

SOLIDARITÉS

ETABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE LA SOLIDARITÉ
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Arrêté du 22 octobre 2010 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif

NOR : M TSA1026769A

Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique,
Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 314-6 et R. 314-197 à R. 314-200 ;
Vu les avis de la Commission nationale d'agrément, mentionnée à l'article R. 314-198, en date du 22 septembre 2010 ;
Vu les notifications en date des 30 septembre, 7, 15, 19 et 22 octobre 2010,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du présent arrêté au *Journal officiel* de la République française, les accords collectifs de travail et décisions suivants :

I. – Branche sanitaire, sociale et médico-sociale (UNIFED)

Accord n° 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à l'actualisation des dispositions relatives à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (75603 Paris).

II. – Accords collectifs applicables aux CHRS (75003 Paris)

Accords collectifs du 23 juin 2010 relatifs à la nouvelle signature par le SYNEAS de l'intégralité des accords collectifs « SOP ».

III. – Convention collective de la Croix-Rouge française (75000 Paris)

Plan d'action du 13 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors.

IV. – Association pour adultes et jeunes handicapés des Alpes-de-Haute-Provence (APAJH) (04160 Château-Arnoux)

Accord d'entreprise du 18 janvier 2010 relatif à la négociation annuelle obligatoire.

V. – Association Croix marine de Corrèze (19000 Tulle)

Accord d'entreprise du 25 janvier 2010 relatif au droit d'expression des salariés.

VI. – Association Maison Arc-en-ciel – foyer de Mestioual (29233 Cléder)

Accord d'entreprise du 7 décembre 2009 relatif à la négociation annuelle obligatoire.

VII. – Association des Œuvres de Pen Bron (44032 Nantes)

Accord d'entreprise du 8 janvier 2010 relatif à la consultation et information des instances représentatives du personnel.

VIII. – *Association Aide aux personnes à handicap moteur
(APAHM) (59378 Dunkerque)*

Accord d'entreprise du 12 janvier 2010 relatif à l'application de la CC 66 aux salariés transférés de l'APF Nord vers l'APAHM.

IX. – *Comité d'études, d'éducation et de soins auprès des personnes
polyhandicapées (CESAP) (75013 Paris)*

Protocole d'accord du 26 mai 2010 relatif à la généralisation des 35 heures à l'ensemble des salariés.

X. – *Fondation La Vie au grand air
(75014 Paris)*

Accord du 29 juin 2010 relatif à l'attribution de tickets-restaurants aux salariés des accueils éducatifs d'Auffargis (78).

XI. – *Fondation des Diaconesses de Reuilly
(78000 Versailles)*

Accord d'entreprise du 20 novembre 2009 relatif à la négociation annuelle obligatoire.

XII. – *Comité intercommunal d'aide personnalisée
(76880 Arques-la-Bataille)*

Note d'information du 1^{er} janvier 2010 relative à la RTT.

XIII. – *Groupement pour l'insertion des personnes
handicapées physiques (76620 Le Havre)*

Note d'information du 22 décembre 2009 relative à la durée du travail.

Article 2

Ne sont pas agréés les accords suivants :

I. – *Association Don Bosco
(29800 Landerneau)*

Accord d'entreprise du 4 mars 2010 relatif aux assistants familiaux.

II. – *Association pour la réalisation d'actions sociales
spécialisées (ARASS) (35032 Rennes)*

Accord d'entreprise du 20 décembre 2009 relatif à la prorogation des mandats des représentants du personnel.

III. – *Association des Œuvres de Pen Bron
(44032 Nantes)*

Accord d'entreprise du 28 octobre 2008 relatif à la mise en place d'une complémentaire santé.

IV. – *Association mâconnaise pour la formation professionnelle
et l'insertion (AMFPEI) (71012 Charnay-lès-Mâcon)*

Accord d'entreprise du 3 mai 2010 relatif au versement d'une prime de transport.

V. – *France Terre d'asile
(75018 Paris)*

Avenant n° 2010-05 du 5 août 2005 relatif à la revalorisation de la valeur du point.

Article 3

Le directeur général de la cohésion sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 22 octobre 2010.

Pour le ministre et par délégation :
*La chef du service
des politiques d'appui,*
S. FOURCADE

Nota. – Les textes des accords cités à l'article 1^{er} (I, II et III) ci-dessus seront publiés au *Bulletin officiel* du ministère de la santé n° 11/10 disponible sur les sites intranet et internet du ministère de la santé et des sports.

PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS ET DE LA SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

PRÉAMBULE

La Croix-Rouge française, volontaire et consciente de la nécessité d'une gestion active des âges, inscrit le présent plan d'action sur la seconde partie de carrière et l'emploi des seniors dans le cadre d'une réflexion d'entreprise.

L'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale prévoit la mise en œuvre d'un accord ou d'un plan d'action sur l'emploi des seniors dans les entreprises de plus de 50 salariés, accompagné des indicateurs permettant d'évaluer les mesures et de suivre le plan d'action.

Forte d'une représentation de salariés en deuxième partie de carrière supérieure à la moyenne nationale, la Croix-Rouge française poursuit son engagement en arrêtant des dispositions concrètes déclinées par domaine d'action et évaluables par indicateur.

L'objectif est de s'attacher à développer l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de valoriser son expérience professionnelle, d'évoluer et de transmettre ses compétences.

La Croix-Rouge française réaffirme, par ailleurs, son attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge et du respect de ce principe à tout niveau de la vie du salarié dans l'entreprise : recrutement, gestion des carrières, mobilité, formation, rémunération et reconnaissance des compétences des salariés seniors.

Au vu de ce contexte, la Croix-Rouge française confirme sa volonté de poursuivre sa politique en faveur du maintien d'emplois, notamment des salariés âgés de 55 ans et plus.

À cette fin, elle s'engage plus particulièrement dans les quatre domaines suivants, avec des indicateurs chiffrés permettant d'en évaluer le résultat, en application des articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale :

- amélioration des conditions de travail et situation de pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications, et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des compétences et développement du tutorat.

La Croix-Rouge française s'engage également dans les deux autres domaines suivants, sans que ces mesures ne fassent l'objet, de par leur nature, d'un indicateur chiffré :

- recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

Bénéficiaires :

Le plan d'action s'applique à tous les salariés soumis à la convention collective de la Croix-Rouge française âgés de 50 ans et plus.

CHAPITRE I^{er}

Fixation d'un objectif global de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus

1.1. Engagement en faveur du maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus

Conformément à l'article L.138-25 du code de la sécurité sociale, la Croix-Rouge française s'engage à mettre en œuvre des mesures dans au moins trois domaines d'action afin de maintenir dans l'emploi ses salariés âgés de 55 ans et plus.

