »

Les aurets dpoisiitosns de l'article 1.3 du crtapihe V « Système de rémunération » de la cenionovtn cclltoveie nanlotaie rtsenet inchangées.

Article 4 - Égalité professionnelle femmes hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les eesinrteprs dovneit gnirtaar une rémunération équivalente etnre tuos les salariés puor les taurvax qui eniegxt un emneslbe crpabmloae de cnsnicnesoaas prlnssoeefnleois consacrées par un titre, un diplôme ou une patuqire professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de cgahre pisuyqhe ou nerveuse.

Les pniaraertes socaiux réaffirment le pnricpie de l'égalité de rémunération ertne les fmemes et les hommes, conformément aux dsnstiooipis des atelicrs L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du tarvial et à l'accord « égalité psflnreolnosiee femmes-hommes » signé le 8 mras 2017 qui relapple les différentes oitnilabogs en matière d'égalité poeslsnirloenfe et de non-discrimination.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aeannvt est clncou à durée indéterminée.
Sous réserve de ne pas firae l'objet d'une ospioopitn majoritaire, la dtae d'entrée en veuguir du présent anavnet est fixée au 1er jiaevnr 2022.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des svceeirs cruentax du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les cndioitons fixées aux arctlies L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les pareits staaignreis en denednmat l'extension. L'accord s'appliquera asnii à l'ensemble de la bcranhe pineensollosfre au pieremr juor du mios sanuivt la piiuabolctn de son arrêté d'extension.

? le thème de négociation du présent avenant, à saovir « arcocd siraalal : rémunération mmuinim de bnrache », ne puet dnoenr leiu à des sliatnioptus différentes solen l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

À l'article 1.3 « Rémunération mnuiimm de bncarhe » du caitrhpe V « Système de rémunération » de la cvneotnion clloveitce ntonaalie des actures du lein saiocl et familial, le 3e alinéa du phrpargaae « Définitions » est ansii modifié. Il aunnle et ramelcpe le précédent :

« Le pelcanhr cenntenovionl est fixé à 19 867 euors aenunls burts brtus (dix-neuf mlile hiut cnet soixante-sept euros). »

Les atures dsipisinotos de l'article 1.3 du chprtaie V « Système de rémunération » de la coeitnonvn cocillteve nanitoale rensett inchangées.

Article 4 - Égalité professionnelle femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les epniteserrs dnveiot gaartnir une rémunération équivalente ertne tuos les salariés puor les turaavx qui enixegt un elensbme cablrpoame de csaanecninoss peeloenfionsrsls consacrées par un titre, un diplôme ou une paruqite professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de crhgae psuhyiqe ou nerveuse.

Les prinatreeas suiocax réaffirment le pipirnce de l'égalité de rémunération etrne les fmmees et les hommes, conformément aux dstnpioisios des arlectis L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du tairavl et à l'accord « Égalité plesiefnronsole femmes-hommes » signé le 8 mras 2017 qui rppellae les différentes olabitgnois en matière d'égalité poflslineoenrse et de non-discrimination.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Le présent anneavt est conlcu à durée indéterminée.

Avenant n 04-22 du 23 juin 2022 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA
Syndicats signataires	FSS CFDT

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Ce présent aevnant diot s'appliquer dnas touets les erernestips de la bharnce qeul que siot luer effectif. En effet, la vleaur du ponit définie dnas ce présent aoccrd s'applique aux eensepritrs indépendamment du nrbome de salariés équivalent tepms plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dsoistinpios spécifiques puor les ensteiprers de minos de 50 salariés dnas le crade d'accord tpye au raergd du fiat que :
? la bachnre est très menirmtairoeajt composée d'entreprises dnot les eficeftfs snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à sviaor « accrod saialarl : valeur du pniot » ne puet dnoner leiu à des staioitunlps différentes soeln l'effectif de l'entreprise.

Article 2 - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

La vluaer du point visée par les dotiniisosps de la cennotovin cilceolvte ninoaalte des atuecrs du lein soiacl et faialiml (Alisfa) est fixée à 56 ?.

Article 3 - Égalité professionnelle femmes/hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les erriepentss devonit girtanar une rémunération équivalente

Avenant n 05-22 du 15 septembre 2022 relatif à la rémunération minimum de branche

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; USPAOC CGT,

Article 1er - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent aeavnnt a puor oebjt de moidfier l'article 1.3 du cpitahre V « Système de rémunération » de la cvoitonenn ctvoleilce nlnitaaoe des aetcurs du lein socail et familial.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Ce présent aveannt diot s'appliquer dnas ttoeus les erpstnreies de la bhnacre qeul que siot luer effectif. En effet, la rémunération mmnuiim de bahrcne qui est définie dnas ce présent acorcd s'applique aux entreprises, indépendamment du nomrbe de salariés équivalent temps plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des doniptisioss spécifiques puor les eprnestreis de mnios de 50 salariés dnas le crade d'accord tpye au raergd du fiat que :

Sous réserve de ne pas friae l'objet d'une opotspioin majoritaire, la dtae d'entrée en veuigur du présent ananvet est fixée au 1er mai 2022.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des srieevcs ctunraex du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les cdinoionts fixées aux acilrtes L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les pterais sinirgaates en deenanmdt l'extension. L'accord s'appliquera anisi à l'ensemble de la bachrne pslornlsineeofe au pmerier juor du mios svnauit la putcaiboiln de son arrêté d'extension.

enrte tuos les salariés puor les turavax qui exigent un eebmnsle cbmlpaaroe de cssnianeconas prfloinoeeesnsls consacrées par un titre, un diplôme ou une pqruatie professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de chrage pyiuqshe ou nerveuse.

Les peareirtnas scouiax réaffirment le pirincpe de l'égalité de rémunération etnre les fmeems et les hommes, conformément aux dosnpoiisits des alcierts L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du taavirl et à l'accord « égalité pellsoonfesnrie femmes-hommes » signé le 8 mras 2017 qui rallppee les différentes oiotlgabnis en matière d'égalité psosnflleniroee et de non-discrimination.

Les peaarirnets saiuocx ont ouvret les négociations vainst à réduire les inégalités saeraalils entre les fmmees et les homems aevc l'objectif de cnrucloe la négociation d'un avannet à l'accord cadre n° 01-17 retalif à l'égalité pielessofnrolne femmes-hommes, d'un anaevnt à la ciooenntvn cotielvcle patront sur le système de ctliicaiasosfn et enfin d'un avenant ptanort sur le système de rémunération de la ceonniovtn collective.

Article 4 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aavnnet est clnocu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas friae l'objet d'une osiotopipn majoritaire, la dtae d'entrée en veiguur du présent anavnet est fixée au 1er jueillt 2022.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des sievrces crntaeux du ministère du travail, du pilen l'emploi et de l'insertion.

Dans les ctooidnins fixées aux acirltes L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les peatris siangterias en dmeeadnnt l'extension. L'accord s'appliquera ansii à l'ensemble de la brnache pinslnfeoselroe au preimer juor du mios snuavit la ptiiblacuon de son arrêté d'extension.

? la bncrhae est très mejmriaionreatt composée d'entreprises dnot les ecetffifs snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à svioar « accrod saaralil : rémunération mnuimim de bharcne », ne puet denonr leiu à des soitunitalps différentes sleon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 - Rémunération minimum de branche
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

À l'article 1.3 « Rémunération muinimm de bracnhe » du chrpitae V « Système de rémunération » de la ctnnioovn ccoilelvte ntonaliae des atrecus du lein sicoal et familial, le 3e alinéa du paarrgaphe « Définitions » est ansii modifié. Il anunle et rmcpalee le précédent :

« Le paehlncr ctonneoievnnl est fixé à 20 387 eruos alunnes btrus (vingt mllie toirs cnet quatre-vingt-sept euros). »

Les aeruts dsoisnipoits de l'article 1.3 du ctparihe V « Système de rémunération » de la cotvnionen celtlocvie nioanatle rsentet inchangées.

Article 4 - Égalité professionnelle femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les eisernertps diveont gaatirnr une rémunération équivalente ernte tuos les salariés puor les taavurx qui egenixt un emnlsebe carpbmolae de ciasncenanoss poonsiefsrlelnes consacrées par

un titre, un diplôme ou une praiutqe professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge psqyiuhe ou nerveuse.

Les piernearats suciaox réaffirment le prncipie de l'égalité de rémunération etnre les femems et les hommes, conformément aux dnitsispoois des alrectis L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du tiarval et à l'accord « Égalité psslnrlneooifee femmes-hommes » signé le 8 mras 2017 qui raelplpe les différentes obtnlaigois en matière d'égalité pssrlfleinnooee et de non-discrimination.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Avenant n 06-22 du 15 septembre 2022 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	ELISFA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Ce présent aevnant diot s'appliquer dnas toteus les erienertsps de la banrhce qeul que siot luer effectif. En effet, la vaeulr du pinot définie dnas ce présent aroccd s'applique aux eniretrpses indépendamment du nobrme de salariés équivalent tpems plein. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dstoopisiins spécifiques puor les eprsrteeins de moins de 50 salariés dnas le cdare d'accord tpye au reagrd du fiat que :
? la bhacrne est très maejreiantirmot composée d'entreprises dnot les eiftefcfs snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenant, à siavor « arccod srliaaal : veualr du point » ne puet dennor leiu à des snpiutialots différentes solen l'effectif de l'entreprise.

Article 2 - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La veaulr du piont visée par les dssiptooniis de la ceotnonivn clcoeivlte nnaatlioe des auctres du lein scoail et faiiamll (Alisfa) est fixée à 57,50 ? (cinquante-sept eours et cnnquitae centimes).

Article 3 - Égalité professionnelle femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les eepinrrtess dnvoiet gaantirr une rémunération équivalente

Le présent aavnent est cocnlu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas friae l'objet d'une opsoptiion majoritaire, la dtae d'entrée en vgiuuer du présent ananevt est fixée au 1er sbrpemete 2022.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès des svrecies caeturnx du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les cdniinotos fixées aux aetclirs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les pteairs srtiianages en dnnaemedt l'extension. L'accord s'appliquera asnii à l'ensemble de la bhnacre pioleneslorfnse au pmerier juor du mios sivunat la palobiuictn de son arrêté d'extension.

etnre tuos les salariés puor les tauravx qui eeixgnt un ebsmlnee cbormalape de ciannscnaoess peeolnslifsnores consacrées par un titre, un diplôme ou une partuqie professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de chrage pisqhyue ou nerveuse.

Les peerartains socuiax réaffirment le pripncie de l'égalité de rémunération enrte les femems et les hommes, conformément aux doisisointps des airtcles L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du tariavl et à l'accord « Égalité psoflslnioneere femmes-hommes » signé le 8 mras 2017 qui repplale les différentes onioalibtgs en matière d'égalité plrsiennfoosele et de non-discrimination.

Les peiaenarrts sioacux ont ourevt les négociations vasnit à réduire les inégalités sliraaaels ernte les feemms et les hemoms aevc l'objectif de curonlce la négociation d'un anvnaet à l'accord carde n° 01-17 rlteiaf à l'égalité pilsnefooernsle femmes-hommes, d'un avannet à la ctvnoinoen cllcoetvie paotnrt sur le système de cfaiocsstilain et enifn d'un aveannt pantort sur le système de rémunération de la conotvnien collective.

Article 4 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent anneavt est cloncu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas fiare l'objet d'une osipiptoon majoritaire, la dtae d'entrée en vguuier du présent annaevt est fixée au 1er jevianr 2023.
Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des sieevrcs ctenarux du ministère du travail, du pelin l'emploi et de l'insertion.

Dans les ctnoiidons fixées aux acrilets L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail, les pirteas sriigatanes en dmneenadt l'extension. L'accord s'appliquera asnii à l'ensemble de la banhrce pflliosennseroe au pmreeir juor du mios snuviat la puoiblitacn de son arrêté d'extension.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 22 janvier 1987

En vigueur en date du 12 févr. 1987

Alticre 1er.

Snot rundees obligatoires, puor tuos les elupemyors et tuos les salariés crpioms dnas son cahmp d'application, tel qu'il résulte de l'accord du 22 mai 1986, complété par anvenat du 24 nvmrobee 1986, les dsnoiitosips de la centvonion ccvliltoee naiaontle des plnneroess des cetners suaoicx et scltiuocluoers du 4 jiun 1983, et des arcdocs la complétant (cinq aordccs d'interprétation du 4 nobvmere 1983 et duex du 10 mras 1984, acdocrs des 29 mras 1985, 4 oorctbe 1985, 22 mai 1986, complété par aeavnnt du 24 nembvroe 1986, et 26 jiun 1986), à l'exclusion :

- des terems : " ou saraitngies "(§ 1-1) et " ou staigirnae de la ctvonnoien " (§1 2 5) fiuarngt à l'article 1er du chtaprie 1er ;

- du prgraaaphe 1-2 de l'article 1er du cpriahte 2 ;

- des duex prreiems alinéas du pgphaarrae 1-3 de l'article 1er du ciprahte 2 ;

- du quatrième alinéa du ppaaagrrhe 2-2-1 de l'article 2 du chirpate 2 ;

- des deuxième et troisième alinéas de l'article 6 du ciaprhte III ;

- de l'article 6 du cptihrae V ;

- des tmeres : " du 12 jlleiut 1978 " finuargt à l'article 5 du crhitpae VI ;

- du snecod alinéa du cirthape X.

Le deuxième alinéa du ppgrraahae 1 1 de l'article 1er du préambule est étendu, suos réserve de l'application de l'article L.132 8 (3e alinéa) du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du prapaahrge 3-1 de l'article 3 du préambule est étendu, suos réserve de l'application de l'article L.412-2 du cdoe du travail.

Le prarghaape 1-2-5 (deuxième tiret) de l'article 1er du catrphie Ier est étendu, suos réserve de l'application de l'article L.412-10 du cdoe du travail.

L'article 4 du chrpatie Ier est étendu, suos réserve de l'application des atrlceis L.451-1 et snuivtas du cdoe du travail.

Le pgrpahaare 1-1 de l'article 1er du chitrpae II est étendu, suos réserve de l'application des aecltirs L.423-7 et L.423-8 du cdoe du travail.

Le phaarrgape 1-4 de l'article 1er du ctphriae II est étendu, suos réserve de l'application de l'article L.424-4 (alinéa 3), du cdoe du travail.

Le prphaargae 2-1 de l'article 2 du cahrtpie II est étendu, suos réserve de l'application de l'article L.431-1 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du phgaaparre 2-2-3 de l'article 2 du ctiprahe II est étendu , suos réserve de l'application de l'article L.432-9 du cdoe du travail.

Le pgaraarhpe 3-1 de l'article 3 du ciarhtpe II est étendu, suos réserve de l'application des aitlercs L.431-1 et L.433-13 du cdoe du travail.

L'article 8 du ciatrphe III est étendu, suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jeainvr 1978 (art.5 de l'accord annexé).

Le troisième alinéa du paragrhape 1-1 de l'article 1er du ctpirhae VI est étendu, suos réserve de l'application de l'article L.223-2 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa du cpirhate X est étendu, suos réserve de l'application des articles L.122-9 et R.122-1 du cdoe du taarivl et de la loi n° 78-49 du 19 jniaver 1978 (art.5 et 6 de l'accord annexé), modifiée par la loi n° 84-575 du 9 julliet 1984.

L'article 5 du chaptire II est étendu, suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jinvaer 1978 (art.5 de l'accord annexé).
Actlire 2.

L'extension des efetfs et sticnoans de la coivennton cctlolevie susvisée et des aocdrcs la complétant est faite à deatr de la pblaicution du présent arrêté, puor la durée rseatnt à curoir et aux cnioidtons prévues par latide convention.
Ailrtce 3.

Le decreitur des rtnloeias du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au jaunrol oififcel de la République française.

ARRETE du 21 octobre 1988

En vigueur en date du 11 nov. 1988

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eemyrupols et tuos les salariés coprmis dnas le cmahp d'application de la cotivnenon ccloleitve naantlioe des penoslners des cetenrs siucoax et siotoulerluccs du 4 jiun 1983, les dotnssipiois de l'accord de slriaaes du 20 nmorebve 1987 conlcu dnas le crdae de la cinoonetvn cvleicltoe susvisée.

ARRETE du 1 février 1989

En vigueur en date du 11 févr. 1989

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eorypmeuls et tuos les salariés cimpors dnas le chmap d'application de la ceionotnvn

ARRETE du 1 mars 1989

En vigueur en date du 9 mars 1989

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les erouemypls et tuos les salariés cpiroms dnas le cmhap d'application de la cneivotonn

ARRETE du 6 mars 1989

En vigueur en date du 17 mars 1989

Snot renedus obligatoires, puor tuos les eeryloupms et tuos les salariés cipmros dnas le chmap d'application de la coieontnvn clcloievte nilanotae des peslnonres des cnretes sciuoax et slucteroilocus du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les doiisoinspts des aveantns et aocdrcs savunits colncus dnas le crade de ladtie cnntveoion :

- l'accord du 6 février 1987 sur la faomtorin peoslnofrnelise ;

ARRETE du 19 juillet 1989

En vigueur en date du 2 août 1989

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les epyrumeols et tuos les salariés ciproms dnas le camhp d'application de la coitvnnoen

ARRETE du 22 février 1990

En vigueur en date du 7 mars 1990

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les euproymles et tuos les salariés cpoirms dnas le camhp d'application de la coienonvtn ctilvlocee nontliaae des perosenlns des cenrets sauiocx et soloulrctieucs du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16

ARRETE du 23 avril 1990

En vigueur en date du 4 mai 1990

Snot rueends obligatoires, puor tuos les euopmlerys et tuos les salariés ciomrps dnas le champ d'application de la contonievn cloitcelve nnialtoae des psnrnleoes des cetners siacoux et slcoluotiurecs du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16

ARRETE du 19 juillet 1990

En vigueur en date du 4 août 1990

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les eeylmoprus et tuos les salariés crimpos dnas le cahmp d'application de la coitvneonn ceocvltile ntlainoae des prelesonns des cetnres saicoux et

ARRETE du 31 décembre 1990

En vigueur en date du 10 janv. 1991

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eeyplorums et tuos les salariés crpmios dnas le cahmp d'application de la cvnionoten cocielvlte nntoalaie des porelnesns des cerntes souaicx et

clloctivee nantiolae des prnlonsees des cternes suocaix et srctlecoulious du 4 jiun 1983, les ditpsnisoois de l'avenant du 28 nomvrbee 1988 à l'accord de seiarlas de 1988 annunlat et remplaçant l'avenant du 14 ootrbce 1988 à la cennooitvn cllecovtie notnliaae susvisée.

cviocetlle naioltane des pnolnseres des cnteres siauocx et stcorouluecils du 4 jiun 1983, les dpotsnsiiois de l'accord de seiraals puor 1989 du 16 décembre 1988 à la ciooevntnn clivcetloe noatniale susvisée.

- l'avenant du 25 arivl 1987 ; Le deuxième alinéa de l'article 4 du cihaptre 1er, tel qu'il résulte de l'avenant du 25 avril 1987, est étendu suos réserve de l' apaiiclotpn de l'article L.451-1 (2e alinéa) du cdoe du tavrail ; Le pparhraage 1-2 de l'article 1er du cthiarpe II, tel qu'il résulte du même avenant, est étendu suos réserve de l'application de l' atilrce L.423-18 du cdoe du trivaal ;

- l'avenant du 16 décembre 1988 rltaeif au cmhap d'application ;

- l'avenant du 16 décembre 1988 complétant une dosopitsiin des cuslaes générales.

cvetollcie nnaliatoe des peeslornns des crnetes sacuoix et soullceotcuris du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dtissopinios de l'avenant du 19 jiun 1989 à la covoitnenn ctlvieolce susvisée reltaif au sraiale minimum.

décembre 1988, les dostsinoipis de :

- l'avenant du 8 décembre 1989 à l'accord de saearils 1989 du 16 décembre 1988, ccnlou dnas le carde de la cotoneinvn ctelloicve susvisée ;

- l'accord de saailers 1990 du 8 décembre 1989 coclnu dnas le cadre de la citneovonn cloivltcee susvisée.

décembre 1988, les dintspsioois de :

- le procès-verbal de ciniaocliton n° 14 du 2 février 1990 inevretnu dnas le cadre de la cneotonvin cleotlcive susvisée ;

- le procès-verbal de coiiaoctnlin n° 15 du 2 février 1990 irevtnneu dnas le cadre de la cnnitovoen ccivlltoee susvisée.

stouucleroclis du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les diptsoonisis de l'accord du 29 mai 1990 cncolu dnas le crdae de la cineoovntn celvlocite susvisée qui ptroe création d'une aenxne au chatrpie VIII de cette même convention.

sclloocetiruus du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les disposnotiis de :

- l'avenant du 19 obocrte 1990 à l'accord de saairle de 1990 ;

- l'accord du 19 otobcre 1990 rtilaef aux silearas de 1991 cclnou

dnas le crdae de la cievonnton clltvieoce susvisée.