Afin d'évaluer ces efforts en matière de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, l'indicateur chiffré suivant fera l'objet d'un suivi : taux d'emploi des salariés personnes physiques âgés de 55 ans et plus, dans les effectifs de l'entreprise, à l'exclusion des ouvriers des ESAT et des formateurs occasionnels.

De 15,7 % au 31 décembre 2008, la Croix-Rouge française se fixe comme objectif de faire évoluer favorablement ce taux à un minimum de 16 % au 31 décembre 2012.

Il est rappelé que la part des seniors à la Croix-Rouge française est bien supérieure à celle de la branche des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, ainsi qu'à la moyenne nationale.

Cet indicateur sera relevé chaque année de l'application du présent plan d'action, présenté dans le cadre du rapport annuel sur l'emploi des seniors et transmis au comité central d'entreprise.

CHAPITRE II

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés faisant l'objet d'une évaluation chiffrée

En application de l'article R. 138-26 du code de la sécurité sociale, la Croix-Rouge française s'engage à mettre en œuvre des mesures favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés relevant d'au moins trois des six domaines d'action légalement définis.

La Croix-Rouge française va au-delà de la loi, en choisissant de s'engager plus particulièrement dans les quatre domaines suivants, pour lesquels des indicateurs chiffrés permettront d'en évaluer le résultat, en application des articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale :

- développement des compétences et des qualifications, et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences, et développement du tutorat ;
- amélioration des conditions de travail et situation de pénibilité.

2.1. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Il est rappelé que faciliter l'accès à la formation et le développement des compétences des salariés seniors est une nécessité pour laquelle la Croix-Rouge française et la branche des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif ont déjà mis en place des mesures, telles qu'un accès privilégié à la période de professionnalisation pour les salariés âgés de 45 ans et plus, pour les salariés ayant au moins vingt années d'activité professionnelle.

Au-delà de ces mesures existantes, la Croix-Rouge française s'engage à majorer le droit individuel à la formation des salariés âgés de 50 ans et plus.

2.1.1. La majoration du droit individuel à la formation (DIF) des salariés de 50 ans et plus

Le droit individuel à la formation est un des outils à utiliser en priorité par le salarié dans le cadre de la mise en œuvre de ses projets de seconde partie de carrière.

La Croix-Rouge française réaffirme son souhait de faire bénéficier les salariés de 50 ans et plus d'une formation professionnelle continue efficiente et veillera à ce que ces derniers bénéficient de leurs droits, notamment en ce qui concerne le droit individuel à la formation.

Le salarié âgé de 50 ans et plus bénéficiera d'une majoration de cinq heures par année civile de son droit individuel à la formation.

Les salariés de 50 ans et plus acquièrent ainsi un droit individuel à la formation à hauteur de vingt-cinq heures par an pour un temps plein.

Cette majoration est acquise *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Le droit à majoration du droit individuel à la formation est ouvert à compter de l'année civile, postérieure au présent plan d'action, où le salarié atteint l'âge de 50 ans.

Les modalités d'acquisition et d'utilisation du droit individuel à la formation sont définies, selon les modalités spécifiques suivantes :

- le cumul des droits ouverts est limité à six années dans la limite de cent cinquante heures pour les salariés de 50 ans et plus ;
- le salarié de 50 ans et plus peut, pour lui permettre de suivre une action de formation déterminée, demander de mobiliser son droit individuel à la formation de façon anticipée dans la limite d'une année d'acquisition, soit vingt-cinq heures par an.

Cette acquisition anticipée se fera selon les modalités prévues par l'accord de branche susvisé.

Aucune nouvelle demande d'anticipation ne pourra être introduite avant que le salarié ait acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation ainsi effectuée.

Le droit individuel à la formation acquis pourra être utilisé en partie sur le temps de travail.

L'utilisation du droit individuel à la formation sur le temps de travail sera privilégiée dans le cadre d'une action de formation visant l'adaptation au poste de travail ou l'évolution et le maintien dans l'emploi du salarié âgé de 50 ans et plus.

Indicateur chiffré d'évaluation :

Cette mesure bénéficiera à 100 % des salariés de la tranche d'âge en situation d'acquisition de droit individuel à la formation.

L'indicateur sera le pourcentage de salariés soumis à la convention collective de la Croix-Rouge française, âgés de 50 ans et plus, en situation d'acquisition de leur droit individuel à la formation.

2.2. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

2.2.1. Favoriser le passage à temps partiel et le congé de fin de carrière par l'utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps est un moyen d'aménager les fins de carrières des salariés seniors, permettant notamment une meilleure transition entre activité et retraite.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser des congés de fin de carrière afin de permettre le financement de la cessation progressive ou totale d'activité des salariés âgés de plus de 50 ans.

La Croix-Rouge française, par le biais du « guide deuxième partie de carrière » et de la formation « transition vie professionnelle-retraite », encouragera la prise du congé de fin de carrière afin d'atteindre l'objectif ci-dessous.

Indicateur chiffré d'évaluation :

La Croix-Rouge française se fixe pour objectif d'augmenter de 20 % le nombre de congés de fin de carrière pris par des salariés âgés de 55 ans et plus et financés en tout ou partie par le compte épargne-temps.

L'indicateur sera le pourcentage d'augmentation du nombre de congés de fin de carrière pris par des salariés de la Croix-Rouge française de plus de 50 ans et financés en tout ou partie par leur compte épargne-temps.

2.2.2. La création d'une formation de préparation à la transition vie professionnelle-retraite

La Croix-Rouge française accompagne les salariés préparant leur départ à la retraite.

À ce titre, un module de formation-information sur « la transition entre vie professionnelle et retraite » sera créé.

Ce module sera accessible aux salariés âgés de 58 ans et plus.

Il portera notamment :

- sur les conditions de départ à la retraite (droits, préparation du dossier) ;
- sur la transmission des compétences et des savoirs ;
- sur la transition entre vie professionnelle et retraite dans ses aspects psychologiques, physiologiques et sociaux.

Cette formation sera l'occasion de valoriser l'apport des seniors au sein de la Croix-Rouge française, notamment en matière de transmission des savoirs et de tutorat.

Indicateur chiffré d'évaluation :

La Croix-Rouge française a pour objectif de former chaque année civile d'application du présent plan d'action un nombre de salariés équivalent à 20 % du nombre de départs à la retraite de l'année $N-2$.