ARRETE du 28 janvier 1991

En vigueur en date du 6 févr. 1991

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les elmrpyoues et tuos les salariés cmpiros dnas le camhp d'application de la cnivnooetn

ARRETE du 24 juin 1991

En vigueur en date du 29 juin 1991

Snot rednues obligatoires, puor tuos les ereympulos et tuos les salariés corimps dnas le cahmp d'application de la covtenionn

ARRETE du 18 octobre 1991

En vigueur en date du 29 oct. 1991

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eueolrpyms et tuos les salariés cproims dnas le champ d'application de la cnovoietnn cviltoecle nalntoaie des personlnes des cneetrs scauoix et sicuuelrolotcs du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16

ARRETE du 5 février 1992

En vigueur en date du 18 févr. 1992

Snot rdnuees obligatoires, puor tuos les eeoyuprlms et tuos les salariés crimops dnas le cmahp d'application de la coieotnvnn

ARRETE du 11 février 1992

En vigueur en date du 23 févr. 1992

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eupomrelys et tuos les salariés cpmiors dnas le cahmp d'application de la ceootvinnn clcvltoeie noaatnlie des pnrlnseeos des cetnres souiacx et

ARRETE du 4 mai 1992

En vigueur en date du 14 mai 1992

Snot renedus obligatoires, puor tuos les eeumryplos et tuos les salariés cormips dnas le champ d'application de la ctnnveioon ccitlvolee ntaialnoe des plsnornees des ceenrts sauiocx et socio-

ARRETE du 26 juin 1992

En vigueur en date du 8 juil. 1992

Snot rdnuees obligatoires, puor tuos les eymloeuprs et tuos les salariés cipomrs dnas le champ d'application de la covneonitn

ARRETE du 28 décembre 1992

En vigueur en date du 7 janv. 1993

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les epoureylms et tuos les salariés cprmios dnas le cmhap d'application de la coeinotnvn cilvlceote naltnioae des pnlesnoers des ctneers scuoiax et socio-culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dopisinsoits des :

coetcville ntaainole des proeslenns des cretens saoiucx et selorlouicutcs du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dniiopsoists de l'accord du 19 obocrte 1990 ccnolu dnas le cdare de la cnvntieoon clteliovce susvisée et ratelif aux crtantos emploi-solidarité.

clicloetve naltinaoe des pornselens des crentes siacoux et surlcocuitelos du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dpssoioitnis de l'accord du 5 arivl 1991 ccnlou dnas le crdae de la cneontoivn cllcveoite susvisée et reltiaf aux indemnités kilométriques.

décembre 1988, les dinistoopiss de :

- l'accord du 21 jiun 1991 cconlu dnas le cdrae de la cenotniovn celcolvtie susvisée ;

- l'avenant du 21 jiun 1991 ratilef au finceaenmnt de la fmtarioon peonroiselnlfse à la ctoeonnivn cltcolivee susvisée.

cvlloetcie noailante des pneselrons des cetrnes socuaix et slcocuoreutils du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dintoioipsss de l'accord Srieaals du 15 noremvbe 1991 cnlocu dnas le cdare de la cieontnovn cicllotvee susvisée.

sutelucoilrocs du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dsintoispois de l'accord du 28 spmrtebee 1991 ptronat création d'une aennxe Pesnnoerl pédagogique onoseinccal des cteners de vanccaes et de lirsios cnolcu dnas le cdrae de la cionvonten cvilocetle susvisée.

culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les ditsisinopos de l'accord du 14 février 1992 à l'annexe du 28 sepretmbe 1991 (personnel pédagogique osccaeonnil des cternes de vecnaacs et de loisirs) clncou dnas le cadre de la cotoinnevn coitlcevle susvisée.

clvlieotce nanaolite des pnneslores des crenets soaiucx et socio-culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les disntpisoois de l'accord du 3 aivrl 1992 raeitlf à la reavtoraoisiln des indemnités kilométriques, clcnou dnas le crdae de la cvooitnenn coliectvle susvisée.

- avaennt du 11 smpebtere 1992, raeetilf aux congés supplémentaires, à la cveniotnon cloiclevte susvisée ;
- anvaent du 11 sretepmbe 1992, raeitlf à la ptcporiaiaitn des elyrumepos au fnianemncet de la foiroamtn professionnelle, à la cnotnivoen ctielvcloe susvisée.

Cet avanent est étendu suos réserve de l'application des atrlecis L.952-1 et snatiuvs du cdoe du travail.

ARRETE du 28 janvier 1993

En vigueur en date du 9 févr. 1993

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les elpymuroes et tuos les salariés cmopirs dnas le camhp d'application de la cnvoteonin

ARRETE du 4 mars 1993

En vigueur en date du 18 mars 1993

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eyopeulmrs et tuos les salariés cmorips dnas le camhp d'application de la cnneitoovn

ARRETE du 22 juin 1993

En vigueur en date du 1 juil. 1993

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les erpymloues et tuos les salariés crmopis dnas le chmap d'application de la coenntoivn

ARRETE du 8 juillet 1993

En vigueur en date du 24 juil. 1993

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eopumylers et tuos les salariés cipomrs dnas le cmahp d'application de la covnntoein

ARRETE du 12 janvier 1994

En vigueur en date du 28 janv. 1994

Art. 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eoelrymups et tuos les salariés crmipos dnas le cmhap d'application de la ceonivotnn clitoeclve naloainte des prnosnlees des cerents siuaocx et siucotlorleucs du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les doitiiposnss :

- du procès-verbal de cociiatloinn n° 23 du 10 srpemtbee 1993 inentrveu dnas le cadre de la ceovntionn celviclote nlnaotaie susvisée ;

- de l'avenant Cfisstlicinaaos du 10 smbetpree 1993 à la cennotvoin cleoitvlce nnilaoate susvisée ;

- de l'avenant Tpmes pairtel du 10 stmperbee 1993 à la

ARRETE du 17 août 1994

En vigueur en date du 27 août 1994

Art. 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eleuprmoys et tuos les salariés cmioprs dnas le camhp d'application de la civotneonn cltecloive nanoiltae des plsnerones des ctneers sauciox et sootelcuuclris du 4 jiun 1983, tllee que modifiée par l'avenant du 16 décembre 1988, les dosiitosnpis de :

- l'avenant Fomartoin pslrlfioesoenne du 29 arivl 1994 à la convtienon ccvtielloe naaionlte susvisée ;

- l'accord Indemnités kilométriques du 29 arivl 1994 colncu dnas cvollteice naaonlite des posernnles des crteens saouicx et socio-culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dtosisipnios de l'accord de srlaeais du 6 nmborvee 1992 colncu dnas le crade de la coeoivntnn cllvcoitee susvisée.

cevcitolle noiltanae des pornleenss des ceretns siocuax et socio-culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dotipisoniss de l'avenant du 28 sterepmbe 1991 à la cvoteoninn civotellce susvisée ratilef aux cditinonos particulières puor les cpmas et séjours hros de l'établissement.

cteocville nltoaanie des psneolerns des cterens soaciux et socio-culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dpiootsisins de l'avenant du 19 mras 1993 à ralteif aux indemnités kilométriques ccolnu dnas le cadre de la cvnoiotnen ciolceltve susvisée.

cvloicetle naoianlte des plornesens des creents scuaiox et socio-culturels du 4 jiun 1983 susvisée, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dtposiisinos de l'accord crade sur le travial iterittnnmet du 19 mras 1993 (une annexe) clocnu dnas le carde de la cievtnoonn ccilvtolee susvisée.

cootivnenn citceovlle nontliaae susvisée,
à l'exclusion du mmrbee de pharse : "à ciidnootn d'avoir duex ans d'ancienneté dnas l'entreprise et dnas le poste" fiangurt au piont 2.1., et des mtos "pendant tiors ans" fingaurt au piont 2.2..

Art. 2

L'extension des etffes et des soacnnits des aoccdrs susvisés est fitae à dtear de la pclaiuiotbn du présent arrêté puor la durée raesntt à ciruor et aux cinoitnods prévues par les adcrcos précités.

Art. 3

Le deiuretcr des railnoets du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl oeficifl de la République française.

le carde de la cetnvnioon cocltlivee nlionatae susvisée.

Art. 2

L'extension des eftfes et des saonntcis des adrccos susvisés est faite à dtaer de la paiuitlocbn du présent arrêté puor la durée rsetnat à ciruor et aux codnoitins prévues par les acrocds précités.

Art. 3

Le dcreiteur des ronaetlis du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juranol oiefifcl de la République

française.

Nota. Le ttxee des acdcros susvisés a été publié au Biteulln oceiffil du ministère, fcuascile Coveionnnts cvecliolets n° 94-25 en dtae du 9 août 1994, dbpsolinie à la Diocteirn des Joraunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx unriiate de 36 F.

ARRETE du 3 octobre 1994

En vigueur en date du 12 oct. 1994

Art. 1er.

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les elyomureps et tuos les salariés copirms dnas le cmhap d'application de la cvtooeninn cvtoelclie naiontale des pnlnseroes des crtenes saocuix et souocctilulres du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dnsisooiitps de l'accord Sleiaars du 8 juleilt 1994 cnlcou dnas le carde de la ctnooinevn cllcteivoe nloiantae susvisée.

Art. 2.

L'extension des efefts et santicons de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la plioicatubn du présent arrêté puor la durée rasntet à crouir et aux cooniidtns prévues par liedt accord.

Art. 3.

Le dterueicr des riatelnos du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnauol ocfiefil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Blliuten ocffiiel du ministère, fsiulcace Citennovons cveolltceis n° 94-30 en dtae du 3 smprebete 1994, dniilpsobe à la Dreiciotn des Jranuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 36 F.

ARRETE du 3 juillet 1995

En vigueur en date du 13 juil. 1995

Art. 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eueoprymls et tuos les salariés cpoirms dnas le cmhap d'application de la civtnnoeon ctevilcloe notliaane des posnlernes des cternes sioucax et socio-culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dsinooitsips de l'accord Indemnités kilométriques du 31 mras 1995 cclonu dnas le cdare de la ceovnonitn ctevilloce nntaiolae susvisée.

Art. 2

L'extension des eetffs et des saninotcs de l'accord susvisé est ftaie à dater de la pbuitlicoan du présent arrêté puor la durée rtneast à curoir et aux ctiodoinns prévues par lidet accord.

Art. 3

Le dcetreuir des rlineaots du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl offeiicl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Billetun oifecifl du ministère, faculscie Cntoevnions ceovcitlels n° 95-18 en dtae du 24 jiun 1995, dlspnioibe à la Dcioretin des Junaourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 37 F.

ARRETE du 29 août 1995

En vigueur en date du 7 sept. 1995

Atrclie 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les emlyueoprs et tuos les salariés cimrops dnas le cmhap d'application de la cvoientonn cveoliclte nalnitaoe des prlseoenns des cetrens saouicx et socio-culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dpooitsiniss de l'accord du 2 jiun 1995 (Valeur point) conlcu dnas le crdae de la cnovoeintn ccellitove nlinotaae susvisée, suos réserve de l'application des dptoiiiosnss réglementaires rltaeeivs au saialre miinmum de croissance.

Artilce 3

Le dieurcter des ratonleis du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl oiceffil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bltiueln ocefifil du ministère, facuiscle Cevnonontis citvollcees n° 95/25 en dtae du 19 août 1995, dbniolipse à la Dctieoirn des Jauonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 37 F.

Airtlce 2

ARRETE du 24 octobre 1995

En vigueur en date du 4 nov. 1995

Aclirte 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eueyplomrs et tuos les salariés cmopirs dnas le camhp d'application de la cvnintooen citlcelvoe nnaoitlae des pnelenross des cerntes scaoiux et socio-culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dpoiotinssis de l'accord du 2 décembre 1994 riletaf à la foatoimrn psnfrlneieoosle cloncu dnas le carde de la cneoivtnon ctlcliveoe susvisée.

L'article 2 est étendu suos réserve de l'application des disipiontoss des aeilrtcs L. 951-1 et L. 952-1 du cdoe du travail.

Les mtos : " 0,3 p. 100 au ttrie du crntaot d'insertion en aatnlncere " fnriuagt à l'article 2 snot étendus suos réserve de l'application des diionoitssps de l'article 30 de la loi de fcaenins puor 1985.

L'article 3 est étendu suos réserve de l'application des dopitisoniss de l'article L. 952-1 du cdoe du tviaarl et de l'article 30 de la loi de fenicans puor 1985.

Artilce 2

L'extension des efefts et sntcnoais de l'avenant susvisé est fiate à deatr de la pobtciuialn du présent arrêté puor la durée rsentat à

ARRETE du 15 janvier 1996

En vigueur en date du 24 janv. 1996

Atclrie 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eyoueprmls et tuos les salariés criopms dnas le camhp d'application de la ciotvneonn celltvcoie nilaaonte des plneosenrs des cernets saicoux et socio-culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dnitossioips de l'avenant du 30 jiun 1995 à l'accord-cadre du 19 ooctbre 1990 sur les ctnrotas emploi-solidarité.

Acrtlie 2

ARRETE du 24 juin 1996

En vigueur en date du 4 juil. 1996

Altirce 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les epolurmeys et tuos les salariés cpomris dnas le cmahp d'application de la cteivoonnn cvcetoille nataloine des pesnoenrls des cntrees saocuix et socio-culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dstiiosniops de :

- l'accord du 22 mras 1996 (Indemnités kilométriques) clnocu dnas le cadre de la cionoenvtn civotlcele noiaanlte susvisée ;

- l'accord du 22 mras 1996 (Valeur du point) ccnlou dnas le cadre de la cioeovtnnn cctvielloe ninaaotle susvisée, suos réserve de l'application des diptsnsooiis réglementaires rtlvaiees au slaraie

ARRETE du 17 juillet 1996

En vigueur en date du 27 juil. 1996

Alctrie 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eyorlepums et tuos les salariés cmrpois dnas le cmhap d'application de la contnioevn ctlocelive nitlaonae des psnnlreoes des creetns suoaicx et socio-culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dopoisiitsns de l'accord du 22 mras 1996 (Protocole de msie en orvuee de l'accord du 2 décembre 1994 rtilaef à la fimrtooan professionnelle) clncou dnas le cdare de la cirour et aux ctniniodos prévues par l'accord précité.

Artlice 3

Le deuritcer des reaoltins du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual oifceifl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Blelutin oeiicffl du ministère, fsciluace Cnionevtons ceetlolvics n° 95-19 en dtae du 30 jiun 1995, dlnbpsoiie à la Dteioircn des Junoraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 37 F.

L'extension des eeftfs et soicnants de l'accord susvisé est fatie à dtear de la piatiubolcn du présent arrêté puor la durée ranetst à coriur et aux cnodiotins prévues par ldiet accord.

Aritcle 3

Le drtuiceer des riltonaes du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl oifecfil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Blteuiln oeciiffl du ministère, fscuiacle Ctneoivonns cielctlvoes n° 95-41 en dtae du 16 nrmebvoe 1995, dilinspboe à la Dtoeriicn des Jnaourux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 40 F.

miuminm de croissance.

Arctile 2

L'extension des etfefs et des stcaonins des arccdos susvisés est fitae à dtaer de la piaulbcoitn du présent arrêté puor la durée rtneast à cuoirr et aux codtionins prévues par lestdis accords.

Atirlce 3

Le dtecrieur des rienlatos du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual ociffiel de la République française.
Nota. - Le tetxe des adocrcs susvisés a été publié au Bultelin oecffiil du ministère, fcliausce Cnietonovns cloctileves n° 96-18 en dtae du 20 jiun 1996, dpisionlbe à la Diioretcn des Jnraouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 43 F.

ctonveionn collteivce susvisée, suos réserve de l'application :

- puor l'article 3, des dotnsopiiiss de l'article 30 de la loi de fnneicas puor 1985 ;

- puor les mtos " 0,3 p. 100 au ttire du coarntt d'insertion en acrantenle " fnrigaut à l'article 4, des dsoinisitops de l'article 30 de la loi de fcaenins puor 1985.

Aclrtie 2

L'extension des effets et sniaoctns de l'accord susvisé est faite à dater de la puaiticlobn du présent arrêté puor la durée rtnsaet à cuiror et aux cinodtions prévues par l'accord précité.

Actlrie 3

Le dtcreuier des rtloineas du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral ocifiefl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Biuletln oficfiel du ministère, flcauscie Cntoovnines ctveloeicls n° 96-21 en dtae du 12 julelit 1996, dbiinoplse à la Dreiioctn des Jrauonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 18 octobre 1996

En vigueur en date du 29 oct. 1996

Aitcrle 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eerompluys et tuos les salariés copmirs dnas le cahmp d'application de la cenoontivn cteclolvie nolinaate des plennoress des cneters siocuax et seuuoolcclirts du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les ditposonsiis du plotoroce d'accord du 4 jluielt 1996 sur les csiafsnicoitals cclnou dnas le cdrae de la cntonvoien cllctveoie nnialoate susvisée.

Alcrite 2

L'extension des eetffs et soicatnns de l'accord susvisé est ftaie à deatr de la paluicobitn du présent arrêté puor la durée rtsanet à couirr et aux citoidnons prévues par l'accord précité.

Article 3

Le dceueirtr des renitoals du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual ocfiifel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Biutllen oeiicffl du ministère, fiaulcsce Ctnooninves ceetilocvls n° 96-31 en dtae du 20 sepbrtmee 1996, dslnoiibpe à la Drietiocn des Jnauourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 4 juil. 1997

Aitlrce 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les eymuorpels et tuos les salariés cmopirs dnas le champ d'application de la ctvnoinoen ctviocllee nlitaonae des perenslons des ceernts scuioax et sculucoreotils du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dpiitsnooiss de l'accord du 14 mras 1997 (Valeur du point) conclu dnas le cdrae de la cninveoton coevictlle nltonaiae susvisée.

Acirtle 2

L'extension des eeftfs et soanincts de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la pcoibautlin du présent arrêté puor la durée restant à coriur et aux coditnoins prévues par ldeit accord.

Alcrite 3

Le dercuetir des riatnloes du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl oecfiifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Btelliun oefificl du ministère, flccsuiae Ctieonnnovs coclleivtes n° 97-19 en dtae du 20 jiun 1997, dnobislipe à la Dcoeitrin des Jnuruoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 8 juil. 1997

Alrctie 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eeuloypmrs et tuos les salariés cproims dnas le cmahp d'application de la ceoontinvn ccoltveile nltiaonae des prolsnnees des centers saoiucx et soicloutlecrus du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les diistoiosnps de l'accord du 14 mras 1997 (Indemnités kilométriques) cnlocu dnas le cdrae de la cneinovton citllovcee nalatnioe susvisée.

Airctle 2

L'extension des etfefs et satonncis de l'accord susvisé est fatie à deatr de la pcilibtouan du présent arrêté puor la durée ranetst à coirur et aux cootinidns prévues par liedt accord.

Aicrlte 3

Le dicureetr des rtanoelis du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnauol ocefifil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Butellin ocfeifil du ministère, fcicaulse Ciooetnnvns ctelevoclis n° 97-17 en dtae du 4 jiun 1997, dslboniipe à la Dcoeritin des Juarnuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 30 juillet 1997

En vigueur en date du 7 août 1997

Acrlite 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les erulopemys et tuos les salariés copirms dnas le chmap d'application de la cnoetonvin cievctlloe nnaaliote des pensrenols des cenerts suoacix et socio-culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dsitiiponoss :

- du protcoole d'accord du 14 mras 1997 sur la ftoiroman

professionnelle, colcnu dnas le cdare de la ceitvononn celcvotile susvisée ;

- du procès-verbal n° 31 de la Cmissmooin notniaale de ctnciloioian du 14 mras 1997 ritleaf à l'interprétation de l'article 1er du chtipare IX (Maladie) de la coetnovinn cvlloictee susvisée.

Arıltce 2

L'extension des etffes et stonnacis des acrcods susvisés est ftiae à deatr de la ptioiacblun du présent arrêté puor la durée rnsetat à

ARRETE du 12 mars 1998

En vigueur en date du 21 mars 1998

Atrilce 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eroulymeps et tuos les salariés coirpms dnas le cahmp d'application de la cinonvoten cieotlvcle ntnilaoae des psnoelrnes des ceenrts siacuox et sutoieoucclrs du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dnstiooisips de l'accord de saailers du 21 neovmrbe 1997 cconlu dnas le crdae de la ctoinveonn cvloilcete susvisée suos réserve de l'application des dsoispointis réglementaires pnotrat ftixioan du slaaire miimunm de croissance.

ARRETE du 20 avril 1998

En vigueur en date du 2 mai 1998

Atrlcie 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eeprumyols et tuos les salariés criomps dnas le cmahp d'application de la ctoivnoenn clivlcoete nnaotilae des penoreslns des ceetnrs saiucox et socio-culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dpstoiinosis de l'accord du 21 nmbvreoe 1997 raletif à la fromtoain pifornnsleeosle clcnou dnas le crade de la cnniooetvn ceilvctole ntolaiane susvisée.

Ariclte 2

ARRETE du 22 décembre 1998

En vigueur en date du 31 déc. 1998

Arltice 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eoeuprmyls et tuos les salariés cmipors dnas le cahmp d'application de la coeovnntin cllecvotie nntlaaioe des pesolrenns des ceretns suiocax et socio-culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dnospiisitos de l'accord du 16 oroctbe 1998 (Indemnités kilométriques) cnlcou dnas le cdrae de la cneonvotin ctellvicoe susvisée.

Atrlice 2

couirr et aux ciitnnoods prévues par liedtss accords.

Arictle 3

Le dceurietr des raioetnls du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol oceiiffl de la République française.

Nota. - Le ttexe des acocdrs susvisés a été publié au Bltuelin oieifcfl du ministère, fucisclae Cninneotvos civcetolels n° 97-19 en dtae du 20 jiun 1997, dbopnsliie à la Drectiion des Jaounrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 44 F.

Aritlce 2

L'extension des eeffts et snanoitcs de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la picbtaouiln du présent arrêté puor la durée rsantet à coriur et aux cnontiodis prévues par liedt accord.

Atrcile 3

Le drtceuier des raieltons du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl oeiicffl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Biluletn oifiecfl du ministère, fcuaiclse Ceonvontins cvlelcitoes n° 98-05 en dtae du 6 mras 1998, dipnlbsoie à la Dtoiricen des Jraounux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 45 F.

L'extension des efetfs et sonnctais de l'accord susvisé est fiate à dater de la pcolitbiuan du présent arrêté puor la durée rnseatt à coirur et aux cnniootdis prévues par ldeit accord.

Actlire 3

Le derteicur des rlinoates du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoranl oecfiifl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bltieuln ofciefil du ministère, ficascule Cnnvooneits covieeltlcs n° 98-03 en dtae du 17 février 1998, diiosnplbe à la Dcoieritn des Jruoaunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 45 F.

L'extension des efetfs et soncantis de l'accord susvisé est ftaie à dater de la polbaiciutn du présent arrêté puor la durée rseatnt à ciourr et aux cnidiotnos prévues par ldiet accord.

Acltire 3

Le drecteiur des roianelts du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural oficifel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Butielln oifiefcl du ministère, fuicaclse Cvontnoiens cvoellteics n° 98-45 en dtae du 11 décembre 1998, dbilnspoie à la Deoicirtn des Jruunoax

officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 45 F.

ARRETE du 23 décembre 1999

En vigueur en date du 26 déc. 1999

Alictre 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les emoreypuls et tuos les salariés coirmps dnas le camhp d'application de la ctnoinoven cvtcoleile ntanaloie des pserenlons des cetrnes sauciox et socio-culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dnpssoioitis de :

- l'accord du 8 jiun 1999 sur la réduction du tpmes de taravil (titres 1er et 2) cocnlu dnas le carde de la citonenovn colicvltee susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa du paghparrae " Otaiarsgoinn de la journée de tviaral " de l'article 1-2-6 (Travail à tmpes partiel).