2.3. *Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat*

2.3.1. Le tutorat des salariés en contrat ou période de professionnalisation, ou apprentissage

Consciente de l'atout représenté par les seniors au sein de notre institution tant en termes d'expérience que de compétences, la Croix-Rouge française souhaite promouvoir une culture globale du tutorat afin d'assurer la transmission des savoirs, savoir-faire et savoir-être entre les générations.

Au vu des compétences et de l'expérience des salariés âgés de 50 ans et plus, et afin de garantir un transfert de leurs compétences et savoir-faire au profit des salariés en contrat ou période de professionnalisation, ou en apprentissage, les candidatures des seniors aux fonctions de tuteur seront étudiées prioritairement par le responsable de la structure.

Dans ce cadre, la Croix-Rouge française favorisera le recours au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage.

Indicateur chiffré d'évaluation :

La Croix-Rouge française se fixe pour objectif, sauf lorsque la pyramide des âges ne le permet pas, que 30 % des tuteurs de salariés en contrat ou période de professionnalisation, ou en apprentissage soient des salariés âgés de 50 ans et plus.

L'indicateur sera le pourcentage de tuteurs, âgés de 50 ans et plus, des salariés en contrat ou période de professionnalisation, ou en contrat d'apprentissage.

2.3.2. Création de la mission de référent

Dans le cadre de la transmission des savoirs entre collaborateurs, d'une valorisation des pratiques intergénérationnelles et d'une période d'intégration renforcée des salariés, la Croix-Rouge française crée la mission de « référent ».

L'objectif est de valoriser l'expertise professionnelle, de développer les activités de conseil des salariés seniors, tout en accompagnant les salariés dans un moment essentiel de leur parcours professionnel qui est la prise de fonction au sein d'une nouvelle organisation.

Ainsi, le salarié ayant la mission de référent accompagnera, sur demande de la direction, le salarié nouvellement embauché à la Croix-Rouge française.

Les salariés seniors transmettent leurs savoirs et compétences dans les domaines suivants :

- connaissance de l'association-entreprise et de la structure ;
- connaissance du secteur et des spécificités de notre environnement ;
- développement du réseau interne du nouvel embauché.

L'objectif est d'améliorer l'intégration des salariés, notamment ceux dont la durée d'emploi est supérieure à douze mois et de leur transmettre rapidement toute information utile à leur prise de poste, tout en développant les compétences de conseil et d'accompagnement des salariés âgés de 50 ans et plus.

À ce titre, afin d'exercer leurs missions de référent dans les meilleures conditions, les salariés seniors bénéficieront d'un temps consacré à l'accompagnement du salarié intégré.

Ce temps sera égal à six heures. Il devra être réparti en fonction des besoins du salarié nouvellement embauché, sur une durée de six mois à compter de la date d'arrivée du salarié en période d'intégration.

Ce rôle de référent sera formalisé au cours de l'entretien professionnel du salarié.

La mission du salarié référent sera détaillée dans le guide deuxième partie de carrière, en lien avec les objectifs du projet social.

Indicateur chiffré d'évaluation :

L'intervention d'un senior référent, lors de l'intégration d'un nouveau salarié, est soumise à certaines contraintes, telles que :

- la disponibilité du salarié senior ;
- une organisation au niveau de l'établissement permettant la mise en place de ce suivi ;
- les compétences du salarié senior en termes de transmission des savoirs.

La Croix-Rouge française a pour objectif de faire accompagner par des salariés référents 20 % des salariés nouvellement embauchés durant la période d'application du plan d'action, dont la durée d'emploi est d'au minimum douze mois.

L'indicateur sera le pourcentage de salariés nouvellement embauchés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'au minimum douze mois ayant fait l'objet d'un accompagnement par un référent salarié âgé de plus de 50 ans.

2.4. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Soucieuse de la prévention des situations de pénibilité, la Croix-Rouge française s'est engagée à améliorer les conditions de travail et à prévenir les risques professionnels.

Dans le cadre d'une démarche nationale, la Croix-Rouge française réaffirme la place du comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail en tant qu'acteur déterminant de cette démarche.

Au vu de la pénibilité de certains postes, exigeant notamment de la manutention de personnes, et afin de prévenir les inaptitudes au travail, les établissements de la Croix-Rouge française s'engagent à lutter contre les troubles musculo-squelettiques (TMS) par la promotion des deux mesures suivantes.

La prévention des TMS, cause fréquente d'inaptitude au poste ou au travail, a pour objectif d'augmenter le maintien dans l'emploi des salariés, notamment pour ceux occupant un poste à forte pénibilité.

2.4.1. Mise en place de diagnostic TMS

Afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS), les établissements de la Croix-Rouge française, quelle que soit leur taille, sont encouragés à mettre en œuvre une action diagnostic TMS, en lien avec l'OETH et ses mesures de financement.

Le diagnostic de situation devra porter sur l'analyse de l'activité, de l'organisation et des situations de travail présentes au sein de l'établissement.

Les conclusions et les préconisations du diagnostic feront l'objet d'une information et consultation devant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, à défaut, devant l'institution représentative du personnel compétente.

Indicateur chiffré d'évaluation :

La Croix-Rouge française se fixe pour objectif l'engagement d'au minimum dix établissements de la Croix-Rouge française par année civile dans cette démarche.

L'indicateur sera donc le nombre d'établissements de la Croix-Rouge française ayant obtenu un financement de la part de l'OETH, par année civile, pour la mise en place d'une action « diagnostic TMS ».

2.4.2. Mise en place d'animateur-prévention TMS

La Croix-Rouge française encouragera chaque établissement, quelle que soit sa taille, à prévenir les troubles musculo-squelettiques par la mise en place d'animateur-prévention TMS.

Le rôle de cet animateur, selon la convention action type entre l'établissement et l'OETH, est de :

- former les salariés exposés à des risques de TMS ;
- former les nouveaux embauchés ;
- participer à la réflexion sur l'amélioration des conditions de travail au sein de l'établissement.

Indicateur chiffré d'évaluation :

La Croix-Rouge française se fixe pour objectif de former au minimum 20 animateurs-prévention TMS appartenant à des établissements d'au moins 30 salariés.

L'indicateur sera donc le nombre d'établissements de la Croix-Rouge française ayant obtenu un financement de la part de l'OETH, par année civile, pour la mise en place pour d'une action « animateur-prévention TMS ».

CHAPITRE III

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés ne faisant pas l'objet d'une évaluation chiffrée

Au-delà de ses obligations légales, la Croix-Rouge française souhaite s'engager dans deux domaines d'actions supplémentaires définis par les articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale :

- le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

Ces mesures, du fait de leur nature, ne feront pas l'objet d'une évaluation par un indicateur chiffré.