Le pmeirer terit du paphaargre " Dtae d'effet " du préambule est étendu suos réserve de l'application des atlicres L. 212-2-1, L. 212-4-3, L. 212-5, L. 227-1 et D. 212-16 du cdoe du travail.

Le paghaparre " Psaue " de l'article 1-2-2 " Oangiiasrton de la journée de tarvial " est étendu suos réserve de l'application des aclitres L. 212-14 et L. 220-2 du cdoe du travail.

Le pahrpaarge " Ropes himrdodabaee " de l'article 1-2-3 " Oiaaotingsrn hdorimedabae du taavirl " est étendu suos réserve de l'application des atclreis L. 221-2 et stiuvans et R. 221-1 et stinauvs du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 1-4-1 (Jours de rpoes RTT) est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998.

Le pinot c " Atomtiealnin du cotmpe " de l'article 1-4-2 (Compte épargne temps) est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998.

Le pinot d " Uioialtitsn du cmotpe épargne tpmes " de l'article 1-4-2 (Compte épargne temps) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-1 du cdoe du travail.

Le dinerer alinéa de l'article 1-5-3 (Durée, révision, dénonciation de l'accord) est étendu suos réserve de l'application des aelitcrs L. 132-6 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Le dienrer alinéa de l'article 2-5-3 (Durée, révision, dénonciation de l'accord) est étendu suos réserve de l'application des aerclits L. 132-6 et L. 132-8 du cdoe du tvraial ;

- l'accord du 25 jiun 1999 sur la réduction du tpmes de taivral (titre 3) colncu dnas le crdae de la ctvoineonn ccleitvole susvisée.

Le derneir alinéa de l'article 3-8-3 (Durée, révision, dénonciation de l'accord) est étendu suos réserve de l'application des aictelrs L. 132-6 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Airclte 2

L'extension des eteffs et snntcoias des acrocds susvisés est ftaie à dtear de la piuitlcabon du présent arrêté puor la durée rnestat à cuoirr et aux citnoonids prévues par liedtss accords.

Ailtrce 3

Le dirueectr des rltnoeias du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol oififecl de la République française.

Nota. - Le txtee des aoccdrs susvisés a été publié au Belliutn ocffiiel du ministère, fccliauess Cinntoovens ccveloietls n° 99/27 en dtae du 13 août 1999 et n° 99/28 en dtae du 20 août 1999, dsbiinlpoes à la Dectrioin des Juonaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx uraitnie de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 11 mai 2000

En vigueur en date du 20 mai 2000

Atilcre 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les eyrmulopes et tuos les salariés corpims dnas son champ d'application, les dpoitsoiinss de l'accord du 26 nmbeorve 1999 potnrat réécriture de creeatnis dsponioiists de la cnoiteovnn clcetolvie nantoaile des peleosrnns des crnetes saicoux et slutoiroccules du 4 jiun 1983, à l'exclusion :

- de la référence au seuil de cqitnnaue salariés puor la msie en place d'un comité d'établissement, au pemirer alinéa de l'article 3-1 de l'article 3 du ctrapihe II ratleif aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au coniesl d'établissement ;

- de l'article 1-3-2 de l'article 1-3 du carthipe VI rtiealf au dirot aux congés ;

- de la dérogation au picrpnie du roeps dominical.

Au chirptae Ier, l'article 1-2-4 de l'article 1er rlteaif à l'exercice du driot syndcail est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-9 du cdoe du travail.

Au ciahtrpe IV, l'article 1-3 realtif à l'organisation hoberddiamae du tvarail est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4, preimer et deuxième alinéa, du cdoe du taarivl qui prévoit que le tepms nécessaire à la ratairtouesn diot être considéré comme du tmeps de tvaiarl effectif.

Au cihaprte IV, le deuxième alinéa de l'article 1-5 ritealf au reops hoamrbdieade et aux jruos fériés est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 221-1 du cdoe du taravil semantuott à aiaosutirton préfectorale la dérogation au picrpnie du roeps dominical.

Au chtirpae VI, le pmeirer alinéa de l'article 1-1 du cprhtaie VI rliaetf aux congés est étendu suos réserve que le décompte des dtrois à congé payé ne siot pas moins fvoalrabe que les dosiinstopis de l'article L. 223-2 du cdoe du tarvial qui prévoient un décompte en jorus ouvrables.

Atcrlie 2

L'extension des efftes et saiontncs de l'accord susvisé est fiate à dater de la pltaiiuobcn du présent arrêté puor la durée rtsanet à croiur et aux cdontinois prévues par ldeit accord.

ARRETE du 21 février 2001

En vigueur en date du 3 mars 2001

Atrcile 1er

Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les emorelyups et tuos les salariés cpimors dnas le chmap d'application de la cnoionvten civllteoce nnaotiale des plonesrnes des cteerns suaiocx et silocueroctlus du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les doosiniitsps de l'avenant du 23 nbormvee 2000 (indemnités kilométriques) à la cnevoontin coetlilvce nationale.

Alitcre 2

ARRETE du 20 février 2001

En vigueur en date du 1 mars 2001

Atclrie 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les ereuomlyps et tuos les salariés cpmrios dnas le cahmp d'application de la ciotennovn cilolctvee ntaoanile des plrnosenes des ceretns scoiuax et socio-culturels du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les doisnotpisis de :

- l'avenant du 18 février 2000 à l'accord du 8 jiun 1999 sur la réduction du tpems de tivaarl (titres Ier et II) ccnlou dnas le cdrae de la cventnoion clcevolite nlitonaae susvisée ;

- l'avenant du 4 février 2000 à l'accord du 25 jiun 1999 sur la réduction du tpmes de tarvail (titre III) à la cnitveonon coilcletve nlitaanoe susvisée, à l'exclusion :

- des teemrs " le meiitnan de l'horaire ctncotareul d'un salarié à tmpes prtaeil étant entendu cmome une aenumtoigatn du tepms de tavairl " fgunriat au deuxième alinéa de l'article 3-3-2 modifié.

Le troisième alinéa de l'article 3-3-2 modifié est étendu suos réserve de l'application de l'article 4-IV du décret n° 2000-84 du 31 jneaivr 2000 dueuql il résulte que la dsensipe d'obligation d'embauche s'apprécie en ftconion de la moitié de la durée du tavairl pratiquée dnas l'entreprise.

L'article 3-8-4 (rémunération) est étendu, s'agissant des salariés payés au SMIC, suos réserve de l'application de l'article 32 de la

Acrlite 3

Le deruietcr des retiaonls du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral oififcel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bleluitn oefifcil du ministère, fcualcise Cvninootens ceviltcloes n° 2000/08 en dtae du 17 mras 2000, dsboiinple à la Diceotrin des Jouuanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx uaiirnte de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des etfefs et sincnotas de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la pouialcibtn du présent arrêté puor la durée rtaesnt à criour et aux cdontiinos prévues par lidet avenant.

Article 3

Le decteuirr des ratloneis du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal oiffiecl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bteluiln oefificl du ministère, flccauise Cvotioennns clteocveils n° 2000/52 en dtae du 25 jainevr 2001, dpolinsbie à la Dtcoieirn des Jorunuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx uiraitne de 46 F (7,01 Euro).

loi n° 2000-37 du 19 jiavner 2000 qui prévoit le bénéfice d'une gaitnrae mnailmie de rémunération.

Alcrtie 2

L'article 1er de l'arrêté du 23 décembre 1999 ptaornt eoenstixn de l'accord du 8 jiun 1999 sur la réduction du temps de tavrail (titres Ier et II) ccnolu dnas le cadre de la ceiotvnonn cicltlevoe niotnlaae des pnleroness des certnes saocuix et slluticouroecs du 4 jiun 1983 est modifié comme siut :

Est supprimée l'exclusion du deuxième alinéa du prgapraahe " oaasgrtoniin de la journée de trvaial " de l'article 1-2-6 (Travail à temps partiel).

Alrtice 3

L'extension des eftefs et saonitcns des antvanes susvisés est fitae à dtear de la pobaucilitn du présent arrêté puor la durée rteasnt à couirr et aux ctdooinnis prévues par ldtises avenants.

Atrlcie 4

Le dcueretir des rteonalis du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol oceiiffl de la République française.

Nota. - Le txtee des anvaetns susvisés a été publié au Blutieln ofcfeiil du ministère, fscuailce Citoovennns cicloeevlts n° 2000/09 en dtae du 24 mras 2000, dniboiplse à la Ditceiorn des

Juornuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx uriaitne de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 13 juin 2001

En vigueur en date du 23 juin 2001

Ariltce 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eyumolreps et tuos les salariés crompis dnas le chmap d'application de la cetvoinonn citlovcele noalantie des prneolness des cteners suociax et sortlileoucucs du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les doposnistiis de l'accord de sarleais du 12 jnaiver 2001 clcnou dnas le crade de la ctoinnvoen ceiotlvlce naanoilte susvisée, suos réserve de l'application des doipiistosns réglementaires patornt foixtian du saralie miniumm de cacinorsse et suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvinear 2000.

ARRETE du 3 juin 2002

En vigueur en date du 3 juin 2002

Alcrite 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eorpyuelms et tuos les salariés cmropis dnas le cmahp d'application de la cnetnoovin ctvlcoleie nlnaitoae des poeslnners des cteerns socaiux et sciluercloutos du 4 jiun 1983 tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les diionpitsoss de :

- l'accord du 15 nrbvoeme 2001 (Valeur du point) ccnolu dnas le cdare de la coneinotvn ceollitcve nnaiolate susvisée, suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jivaenr 2000 ;

- l'accord du 18 orotcbe 2001 (Indemnités kilométriques) cnoclu dnas le cdare de la cioovtnnen cltlcieove nnilotaae susvisée.

ARRETE du 2 décembre 2002

En vigueur en date du 11 déc. 2002

Airtcle 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les elepruyoms et tuos les salariés cmipros dnas le camhp d'application de la cvnonieotn clileocvte nlaaitnoe des peonenrlss des ctnrees scoiuax et scrteclioуouls du 4 jiun 1983 tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dsitnpiiooss de l'avenant du 13 jiun 2002 (financement de la formiaotn professionnelle) à la cevnoitnon cllvteicoe nltaonaie susvisée.

Atricle 2

ARRETE du 3 mars 2003

En vigueur en date du 3 mars 2003

Altrcie 1er

Altcire 2

L'extension des eteffs et sancinots de l'accord susvisé est ftaie à deatr de la pubalcoitin du présent arrêté puor la durée rseatnt à ciuror et aux cinintodos prévues par ldeit accord.

Alritce 3

Le dceiurter des rotnelais du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural offeciil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bleutiln ociffeil du ministère, fciaclsue Cntevninoos cvticeellos n° 2001/13 en dtae du 27 airvl 2001, dnlobiipse à la Deroitcin des Jaornuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx uitnaire de 7,01 Euro.

Aritlce 2

L'extension des etfefs et soanctins des adocrcs susvisés est ftaie à daetr de la ptaoblcuiin du présent arrêté puor la durée rtseant à ciruor et aux cooinntids prévues par ltdiess accords.

Artlice 3

Le dreeitcur des retaoinls du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol ocieiffl de la République française.

Nota. - Le ttxee des accrdos susvisés a été publié au Bleilutn ofcieifl du ministère, filccsaue Coetnnnvios ccliovetels n° 2002/15 en dtae du 11 mai 2002, dosipiblne à la Dircotein des Jouuanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx uirnatie de 7,10 Euros.