3.1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

3.1.1. Renforcer l'objectivation des critères de recrutement

Afin de lutter contre d'éventuelles discriminations dues à l'âge des candidats, la Croix-Rouge française renforce son processus de recrutement en se fondant sur des critères de compétences nécessaires pour le poste à pourvoir.

3.1.2. Communiquer sur l'engagement de la Croix-Rouge française en faveur de l'emploi des seniors

La Croix-Rouge française s'engage à communiquer sur son engagement vis-à-vis de l'emploi des seniors :

- en interne, auprès de l'ensemble des acteurs de la démarche : salariés, directeurs d'établissement, institutions représentatives du personnel ;
- à l'externe de la CRF.

Seront utilisés à cette fin les sites Internet et Intranet de l'association.

3.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

3.2.1. Le bilan professionnel

Outil de développement de compétences des salariés, le bilan professionnel permet au salarié d'être acteur de son parcours professionnel et d'anticiper l'évolution de sa carrière.

Il est l'occasion privilégiée pour :

- faire un point sur le parcours professionnel du salarié et ses compétences ;
- préciser les aspirations du salarié au regard des possibilités de l'entreprise ;
- renforcer l'engagement ;
- définir un projet de développement individuel ;
- aborder les conditions de travail, notamment *via* un bilan de l'environnement du poste du salarié.

En fonction de ce diagnostic, l'employeur pourra envisager un aménagement du poste du travail, des horaires, des conditions d'exercices tels que diminution des coupures, passage à un horaire de jour, diminution de l'amplitude des horaires en fonction de l'organisation de l'établissement ;

- étudier la fin de carrière du salarié.

Cet entretien est considéré comme un moment privilégié dans une carrière et se distingue de l'entretien professionnel annuel. Il doit aboutir à la définition d'un projet de développement individuel sur cinq ans, s'inscrivant soit dans le poste occupé, soit dans une perspective de mobilité.

Il pourra être l'occasion d'étudier les possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE), la mise en place d'un bilan de compétences, et plus généralement des besoins particuliers de formation ou d'accompagnement.

Un compte rendu écrit de cet entretien sera établi.

Ce dispositif peut-être, à la demande du salarié, renouvelé tous les cinq ans, permettant ainsi de valider la concrétisation du projet ou bien d'y apporter des évolutions, le cas échéant.

Un support et un guide du bilan professionnel seront créés et présentés en commission paritaire nationale. Ils seront mis à disposition des directions des établissements de la Croix-Rouge française.

3.2.2. Informer les salariés, *via* un « guide deuxième partie de carrière »

Les actions objet du plan d'action nécessitent une information précise des salariés sur les dispositifs existants, afin qu'ils puissent être acteurs de leurs parcours professionnels dans l'entreprise.

Pour accompagner cette démarche, un guide d'information à destination des salariés de 45 ans et plus (salariés en deuxième partie de carrière) sera créé.

Il transmettra aux salariés toutes les informations utiles à leur réflexion et leur préparation à leur deuxième partie de carrière.

Il aura également pour vocation de valoriser l'expérience et l'apport des seniors dans l'entreprise et de promouvoir leur action, notamment en matière de transmission des savoirs et des compétences.

Seront notamment présentés dans le guide deuxième partie de carrière les dispositifs suivants :

- la période de professionnalisation :
 - les publics prioritaires, notamment les salariés ayant plus de vingt années d'activité professionnelle ou ayant au moins 45 ans, ou les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'emploi occupé, etc. ;
 - les objectifs du dispositif : sécurisation des parcours professionnels, actualisation des compétences et obtention d'une qualification professionnelle ;
- la validation des acquis de l'expérience :
 - le dispositif et ses conditions d'accès ;
 - les formations et qualifications accessibles par la VAE ;
 - les mécanismes de financement et le congé VAE ;
- le congé individuel de formation :
 - le dispositif et ses conditions d'accès ;
 - les formations et qualifications accessibles ;
 - les mécanismes de financement ;
- le droit individuel à la formation :
 - le dispositif et son intérêt dans le cadre de la seconde partie de carrière ;
 - les modalités spécifiques pour les seniors : la majoration du droit et la prise du DIF sur le temps de travail ;
- la mobilité et son accompagnement à la Croix-Rouge française ;
- le bilan professionnel :
 - le dispositif et ses enjeux ;
 - les règles de mise en œuvre ;
- le bilan de compétences :
 - le dispositif et ses enjeux ;
 - les règles de mise en œuvre ;
- le tutorat à la Croix-Rouge française :
 - le dispositif et ses enjeux ;
 - la mise en œuvre du dispositif ;
 - le témoignage d'un salarié senior ;
- la création de la mission de référent :
 - le dispositif et ses enjeux ;
 - le cadre d'application ;
- les journées d'information régionale UNIFAF ;
- le compte épargne-temps :
 - les jours ou primes pouvant être épargnés ;
 - les congés de fin de carrière (total ou à temps partiel) ;
- la formation transition vie professionnelle-retraite ;
 - le dispositif ;
 - les thèmes de formation et l'organisation des formations.

Le guide deuxième partie de carrière sera communiqué selon les modalités suivantes :

- il sera présent sur Intranet en complément de l'engagement de la Croix-Rouge française en faveur de l'emploi des seniors ;
- un exemplaire sous format papier sera mis à disposition des salariés dans chaque établissement ;
- un dépliant sera transmis à chaque salarié âgé de 45 ans et plus.

3.2.3. Adaptation de la durée et des horaires de travail

La Croix-Rouge française s'engage à privilégier les demandes des salariés visés par cet accord dans les cas suivants :

- passage du salarié travailleur de nuit sur un poste de travail de jour ;
- passage du salarié à temps partiel sur un poste à temps complet ;
- passage du salarié à temps complet sur un poste à temps partiel.

L'examen des demandes se réalise en fonction des possibilités des structures.

Pour rappel, le comité d'établissement ou le conseil d'établissement conventionnel doit être informé et consulté sur l'emploi, au travers notamment du carrefour de l'emploi.

Par ailleurs, un affichage des postes disponibles doit être effectué dans l'établissement.

3.2.4. Le baromètre social

La Croix-Rouge française mettra en place un baromètre social, qui intégrera des points spécifiques concernant les seniors, notamment leurs motivations, leurs aspirations et leurs questions.

3.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

3.3.1. Développement de la formation professionnelle des salariés seniors

La Croix-Rouge française veillera, par le suivi d'indicateurs, à ce que les salariés de plus de 45 ans bénéficient d'un même volume de formation que les autres salariés, sous réserve des dispositions de l'article 2.1.1 du présent plan d'action.