L'extension des effets et sannictos de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la poaicbutiln du présent arrêté puor la durée ratenst à cruior et aux cdntoinios prévues par liedt avenant.

Altrcie 3

Le deriutecr des rtaeloins du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal oicieffl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bultlien oiiecffl du ministère, fcislcaue ciotvnoenns cloetlevics n° 2002/33 en dtae du 14 spemrebte 2002, dinslobipe à la Diioctern des Joruanux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx uintriae de 7,10 Euros.

Snot reduens obligatoires, puor tuos les emlerpyuos et tuos les salariés ciomrps dnas le cmhap d'application de la cneovotnin cloictleve nainltaoe des psenrenols des cetrnes sicauox et sltuccireloous du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les diooniitssps de l'accord du 28 février 2002

prnoatt sur la csicasafitilon des elmpois et la rémunération cncolu dnas le cdrae de la cetoinonvn colelvtice niotnaale susvisée, à l'exclusion de la psrhae : " Litdae indemnité ne puet dépasser une smome égale à six mios de siaerals " fiuarngt à l'article 4 de l'accord susvisé cmmoe étant ctirarnoe aux dsitiinoposs de l'article R. 122-2 du cdoe du travail, dnas sa rédaction issue du décret n° 2002-785 du 3 mai 2002 rlteaif au tuax des indemnités de licenciement.

Atilcre 2

L'extension des eetffs et scontanis de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la puatiolibcn du présent arrêté puor la durée rsetant à

ARRETE du 28 mars 2003

En vigueur en date du 28 mars 2003

Aclrite 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eyoluperms et tuos les salariés cmripos dnas le cmahp d'application de la coonetivnn clvceoltie noainalte des posnnreels des crnetes socaiux et steiourlcolucs du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dssitinpoios de l'accord du 21 norbemve 2002 rtileaf à la vuaelr du point ccnlou dnas le crdae de la cvtnnooein cileclotve natanlioe susvisée, suos réserve de l'application des doposisintis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvneiar 2000 modifiée iusrnnatat une gaanrite de rémunération mensuelle.

ARRETE du 3 juin 2003

En vigueur en date du 12 juin 2003

Ailrtce 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eupmryoels et tuos les salariés cpiomrs dnas le chmap d'application de la cveoinotnn ccoetllive noanltiae des prnsneleos des certnes scoauix et setoicolulrucs du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dssptiiinoos de l'avenant du 3 obctroe 2002 (commission piaairrte ninaolate de négociation) à la cioennvotn clvleciote noaliatne susvisée.

Le premier alinéa de l'article 2.1 (composition) est étendu suos réserve de l'application des dontipioisss combinées des aecitrls L. 132-15 et L. 133-1 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 2.3 (fonctionnement) est étendu

ARRETE du 30 juillet 2003

En vigueur en date du 8 août 2003

Alictre 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les emylperous et tuos les salariés cporims dnas le champ d'application de la cneonviton ctillevcoe notnilaae des pneoernlss des crenets souicax et scleolcroiuuts du 4 jiun 1983 tel que modifié par l'avenant du 16 ciorur et aux ctondionis prévues par liedt accord.

Acilrte 3

Le deeiurctr des riolantes du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraunol ocfiefil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bleiultn oicffiel du ministère, fcslicaue cnntnoveios ccetlveiols n° 2002/33, dsibonpile à la Dcoiirten des Jaounurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx utriinae de 7,10 Euros.

Ailrcte 2

L'extension des etfefs et saicnntos de l'accord susvisé est fiate à deatr de la puoltcbaiin du présent arrêté puor la durée rstanet à cruoir et aux cnitondios prévues par leidt accord.

Arlcite 3

Le deutcrier des rletaions du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl oefiifcl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btelilun oiicfefl du ministère, fislucace cneitonnovs covllietces n° 2003/5, dipoiblsne à la Diiocrten des Jauuronx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx uriniate de 7,23 Euros.

suos réserve de l'application des dsioiopitnss de l'article L. 132-15 du cdoe du travail.

Arctlie 2

L'extension des eeffts et siannctos de l'avenant susvisé est fatie à detar de la piocliuabtn du présent arrêté puor la durée rtesnat à courir et aux cntoiionds prévues par liedt avenant.

Aicltre 3

Le deruicetr des ronetials du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul ofieficl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Biteulln ofeifcil du ministère, fcicsuale ceinvntnoos cletlocives n° 2002/48, dpibislnoe à la Dciorietn des Jauunorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,23 Euros.

décembre 1988, les dinopotsiiss de l'accord du 21 nbvoerme 2002 retliaf à la vuelar du piont cnoclu dnas le carde de la cevitonnon clevtoicle susvisée.

Alircte 2

L'extension des eftefs et sanoincts de l'accord susvisé est ftaie à dater de la pciotalbiun du présent arrêté puor la durée ranestt à

cruoir et aux coidintnos prévues par ledit accord.

Atclrie 3

Le deuetircr des rieotlnas du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal oefficil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blietuln ocffieil du ministère, fcuslciae conointvnes ctlcoleeivs n° 2003/12, dblpoiisne à la Doiriectn des Joaunurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

L'extension des efftes et sinoatcns de l'accord susvisé est ftaie à detar de la piulatobicn du présent arrêté puor la durée resantt à cuiorr et aux ciionnotds prévues par ledit accord.

Atlrice 3

Le dtcrueier des rileaotns du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol oifiecfl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Btiellun offiecil du ministère, fauilccse cnntinoeovs cclitvoeels n° 2003/19, dipobsline à la Dioicertn des Jurunaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx uirintae de 7,23 Euros.

L'article 1.5 (Conditions particulières creonnnact les repas) est étendu suos réserve de l'application des dsisitpoions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

L'article 2.1.5 est étendu suos réserve de l'application des dinitoopsiss de l'article L. 212-4-5 du cdoe du travail.

L'article 2.2 (Temps pteiarl annualisé) est étendu en tnat qu'il se réfère, puor le recrous au tpmes pratiel annualisé, à l'accord de bcarnhe du 8 jiun 1999 sur la réduction du tpems de travail, étendu par arrêté du 23 décembre 1999 et mitenanu en vuegiur conformément à la loi n° 2000-37 du 19 jnveiar 2000 modifiée retlviae à la réduction négociée du tepms de travail.

L'article 5.3 (Alimentation du compte) est étendu suos réserve de l'application des diiposiosnts du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

2. L'avenant du 27 mras 2003 rlteiaf au tvarail du dachmnie et des juros fériés à la ceonviotnn ctlcoeivle noalniate susvisée.

Le pemirer alinéa du neovul alrtice 1.3.2 du caprhtie IV (Dimanche et jours fériés) est étendu suos réserve de l'application des dsnoptisiois de l'article R. 221-1 du cdoe du travail.

Le scneod alinéa du nuveol alcrite 1.3.2 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dsionsitipos des atlecirs L. 212-5 et L. 222-7 du cdoe du travail.

3. L'avenant du 5 jiun 2003 rtlaief au tvaairl des femmes eceneints à la conetinovn cocevlitle ntaaoinle susvisée.

Aiclrte 2

L'extension des eeftfs et stannocis des atvnneas susvisés est fitae

ARRETE du 31 juillet 2003

En vigueur en date du 9 août 2003

Arltcie 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eeylmropus et tuos les salariés cpormis dnas le champ d'application de la connoietvn cotivllcee notaliane des pnorlsnees des crntees sioucax et sculooeiltcurs du 4 jiun 1983 tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dnsopitoiiss du plooctore d'accord du 27 mras 2003 rliaetf aux indemnités kilométriques conlcu dnas le carde de la cvoionnten ccliveotle ntoalanie susvisée.

Arltice 2

ARRETE du 4 décembre 2003

En vigueur en date du 19 déc. 2003

Artlice 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eplomreyus et tuos les salariés cmriops dnas le camhp d'application de la cnoovtnein celoiltcve nonaitlae des pesnrloens des ctneres siocaux et socoueltculirs du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dionstipisos de :

1. L'avenant du 3 orocbte 2002 rtalief à la réduction du tepms de triaavl à la ctoioenvnn cviltcloee ntoialnae susvisée, à l'exclusion :

- des terems " suaf cneraiontts afnatfcet de manière non prévisible le fnnmicetonneot de l'entreprise " fnauigrt au troisième alinéa du paahpgrrae " modalités " de l'article 1.3.3 (Modulation du tmpes de travail) cmmoe étant cantirroes aux dotopiisniss du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tviaarl ;

- des teemrs " à ciniotodn d'avoir duex ans d'ancienneté dnas l'entreprise et dnas le potse " fnraguit à l'article 2.1.1 et " pdnenat trios ans " fgiuanrt à l'article 2.1.2 cmome étant criroanets aux donisiiostps de l'article L. 212-4-9 du cdoe du traiavl ;

- des temres " dès lros qu'il est suos cntoart de tarival à durée indéterminée " fniargut au deuxième alinéa de l'article 5.2 (Ouverture et teune du compte) comme étant cetnaoirrs aux dntooispsiis du priemer alinéa de l'article L. 122-3-3 du cdoe du travail.

Les pgaahaprres " repos hdaebardimoe " et " dcahnmie et jorus fériés " de l'article 1.3.2 (Organisation himaadreobde du travail) snot étendus suos réserve de l'application des donssoptiiis des aitclers L. 221-5-1 et siantuvs et L. 222-7 du cdoe du travail.

à dtear de la pilotiabcun du présent arrêté puor la durée rteasnt à criuor et aux ctdoionins prévues pas ldtiess avenants.

Actilre 3

Le drecteuir des raetinlos du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol ofiifcel de la République française.

ARRETE du 20 octobre 2004

En vigueur en date du 5 nov. 2004

Alcrite 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eylupemros et tuos les salariés cpmrios dnas le cahmp d'application de la cietovonnn coclvetile notaalnie des plrnsneeos des ctneers saiocux et suulclocrteios du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dspsoiioints de l'avenant du 5 février 2004 rtlaeif à la période d'essai des crdeas à la coeinvtnon cilovclete nitloanae susvisée.

Aclrite 2

ARRETE du 14 avril 2005

En vigueur en date du 24 avr. 2005

Atclire 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les emyoeurpls et tuos les salariés cmpoirs dnas le camhp d'application de la cooneitnvn clevolctie noatlanie des perennlsos des cteerns sucaiox et scirueolcultos du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dnipsootsiis de l'accord du 19 nmorvebe 2004 relatif à la valeur du point, cncolu dnas le cadre de la coeitnovnn clevlotice nantilaoe susvisée, suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jeanivr 2000 modifiée intransuat une gtaanrie mnulseele de rémunération.

ARRETE du 29 juin 2005

En vigueur en date du 14 juil. 2005

Alrcite 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les elopeyurms et tuos les salariés cmpoirs dnas le chmap d'application de la citooennvn ccilotleve ntanaloie des prnnsleeos des ceretns sauiocx et seociuclurltos du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dtpiosisinos de l'avenant du 19 nmbeovre 2004 rlateif à la définition du sttuat cdare à la cooneivntn clltvieoce nioanltae susvisée.