À cet effet, il sera transmis annuellement, dans le rapport annuel sur l'emploi des seniors, le taux de départ en formation par tranche d'âge, selon les tranches suivantes :

- moins de 25 ans ;
- de 25 à 34 ans ;
- de 35 à 45 ;
- plus de 45 ans.

En fonction de l'évolution des systèmes d'information utilisés par la Croix-Rouge française en matière de formation professionnelle continue, des indicateurs par tranches d'âge au delà de 45 ans pourront être proposés et mis en œuvre.

CHAPITRE IV

Modalités de suivi

4.1. Mettre en place un rapport annuel sur l'emploi des seniors

Afin de mesurer les effets du plan d'action et de suivre l'évolution de l'emploi des seniors à la Croix-Rouge française, il est créé un rapport annuel sur l'emploi des seniors.

Composé d'une série d'indicateurs, il permettra de suivre l'évolution de la politique menée en faveur de l'emploi des seniors sur la durée du plan d'action.

Le rapport annuel sur l'emploi des seniors fera l'objet d'une information et consultation auprès du comité central d'entreprise, ainsi que d'une transmission à l'Observatoire des métiers et des compétences.

Il sera communiqué aux établissements en même temps que le compte rendu du comité central d'entreprise.

Le rapport annuel sera élaboré pour chaque année civile couverte par l'accord et comportera les indicateurs suivants :

- objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus ;
- indicateurs chiffrés définis dans les quatre domaines d'actions retenus en application de l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale, à savoir :
 - développement des compétences et des qualifications, et accès à la formation ;
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
 - transmission des savoirs et des compétences, et développement du tutorat ;
 - amélioration des conditions de travail et situation de pénibilité ;
- structure des effectifs par tranche d'âge et par sexe. Cette pyramide des âges sera présentée par classe d'âge de cinq ans ;
- structure des embauchés par classe d'âge de cinq ans, répartis par catégorie professionnelle pour les plus de 45 ans ;
- structure des départs des salariés de 45 ans et plus par classe d'âge de cinq ans, répartis par catégorie professionnelle ;
- structure des inaptitudes d'origine professionnelle ou non professionnelle, par tranche d'âge de cinq ans, répartis par catégorie professionnelle ;
- temps de travail : structure des effectifs des salariés de 45 ans et plus à temps partiel, par tranche d'âge de cinq ans et plus, répartis par catégorie professionnelle ;
- taux de départ en formation, par tranche d'âge, tel que défini dans l'article 3.3.1 ;
- nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié, au cours de l'année civile écoulée :
 - d'un congé individuel de formation ;
 - d'un bilan de compétences ;
 - d'un congé de validation des acquis de l'expérience ;
- absentéisme :
 - taux d'absentéisme en raison d'une maladie non professionnelle, par classe d'âge de cinq ans ;
 - taux d'absentéisme, en raison d'une maladie professionnelle, ou suite à un accident du travail, par classe d'âge de cinq ans.

4.2. Durée

Le présent plan d'action est conclu pour une durée de trois ans, applicable à compter du 31 décembre 2009, jusqu'au 31 décembre 2012.

Le présent plan d'action sera déposé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 13 décembre 2009.

Le directeur des ressources humaines,
P. CAFIERO

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

Organisations syndicales nationales signataires

Entre :

Le SYNEAS 3, rue au Maire, CS 70009, 75139 Paris Cedex 03 (tél. : 0811-26-26-29),

D'une part, et

La Fédération nationale des services de santé et des services sociaux (CFDT), 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 (tél. : 01-40-85-00) ;

La Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux (CFTC), 10, rue Leibnitz, 75018 Paris (tél. : 01-42-58-58-89) ;

La Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière (FO), 7, passage Tenaille, 75014 Paris (tél. : 01-40-52-85-80) ;

La Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (FFASS CFE-CGC), 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris (tél. : 01-48-78-49-49),

D'autre part,

Champ d'application professionnel

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

Il s'applique également, entre autres :

- aux personnels des services d'accueil et d'orientation ;
- aux personnels des structures et services ayant pour mission l'accompagnement social ;
- aux personnels des structures et services assurant la mise en œuvre des différents outils d'insertion tels que formation, emploi, logement, santé, médiation, etc. ;
- aux personnels des services agissant en liaison avec la justice.

(Protocole n° 102 du 17 décembre 1991.)

CHAPITRE I^{er}

Droit syndical

Article 1.1

Exercice du droit syndical

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

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

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

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

a) La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements.

b) L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage, pour chaque organisation syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement, et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la direction de l'établissement simultanément à l'affichage.

c) Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux travailleurs des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre la direction et les organisations syndicales.

d) Dans les entreprises ou les établissements occupant plus de 200 salariés, un local commun est obligatoirement mis à la disposition des sections syndicales. Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de tables, chaises, armoires nécessaires ainsi que d'un poste téléphonique, dans la mesure du possible. Les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec la direction.

e) Dans les entreprises ou les établissements de moins de 200 salariés, il sera recherché une solution par voie d'accord entre la direction et les organisations syndicales en ce qui concerne le choix du local et son aménagement.

f) Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des horaires individuels de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

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

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

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

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

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

ENTREPRISE OU ÉTABLISSEMENT	CRÉDIT D'HEURES PAR DÉLÉGUÉ
50 à 150 salariés	10 heures
151 à 500 salariés	15 heures
Plus de 500 salariés	20 heures

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

Article 1.2

Délégué central

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, comportant au moins deux établissements ou services de plus de 50 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Article 1.3

Absences pour raisons syndicales

Des autorisations d'absence :

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

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

a) Représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective au plan national et au plan régional : autorisations d'absence sur convocation précisant les lieux et dates.

b) Participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisations d'absence à concurrence de quatre jours par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales.

c) Exercice d'un mandat syndical électif : autorisations d'absence exceptionnelle de courte durée, à concurrence de dix jours ouvrables par an, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional et départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

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

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

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

a) L'intéressé conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ, et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité dans la limite de trois ans et à 50 % au-delà ;

b) Il jouira, pendant six ans à compter de son départ, d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée, au plus tard, dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

(Protocole d'accord n° 60 du 4 février 1986.)

CHAPITRE II

Délégués du personnel – Comité d'entreprise – Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail – Congés de formation économique sociale et syndicale

Article 2.1

Délégués du personnel

Article 2.1.1

Conditions pour être électeur et pour être éligible

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

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

Les candidats bénéficient de la protection prévue par la loi.