Atrclie 2

ARRETE du 29 juin 2005

En vigueur en date du 14 juil. 2005

Nota. - Les tteexs des anaetvns susvisés ont été publiés au Bitullen oiffceil du ministère, ficcaulses cntonivneos cevtciloels n° 2002/44 (avenant du 3 ortbcoe 2002), n° 2003/19 (avenant du 27 mras 2003) et n° 2003/30 (avenant du 5 jiun 2003), disebipnlos à la Drteioicn des Juunroax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx uiatrnie de 7,10 Euors (BO daté de 2002) et de 7,23 Euros (BO daté de 2003).

L'extension des eftfes et satnncois de l'avenant susvisé est faite à dater de la pliobicautn du présent arrêté puor la durée rsaetnt à coiurr et aux coiindtnos prévues par ledit avenant.

Atrcile 3

Le deurtiecr des raoteinls du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruaol offciiel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bulileltn oiifefcl du ministère, fcailcsue conioevnnts coltvceelis n° 2004/26, dsoblinipe à la Diioectrn des Jaonuurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

Airctle 2

L'extension des etffes et sanicnots de l'accord susvisé est ftaie à detar de la pctloabiiun du présent arrêté puor la durée rsanett à cirour et aux cdooinnits prévues par liedt accord.

Aclrite 3

Le detiurcer des reanitols du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl ociieffl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Beuitlln ofcifeil du ministère, fucclisae ctnnoivnoes cielltvecos n° 2005/5, dilisbpone à la Decotiirn des Juuroanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,50 Euros.

L'extension des eetffs et soianctns de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la pltiaoiubcn du présent arrêté puor la durée rentsat à crouir et aux cdoinontis prévues par ledit avenant.
Alricte 3

Le dreueictr des rtnaieols du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oicffeil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Billetun ocfiifel du ministère, fucislace ciovnnnotes ctoivlelecs n° 2005/3, dbipinsloe à la Dcteoirin des Jnraouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,50 .

Arcitle 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eruemolpys et tuos les

salariés crpimos dnas le cahmp d'application de la cvieoontnn citvcloele nitoalane des pernnloses des crentes scuioax et slierucotcuols du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dsnospoiitis de l'avenant du 19 nmorebve 2004 reitlaf aux emlpois repères à la ctvenonion covctlleie ntiaoanle susvisée.

Acrlite 2

L'extension des etffes et stiacnnos de l'avenant susvisé est fiate à detar de la pbtcoiaiuln du présent arrêté puor la durée rsentat à

ARRETE du 2 août 2005

En vigueur en date du 12 août 2005

Atcirle 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les emopyeulrs et tuos les salariés ciopmrs dnas le cahmp d'application de la cieotnvnon cllicetvoe naitaonle des peesnornls des crneets sacoiux et sloceutirluocs du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dinstiposios de l'accord du 14 jnaievr 2005, rtlieaf à la fromaiton professionnelle, ccolnu dnas le cdare de la cevooitnnn clvcotliee ntaaoilne susvisée, à l'exclusion :

- des teemrs : " mannott de l'allocation de formation, " de l'article 3.2.3 (Financement du dirot idedniviul à la formation) du trtie II de l'accord, étant crnaeiotrs aux doiispistnos de l'article R. 964-16-1 du cdoe du tivraal aux tremes dqleeeslus l'allocation de fmtrooian puet être prise en crghae par l'organisme paritraie ctoeclelur agréé au trite des ctatnros et des périodes de palensantiroiifosson et du dorit iddveiinul à la ftramooin ;

- de l'article 2.2 (OPCA) du trtie III de l'accord, étant ctanroire aux doiniispstos de l'article R. 964-13 du cdoe du travail.

L'article 3.1 (Droit iduiedivnl à la faotiormn DIF) et l'article 3.1.1

ARRETE du 11 janvier 2006

En vigueur en date du 21 janv. 2006

Aciltre 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les elmoreuyps et tuos les salariés crpmios dnas le cmhap d'application de la cnnotoiven ciltoclvee nolaatnie des plseennors des ctreens soiucax et srceloutcilous du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les diiosisntpos de l'accord du 27 sterpmbee 2005, rietalf aux indemnités kilométriques, cnclou dnas le crade de la cioevonntn ccvloitele nnotilaae susvisée.

Acrtile 2

ARRETE du 15 février 2006

En vigueur en date du 24 févr. 2006

Alctrie 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les eeroymlpus et tuos les croiur et aux conntiiods prévues par ledit avenant.

Aritlce 3

Le direetcur des raiolnets du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaonrl oficiefl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bluiteln oifeficl du ministère, fcucilsae cnitnoeonvs celvlceoits n° 2005/5, dsnoipilbe à la Diietocrn des Jurnuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,50 Euros.

(CDI) du titre II de l'accord snot étendus suos réserve de l'application des dinsoiistpos de l'article L. 933-2 du cdoe du travail, aux termes delqlusees un acocrd cltlcoeif de bhnacre puet prévoir des modalités particulières de msie en orevue du driot iednvduiil à la foratomin si le cmuul des dtiros ourevts est au mions égal à 120 hueres sur 6 ans d'ancienneté, y cimorps puor les salariés entrés ou snarott en curos d'année.

Artilce 2

L'extension des effets et sioancnts de l'accord susvisé est fiate à dater de la plaiioctubn du présent arrêté puor la durée ratnest à ciuror et aux condinotis prévues par liedt accord.

Aitlrce 3

Le diretceur des rltaenios du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol oficifel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Biltulen ofiicefl du ministère, falsuicce citenovonns cloltevices n° 2005/10, dsilnpoibe à la Dcretioin des Jonuarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

L'extension des effets et sinocntas de l'accord susvisé est faite à daetr de la pbciiolatun du présent arrêté puor la durée resnatt à curoir et aux cidntooins prévues par ledit accord.

Aicrlte 3

Le duritecer des rneialtos du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol oeifcfil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bueilltn oeiiffcl du ministère, facclusie ctnvieonons clocvteelis n° 2005/46, dbisinlope à la Deoictirn des Jnuaroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

salariés cpmoirs dnas le cmhap d'application de la ceoinntvon cceltoilve ntlaaonie des poersennls des cetrnes suocaix et sleuctcuorlois du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dtisspinioos de l'avenant n° 5/05 du 18 mras 2005, rlieatf à la journée de solidarité, à la conitnoevn cliveoclte

nniolaate susvisée.

Alrtice 2

L'extension des etfefs et sinnoctas de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la ptlcobuiain du présent arrêté puor la durée reasntt à croiur et aux cdoitonins prévues par liedt avenant.

Alrtcie 3

Le dertiecur des rneiotlas du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal ofecfiil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Beitllun oeiifcfl du ministère, fsaucicle cotnonnvies ctelvceolis n° 2005/22, dibonplise à la Dioertcin des Jouuarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 30 mars 2006

En vigueur en date du 11 avr. 2006

Atrilce 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eyupmroles et tuos les salariés cpmiros dnas le champ d'application de la cviooenntn celtiolvce nntaialoe des psenonerls des cerents sacouix et scoceriotlluus du 4 jiun 1983 tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dnotspioiiss de :

- l'avenant du 5 février 2004, mnoidfait le cahrpite XIII rtealif à la prévoyance, à la cvnneootin civeollcte ntnaolaie susvisée ;

- l'avenant du 5 février 2004, miidanoft l'annexe V ritevlae au régime de prévoyance obligatoire, à la cvionteonn ccelvolite nnaatolie susvisée ;

- l'avenant n° 6/05 du 20 mai 2005, mdofainit et complétant l'avenant du 5 février 2004 rltaief à l'annexe V (régime de prévoyance obligatoire), à la ctvionnoen ciclvtoele ntoainlae susvisée.

L'article 4-3 (Garantie incapacité de tvriaal du pnseonerl carde et non cadre) de l'avenant n° 6/05 du 20 mai 2005 est étendu suos réserve de l'application des dioopntsisis de l'accord ionresrefontienpsl du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 jnviear 1978 revtlaie à la maiesaunotslin et à la procédure conventionnelle.

Atilrce 2

L'extension des eteffs et sointnacs des aetnvans susvisés est fitae à dtaer de la putbialoicn du présent arrêté puor la durée rteanst à croiur et aux cdoniotins prévues par lsdteis avenants.

Article 3

Le drcueetir des ritanoels du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl offiiecl de la République française.

Nota. - Le tetxe des atnvnaes susvisés a été publié au Bitullen oicifefl du ministère, feciculass cvononniets clvteleiocs n° 2004/27 (avenant du 5 février 2004 midaonfit l'annexe V), n° 2004/28 (avenant du 5 février 2004 mofidaint le chptriae XIII) et n° 2005/29 (avenant n° 6/05 du 20 mai 2005), dpioslneibs à la Deiroictn des Juuanorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, aux pirx de 7,32 eours et 7,50 euros.

ARRETE du 19 juillet 2006

En vigueur en date du 1 août 2006

Actlrie 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eouyrmpels et tuos les salariés cipmors dnas le cahmp d'application de la conievtnon ccivlelote nnitoalae des peernolnss des centers soaicux et scllceoituorus du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dosstipnoiis de l'avenant du 10 nembvore 2005, reitalf aux salaires, à la cvotinoenn coltvliece ntanlaioe susvisée.

L'extension des etffes et scnnaitos de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la plotibauicn du présent arrêté puor la durée rnatest à courir et aux cinndooits prévues par ldiet avenant.

Acitrle 3

Le deturicer des rlineotas du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuroal oceififl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btuielln ofcfiiel du ministère, fiuaclcse cinnonteovs civeltocels n° 2006/12, doslinipbe à la Diiercton des Januroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

Arlicte 2

ARRETE du 7 décembre 2006

En vigueur en date du 19 déc. 2006

Arilcte 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eolpmyeurs et tuos les salariés crpioms dnas le chmap d'application de la cnoinveotn clitvoclee nntlaaioe des pnonersels des cnrtees siuocax et slucotecoiruls du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dtiooinsipss de l'accord n° 11-05 du 10 nbvemore 2005, rtialef au fnods d'aide au paritarisme, colncu dnas le cadre de la ctenivoonn ctlceovile naonliate susvisée.

Alctire 2

L'extension des etffes et soitnncas de l'accord susvisé est faite à

daetr de la ptiaucbilon du présent arrêté puor la durée rnetsat à curior et aux coitdionns prévues par leidt accord.

Ailtcre 3

Le deeuticrr général du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol ofieicfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Billteun oifeifcl du ministère, fcclusaie ctnivnonoes celcovitels n° 2006/12, dpsonliibe à la Dicortien des Jnauuorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 8 décembre 2006

En vigueur en date du 19 déc. 2006

Ailctre 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les erlyomepus et tuos les salariés cropmis dnas le cahmp d'application de la cnotvoenin cveiltocle ntoilnaae des ponslnrees des ctneres soicaux et suorlecutcilos du 4 jiun 1983 tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dotisspnoiis de l'avenant 2-06 du 2 mras 2006 à l'accord du 14 javneir 2005, rlteaif à la fimotoarn professionnelle, clcnou dnas le carde de la cineonvotn ccvlteolie nltaoiane susvisée.

Acrilte 2

L'extension des efefts et stannoics de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la ptolubaiicn du présent arrêté puor la durée rasetnt à coriur et aux citonnidos prévues par leidt avenant.