Article 2.1.2

Organisation des élections

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

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

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

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

Article 2.1.3

Utilisation des heures de délégation

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

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

Article 2.1.4

Conseil d'établissement

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

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

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

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

Le conseil d'établissement fixe, chaque année, la répartition des crédits affectés aux activités sociales et culturelles.

Ces crédits ne pourront être inférieurs à 1,25 % de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement.

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

Article 2.2

Comité d'entreprise

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

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

Article 2.2.1

Rôle et attributions

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

a) Attributions professionnelles.

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

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

Il donne son avis sur le plan de formation.

Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur ses modifications éventuelles.

En cas de licenciements collectifs, le comité d'entreprise intervient suivant les dispositions légales.

b) Attributions d'ordre économique.

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

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

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

c) Attributions d'ordre social et culturel.

Conformément à l'article L. 432-8, premier alinéa, du code du travail, « le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement ».

La gestion des activités sociales et culturelles est financée par une contribution égale au moins à 1,25 % de la masse globale des rémunérations payées par l'entreprise. Le fonctionnement du comité d'entreprise et la formation économique des membres élus sont supportés financièrement dans les conditions prévues par la loi.

Article 2.3

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

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

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

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

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

(Protocole n° 60 du 4 février 1986.)

Article 2.4

Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

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

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

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

- de 1 à 24 salariés : douze jours ;
- de 25 à 499 salariés : douze jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés.

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

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

(Protocole n° 67 bis du 7 avril 1987.)

CHAPITRE III

Conditions de formation et de rupture du contrat de travail

Article 3.1

Liberté d'opinion

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

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

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

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

(Protocole n° 66 du 30 octobre 1986.)

Article 3.2

Recrutement

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

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

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

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

L'ensemble des titres et diplômes français mentionnés dans les accords CHRS peuvent être remplacés par un titre ou diplôme européen équivalent suivant les dispositions des articles L. 461-1 à L. 461-4 du code de l'action sociale et des familles. Le candidat doit avoir les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France.

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

(Protocole n° 144 du 23 avril 2008.)

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

Article 3.3

Embauche

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

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

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

(Protocole n° 66 du 30 octobre 1986.)

Article 3.4

Période d'essai

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

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

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

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

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

- vingt-quatre heures lorsque le salarié est en cours de période d'essai depuis moins de huit jours ;
- quarante-huit heures au cours de la période comprise entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

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

(Protocole 150 du 5 juin 2009.)

Article 3.5

Emploi à durée déterminée

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette indemnité est versée dans les conditions prévues par la loi.

(Protocole n° 66 du 30 octobre 1986.)

Article 3.6

Conditions générales de discipline

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

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

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

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

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

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

Pour la procédure de licenciement, les dispositions de l'article L. 122-14 du code du travail s'appliqueront aux établissements quel que soit le nombre de salariés.

(Protocole n° 66 du 30 octobre 1986.)

Article 3.7

Absences

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

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

Article 3.8

Changement de catégorie temporaire

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

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure à 10 points par mois et sera due pendant toute la durée du remplacement. En cas de mesure d'avancement définitif, l'intéressé sera reclassé conformément aux dispositions du protocole d'accord du 16 janvier 1978 relatif à la promotion, sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

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

- soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement ;
- soit classé dans la nouvelle catégorie, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité ne sera due aux salariés dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure (par exemple les jours de repos).
(Protocole n° 66 du 30 octobre 1986.)

Article 3.9

Rupture du contrat de travail – délai-congé

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3.10

Indemnité de licenciement

Sauf dispositions particulières aux cadres, le salarié licencié, alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit – sauf en cas de faute grave – à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement ne saurait dépasser une somme égale à six mois de salaire et que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois.

Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

Article 3.11

Licenciement pour suppression d'emploi(s)

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

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

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

Le personnel licencié dans ces conditions conserve pendant un an une priorité pour tout embauchage éventuel dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie lors de sa réintégration de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

(Protocoles d'accord du 28 juin 1976 et n° 66 du 30 octobre 1986.)

Article 3.12

Conditions de formation et de rupture du contrat de travail spéciales aux cadres

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

Article 3.13

Période d'essai

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

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

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

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

- vingt-quatre heures lorsque le salarié est en cours de période d'essai depuis moins de huit jours ;
- quarante-huit heures au cours de la période comprise entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

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

(Protocole n° 150 du 5 juin 2009.)

Article 3.14

Délai-congé

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

- deux mois en cas de démission ;
- quatre mois en cas de licenciement.

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

- trois mois en cas de démission ;
- six mois en cas de licenciement.

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

Article 3.15

Indemnité de licenciement

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

- un demi-mois par année de service en qualité de non-cadre. L'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser six mois de salaire ;
- un mois par année de service en qualité de cadre. L'indemnité perçue à titre de non-cadre et à titre de cadre ne pouvant dépasser au total douze mois de salaire,

étant précisé que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois. Toutefois, en ce qui concerne les directeurs, l'indemnité de licenciement pourra atteindre un montant égal à dix-huit mois de salaire. Par ailleurs, l'application de ces dispositions ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

Article 3.16

Changement d'affectation

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

(Annexe au protocole d'accord du 18 mars 1975.)

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

(Protocole d'accord n° 3 du 28 juin 1976.)

Article 3.17

Définition du personnel cadre

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

(Protocole n° 137).

CHAPITRE IV

Durée – Conditions de travail – Repos compensateur

Article 4.1

Durée hebdomadaire de travail

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

1. Heures supplémentaires

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

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

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

2. Temps de déplacement professionnel

Le temps de trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail n'est pas considéré comme temps de travail effectif.

Cependant, lorsque le trajet entre le domicile et les différents lieux de travail désignés par l'employeur déroge au temps normal et habituel de trajet du salarié, le dépassement doit être considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Cette mesure est exclusive de toute autre contrepartie.

(Protocole n° 145 du 14 janvier 2008.)

Article 4.2

Répartition de la durée du travail

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

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

Quelle que soit la répartition retenue, la durée du travail hebdomadaire est fixée au minimum à vingt-six heures et au maximum à quarante-quatre heures pour les personnels à temps plein.

Article 4.3

*Répartition de l'organisation de la durée du travail
par cycle dans la limite de neuf semaines*

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

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

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

Le cycle de travail ne peut dépasser neuf semaines consécutives.

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

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

Article 4.4

Personnel d'encadrement

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

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

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

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

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

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

Article 4.5

Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinuée.

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

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

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

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

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

Article 4.6

Pauses

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

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

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

Article 4.7

Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail

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

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

Article 4.8

Conditions de travail

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

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

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

Article 4.9

Réduction du temps de travail des femmes enceintes

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

Article 4.10

Repos hebdomadaire

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

(Protocole n° 10 du 25 mai 1979.)

Article 4.11

Repos compensateur supplémentaire

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

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

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

- pour une période d'absence de trente jours consécutifs ou non : abattement d'un jour ouvrable ;
- pour une période d'absence de soixante jours consécutifs ou non : abattement de deux jours ouvrables ;
- pour une période d'absence de quatre-vingt dix jours : le salarié perd le bénéfice des trois jours de repos supplémentaire du trimestre.

Toutefois, ne donnent pas lieu à abattement :

- les absences pour crédits d'heures (délégués du personnel, comité d'entreprise, délégués syndicaux) ;
- les absences pour congé de formation économique sociale et syndicale, cadre jeunesse ;
- les absences pour congés familiaux ;
- les absences pour formation professionnelle.

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

(Protocole n° 50 du 7 novembre 1984.)

Article 4.12

Surveillance nocturne

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

1. Jours ouvrables

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

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

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

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

La fréquence des « astreintes », réparties par période de quatre semaines, ne peut excéder huit par salarié appartenant aux catégories socioprofessionnelles sus-indiquées.

2. Dimanche et jours fériés

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

(Protocole d'accord n° 74 du 17 février 1988.)

Article 4.13

Durée de travail et équivalence

Pour le gardien de nuit.

Pour le surveillant de nuit.

Ces dispositions ne sont plus légalement applicables.

Article 4.14

Jours fériés payés

Article 4.14.1

1^{er} Mai

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

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

Salariés ayant travaillé un jour férié

Le personnel bénéficie du repos les jours fériés et fêtes légales : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 Août, 1^{er} Novembre, 11 Novembre, 25 Décembre, sans que ce repos n'entraîne aucune diminution de salaire.

Les salariés ayant dû travailler un jour férié récupéreront le nombre d'heures exactes effectuées le jour férié.

Salariés dont le repos hebdomadaire comprend régulièrement le dimanche

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

Salariés dont le repos hebdomadaire ne comprend pas régulièrement le dimanche

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

Avec l'accord de l'employeur et selon les nécessités du service, ces congés fériés pourront être bloqués et pris en un ou plusieurs congés continus au cours de l'année.

Si, après accord entre les parties, le personnel appelé à travailler un jour férié renonçait, à la demande de l'organisme employeur, au repos compensateur, l'employeur devrait lui verser cette journée en plus de son salaire mensuel habituel.

(Protocole n° 26 du 18 avril 1980.)

CHAPITRE V

Grille des classifications des emplois et salaires

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

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

Article 5.1

Ancienneté

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

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

Article 5.2

Valeur du point

La valeur du point est celle de la convention collective des personnes handicapées et inadaptées du 15 mars 1966, soit depuis le 1^{er} janvier 2009 à 3,72 €.

Article 5.3

Indemnité de réduction du temps de travail

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base trente-neuf heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à trente-cinq heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base trente-cinq heures.

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

(Accord du 9 mars 1999.)

Article 5.4

Reprise d'ancienneté

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

- reprise d'ancienneté à 100 % pour l'exercice d'une fonction identique ou assimilable dans les établissements de la branche professionnelle du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, public ou parapublic ;
- reprise d'ancienneté à 50 % pour l'exercice d'une fonction identique ou assimilable dans une autre branche professionnelle.

(Protocole n° 129 du 9 septembre 1997.)

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

(Protocole n° 129 du 9 septembre 1997.)

Article 5.5

Réduction d'ancienneté dans l'échelon

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

- d'une année lorsque cette durée est de trois ans ;
- d'une année et demie lorsque cette durée est de quatre ans.

Sous réserve que le même salarié ne puisse bénéficier de deux réductions consécutives.

(Protocole n° 107 du 3 novembre 1992.)

Article 5.6

Indemnité de sujétion spéciale

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

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

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

(Protocole n° 100 du 21 juin 1991.)

Article 5.7

Indemnité pour travail le dimanche et les jours fériés

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

Le taux de l'indemnité horaire attribuée pour le travail effectif du dimanche et d'un jour férié est fixé à 2 points par heure de travail effectif.

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

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

(Protocole n° 128 du 27 mai 1997.)

Article 5.8

Indemnité mensuelle de responsabilité

Supprimée (protocole n° 137).

Article 5.9

Indemnités complémentaires

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

(Protocole n° 100 du 21 juin 1991.)

Article 5.10

Promotion

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

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

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

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

- d'animateur (diplôme d'État aux fonctions d'animation) ;
- de moniteur éducateur (certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur éducateur) ;
- d'éducateur spécialisé (diplôme d'État d'éducateur spécialisé),

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

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

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

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

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

- gestion, administration, organisation ;
- pédagogie, relations humaines ;
- environnement social de l'animation ;
- technique d'animation ;
- approfondissement de l'une des quatre UF précédentes attestées par la COREFA (1) bénéficiera d'une mesure d'avancement au groupe 4.

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

(Protocole n° 81 du 15 février 1989.)

Article 5.11

Diplômes européens

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

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

(1) Commission régionale à la formation d'animateurs.

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

(Protocole n° 139 du 17 avril 2002.)

CHAPITRE VI

Salaires et accessoires – Frais professionnels

Article 6.1

Salaire mensuel minimum garanti (au 1^{er} janvier 2010)

$350 \times 3,72 \text{ €} + 8,21 \% = 1\,408,90 \text{ €}$.

(Protocole n° 152 du 16 octobre 2009.)

Avantages en nature :

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

Article 6.2

Nourriture des personnels de cuisine

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

Cet avantage en nature figure sur la fiche de paie et est évalué conformément aux dispositions légales.

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

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

Article 6.3

Repas pris en service par les personnels éducatifs ou d'animation

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

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

(Protocole d'accord n° 12 du 25 mai 1979.)

Article 6.4

Frais professionnels

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

(En minimum garanti.)

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

Nota : ces barèmes sont exprimés en minimum garanti (au 1^{er} juillet 2009 : 3,31 €) publié chaque année au Journal officiel.

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

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

Les frais de transports, autorisés par l'employeur, sont remboursés sur la base de la dépense réellement engagée et justifiée, dans le cadre de la mission.

(Protocole n° 140 du 7 juin 2005.)

Article 6.5

Frais de transport

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

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

Ces remboursements sont effectués sur la base de la dépense effective, compte tenu des permis ou cartes de réduction dont bénéficient les intéressés à titre personnel, et sur justifications.