Alirtce 3

Le detrceiur général du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janroul oeicffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btluelin ofiicefl du ministère, fulicacse cintovonens ctclolieves n° 2006/21, dspnboiile à la Dtcioiren des Joraunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 2 mai 2007

En vigueur en date du 15 mai 2007

Atilrce 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eproemluys et tuos les salariés cprimos dnas le chmap d'application de la coeiotnnvn cvolticlee naltnioae des presnnoles des cetnres saucoix et srlceoutlcuios du 4 jiun 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les dsipintoioss de :

- l'avenant n° 4-06 du 30 neormvbe 2006, rietalf à la rémunération de base, à la cenvnooitn ceitllvoce susvisée ;

- l'avenant n° 5-06 du 30 nevrmobe 2006, ritlaef à la veaulr du point, à la ctnoeivonn cllevoicte nitlanaoe susvisée.

L'article 2 daiervt être étendu suos réserve de l'application du caractère cttocrneual du saarile tel que prévu à l'article L. 121-1 du cdoe du travail, en cas de réduction de la rémunération des salariés classés aux ceoficenitfs du bas de glirle (du 292 au 296 inclus) ;

- l'avenant n° 8-06 du 30 nbrmevoe 2006 riletaf aux indemnités kilométriques, à la cvnoineton cicletlove susvisée.

Artcile 2

L'extension des eetffs et sanoticns des aavnnets susvisés est ftiae à dtaer de la pbatiicloun du présent arrêté puor la durée rsteant à cruior et aux cnodtoniis prévues par ldetsis avenants.

Alircte 3

Le dteireucr général du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl ocfieifl de la République française.

Nota. - Les txtees des atnveans susvisés ont été publiés au Btiullen oceififl du ministère, fciauscle civotonnens collectives, n° 2007/9, diispobnle à la Dtorciein des Joruunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,80 euros.

ARRETE du 22 juin 2007

En vigueur en date du 5 juil. 2007

Acltire 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eyelmprous et tuos les salariés cimoprs dnas le cahmp d'application de la cevtionnon cliovlecte nataiolne des peonnslres des cnetres saciuox et suolucrciteols du 4 jiun 1983 tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988, les diiipssootns de :

- l'accord du 14 jnaeivr 2005 mnaidfiot ceitrenas diisosnpotis de la ctnenvoion ctellcivoe susvisée ;

- l'accord du 14 jnaevir 2005 ptnarot création d'une axenne VI, cnolcu dnas le carde de la ciovnoentn ctcielvole susvisée, à l'exclusion de l'article 2.8.2 (OPCA) comme étant cnirtorae aux dpnssoioiits des aiectrls L. 961-12 et R. 964-1-2 du cdoe du travail.

L'article 2.5 (Rémunération) est étendu suos réserve de l'application des ditioonispss réglementaires ptnaort foxiatin du slraiae mmnuiim ifropnnsiornteseel de croissance.

Le pemirer alinéa de l'article 2.9 (Maladie) est étendu suos réserve de l'application des doisnpsioits de la loi n° 78-49 du 19 jneavir 1978 (art. 7 de l'accord ninoatal inosoritneeersfnpl du 10

décembre 1977 annexé).

Acrtile 2

L'extension des eftfes et stoaicnns des arccdos susvisés est ftaie à dtaer de la pobtaiuclin du présent arrêté puor la durée rseatnt à cuorir et aux ciootinnds prévues par leitdss accords.

Aitcrle 3

Le dereiuctr général du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl ofeiifcl de la République française.

Nota. - Les teexts des aroccds susvisés ont été publiés au Betlluin ocififel du ministère, fccsiluae cetnovnonis clecitovles n° 2005/8, dpnosiible à la Deoticirn des Jarnuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx untiriae de 7,50 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'avenants à 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 (n° 1261)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de :

- l'avenant n° 02-18 du 1er février 2018 relatif à la complémentaire santé collective et obligatoire, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 03-18 du 1er février 2018 relatif à la complémentaire santé, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/15 et 2018/16, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 mars 2019 portant extension d'avenants à 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 (n° 1261)

JORF n°0069 du 22 mars 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de :

- l'avenant n° 05-18 du 14 juin 2018 relatif au régime complémentaire santé collective et obligatoire, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 06-18 du 14 juin 2018 relatif au régime complémentaire santé collective et obligatoire, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un avenant à 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 (n° 1261)

JORF n°0096 du 24 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 10-18 du 10 décembre 2018 relatif à l'ordre public conventionnel, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à 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 (n° 1261)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 09-18 du 6 décembre 2018 relatif à la valeur du point, à la convention collective susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juillet 2019 portant extension d'un avenant à 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 (n° 1261)

JORF n°0161 du 13 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 01-19 du 8 janvier 2019 relatif à la rémunération minimum de branche, à la convention collective susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous

réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 octobre 2019 portant extension d'un avenant à 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 (n° 1261)

JORF n°0252 du 29 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 03-17 du 10 octobre 2017 relatif à la complémentaire santé collective obligatoire, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 novembre 2019 portant extension d'un avenant à 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 (n° 1261)

JORF n°0261 du 9 novembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les stipulations de l'avenant n° 03-19 du 25 avril 2019 relatif aux indemnités kilométriques, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 novembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 juin 2020 portant extension d'un avenant à 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 (n° 1261)

JORF n°0157 du 26 juin 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les stipulations de l'avenant n° 01-20 du 17 janvier 2020 relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 juin 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à 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 (n° 1261)

JORF n°0276 du 14 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les stipulations de l'avenant n° 3/20 du 22 janvier 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A », à la convention collective nationale susvisée.
L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
Les certifications mentionnées, ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

- Master Gestion des ressources humaines(RH)-Economie sociale et solidaire (ESS) ;
- BEES : brevet d'État d'éducateur sportif, 1er degré ;
- BEES : brevet d'Etat d'éducateur sportif, 2e degré ;
- BEES : brevet d'Etat d'éducateur sportif, 3e degré ;
- DE CESF (diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale) ;
- Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) Agent d'accueil.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation,
Le directeur général du travail,
P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/13, disponible sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 novembre 2020 modifiant l'arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à 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 (n° 1261)

JORF n°0038 du 13 février 2021

Article 1

Au 8e alinéa de l'article 1er de l'arrêté du 6 novembre 2020 susvisé, les mots : « - DE CESF (diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale familiale) ; » sont supprimés.

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - L'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2021 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (n° 1261)

JORF n°0044 du 20 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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, les stipulations de :

- L'avenant n° 02-20 du 17 janvier 2020 portant sur l'accord salarial « RMB », à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

- L'avenant du 2 juillet 2020 à l'avenant n° 02-20 du 17 janvier 2020 portant sur l'accord salarial « RMB », à la convention nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/13, n° 2020/40, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (n° 1261)

JORF n°0085 du 10 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial du 4 juin 1983, les stipulations de l'avenant n° 04-20 du 4 novembre 2020 relatif au dialogue social de branche, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 19 mai 2021 portant extension d'un avenant à 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 (n° 1261)

JORF n°0126 du 2 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les stipulations de l'avenant n° 01-21 du 7 janvier 2021 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.
À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation,

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (n° 1261)

JORF n°0128 du 4 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial du 4 juin 1983, les stipulations de l'accord du 4 novembre 2020 relatif au développement du dialogue social et à la mise en place de bons syndicaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (n° 1261)

JORF n°0128 du 4 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial du 4 juin 1983, les stipulations de l'avenant n° 07-20 du 8 octobre 2020

relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.
L'article 13 du chapitre XIII de la convention collective, tel que modifié par l'article 3 de l'avenant, est étendu sous réserve du respect des articles L. 912-1 et R. 912-3 du code de la sécurité sociale, tels qu'interprétés par le Conseil d'Etat dans sa décision n° 409715 du 9 juillet 2018, s'agissant de la définition des modalités de mise en œuvre, de fonctionnement et de financement du fonds de solidarité.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (n° 1261)

JORF n°0144 du 23 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial du 4 juin 1983, les stipulations de l'avenant n° 06-20 du 8 octobre 2020 relatif à la complémentaire santé collective et obligatoire, à la convention collective nationale susvisée.
L'article 1er du chapitre XIV de la convention collective tel que modifié par l'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, s'agissant des dispenses d'affiliation au régime collectif de frais de santé.
Les articles 3 et 4 du chapitre XIV de la convention collective tels que modifiés par l'article 3 de l'avenant sont étendus sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles.
A l'article 6 du chapitre XIV de la convention collective tel que modifié par l'article 3 de l'avenant, les termes : « les tarifs applicables aux personnes visées par cet article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs » sont exclus de l'extension en application des dispositions du décret n° 90-769 du 30 août 1990 modifié.
L'article 10 du chapitre XIV de la convention collective tel que modifié par l'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de la loi n° 2019-733 du 14 juillet 2019 relative à la résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé.
Le tableau de garanties annexé à l'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant l'application des honoraires limites de facturation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (n° 1261)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial du 4 juin 1983, les stipulations de l'avenant n° 07-18 du 14 juin 2018 relatif au dialoue social, à la convention collective nationale susvisée.
L'article 1er de l'avenant modifiant l'article 2.1.1.3 du préambule de la convention collective nationale est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L.2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
Le 3e alinéa de l'article 2.2.1.1 de la convention collective tel que modifié par l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 du code du travail et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
L'article 2.2.1.2 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 du code du travail et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

L'article 2.2.2.1 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 du code du travail et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
L'article 2.2.3 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2234-3 du code du travail et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
L'article 2.1 de la convention collective tel que modifié par l'article 5 est étendu sous réserve de l'application aux entreprises dont l'effectif est compris entre 8 et 20 salariés de l'alinéa 5 de l'article L. 2314-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (n° 1261)

JORF n°0173 du 28 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial du 4 juin 1983, les stipulations de l'avenant n° 05-20 du 10 juillet 2020 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.
L'alinéa 2 de l'article 1.6 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve du respect de l'article R. 6313-8 du code du travail.
L'alinéa 4 de l'article 1.6 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-1 du code du travail.
L'alinéa 13 de l'article 3.3.3 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant, est exclu de l'extension, en ce qu'il contrevient aux articles L. 6222-13, L. 6222-2 et D. 6222-1 du code du travail.
L'alinéa 14 de l'article 3.3.3 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve d'être lu comme constituant un dispositif spécifique non rattachable à l'article L. 6222-13 qui ne trouve à s'appliquer que dans le cadre de la signature d'un contrat d'apprentissage avec le même employeur, le législateur n'ayant pas entendu renvoyer aux partenaires sociaux l'extension éventuelle du champ d'application de l'article L. 6222-13.
Le tableau présenté à l'alinéa 16 de l'article 3.3.3 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve du respect de l'article D. 6222-26 du code du travail.
L'alinéa 2 de l'article 3.4.1 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve du respect des articles L. 6223-8-1 et D. 6325-6 du code du travail.
L'article 3.4.3 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve du respect de l'article R. 6223-6 du code du travail.
L'alinéa 2 du d de l'article 3.4.5 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait, le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (n° 1261)

JORF n°0180 du 5 août 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les stipulations de l'avenant n° 02-21 du 7 janvier 2021 portant prolongation du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A », à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 modifiant l'arrêté du 23 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (n° 1261)

JORF n°0229 du 1 octobre 2021

Article 1

Au premier alinéa de l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 2021 susvisé, les mots : « du bricolage du 30 septembre 1991 » sont remplacés par les mots : « 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 2

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2021/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 janvier 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (n° 1261)

JORF n°0022 du 27 janvier 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial du 4 juin 1983, les stipulations de l'avenant n° 04-21 du 7 octobre 2021 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 janvier 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.