(Protocole n° 110 du 10 mars 1993.)

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

Barème automobiles des indemnités kilométriques 2008 applicable en 2009

PUISSANCE FISCALE	JUSQU'À 5 000 KM	DE 5 001 À 20 000 KM	AU-DELÀ DE 20 000 KM
3 CV	$d \times 0,387$	$(d \times 0,232) + 778$	$d \times 0,271$
4 CV	$d \times 0,466$	$(d \times 0,262) + 1 020$	$d \times 0,313$
5 CV	$d \times 0,512$	$(d \times 0,287) + 1 123$	$d \times 0,343$
6 CV	$d \times 0,536$	$(d \times 0,301) + 1 178$	$d \times 0,360$
7 CV	$d \times 0,561$	$(d \times 0,318) + 1 218$	$d \times 0,379$
8 CV et plus	$d \times 0,592$	$(d \times 0,337) + 1 278$	$d \times 0,401$
<i>Nota : d représente la distance parcourue. Bulletin officiel des impôts n° 5 F-6-09 n° 15 du 12 février 2009.</i>			

Barème vélomoteurs des indemnités kilométriques 2008 applicable en 2009

PUISSANCE FISCALE	JUSQU'À 2 000 KM	DE 2 001 À 5 000 KM	AU-DELÀ DE 5 000 KM
Moins de 50 cm ³	$d \times 0,254$	$(d \times 0,061) + 386$	$d \times 0,138$
<i>Nota : d représente la distance parcourue. Bulletin officiel des impôts n° 5 F-6-09 n° 15 du 12 février 2009.</i>			

Barème motos des indemnités kilométriques 2008 applicable en 2009

PUISSANCE FISCALE	JUSQU'À 3 000 KM	DE 3 001 À 6 000 KM	AU-DELÀ DE 6 000 KM
Entre 50 cm ³ et 125 cm ³	$d \times 0,318$	$(d \times 0,080) + 714$	$d \times 0,199$
De 3 à 5 CV	$d \times 0,378$	$(d \times 0,066) + 936$	$d \times 0,222$
Plus de 5 CV	$d \times 0,489$	$(d \times 0,063) + 1 278$	$d \times 0,276$
<i>Nota : d représente la distance parcourue. Bulletin officiel des impôts n° 5 F-6-09 n° 15 du 12 février 2009.</i>			

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

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

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

(Protocole n° 149 du 31 mars 2009.)

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

(Protocole n° 110 du 10 mars 1993.)

CHAPITRE VII

Régimes de retraite et de prévoyance

Article 7.1

Prévoyance

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

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

Salariés non cadres

(En pourcentage.)

EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
1	1	2

Salariés cadres

(En pourcentage.)

	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Tranche A	1,5	0,5	2
Tranche B	1,5	1,5	3

Le protocole 151 impose qu'à la cotisation conventionnelle minimale existante soient associés des garanties et un opérateur désigné pour gérer le régime tant sur le plan administratif que sur le plan assurantiel. Il fixe aussi la répartition des cotisations par garantie.

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

Article 7.1.1

Adhésion obligatoire au régime de prévoyance mutualisé

Les établissements relevant du champ d'application professionnel des accords collectifs CHRS adhèrent de façon obligatoire au 1^{er} janvier 2010 au régime de prévoyance mutualisé. L'organisme assureur désigné par les partenaires sociaux pour assurer la couverture des garanties décès, incapacité, invalidité, incapacité permanente professionnelle, prévue par les accords collectifs CHRS est : Vauban Humanis Prévoyance, institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, 18, avenue Léon-Gaumont, 75980 Paris Cedex 20.

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

Le principe conventionnel de mutualisation du régime de prévoyance formalisé et rendu obligatoire par le présent protocole a permis d'arrêter les meilleures garanties possibles (art. 7-1-2 à 7-1-5) à ce jour :

Article 7.1.2

Garantie capital décès et invalidité absolue et définitive (IAD)

Objet et montant de la garantie

a) En cas de décès du salarié assuré, cadre ou non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou d'IAD (3^e catégorie de la sécurité sociale) il est versé au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires tels que défini à l'article 7-1-2 2^e §, le capital fixé comme suit :

- salarié assuré cadre : 440 % du salaire de référence défini à l'article 7-1-7 2^e § ;
- salarié assuré non cadre : 315 % du salaire de référence défini à l'article 7-1-7 2^e §.

Le versement par anticipation du capital décès au titre de l'IAD met fin à la garantie décès.

b) Capital pour orphelin : le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié, avant l'âge légal de la retraite du régime général, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à 100 % du capital versé en cas de décès toutes causes.

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

Bénéficiaires des prestations

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

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

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

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

1. Au conjoint survivant non séparé de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée, à défaut au concubin ou partenaire de PACS (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès), l'assureur n'étant tenu qu'au versement du montant correspondant à une seule prestation, au bénéficiaire apparent.

2. À défaut aux enfants vivants ou représentés.

3. À défaut, à ses petits-enfants.

4. À défaut de descendants directs, à ses parents survivants.

5. À défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants.

6. À défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs.

7. À défaut de tous les susnommés, aux héritiers et selon la répartition en vigueur conformément aux principes du droit des successions.

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

Article 7.1.3

Garantie rente éducation

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

- jusqu'au 12^e anniversaire : 8 % du salaire de référence défini à l'article 7-1-7 2^e § ;
- du 12^e au 19^e anniversaire : 10 % du salaire de référence défini à l'article 7-1-7 2^e § ;
- du 19^e au 26^e anniversaire : 12 % du salaire de référence défini à l'article 7-1-7 2^e §.

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

Article 7.1.4

Garantie incapacité temporaire

Objet et montant de la garantie

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

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

Point de départ de l'indemnisation

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

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

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

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

Montant de la prestation

Salarié assuré cadre : 83 % du salaire de référence défini à l'article 7-1-7 2^e § y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale.

Salarié assuré non cadre : 80 % du salaire de référence défini à l'article 7-1-7 2^e § y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale.

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

Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- dès la reprise du travail ;
- à la liquidation de sa pension de retraite ;
- au jour de son décès ;
- à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle ;
- et au plus tard, au 1095^e jour d'arrêt de travail.

Article 7.1.5

Garantie incapacité permanente, invalidité

Objet et montant de la garantie

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

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

a) En cas d'invalidité 1^{re} catégorie sécurité sociale :

- salarié assuré cadre : 50 % du salaire de référence défini à l'article 7-1-7 2^e § ;
- salarié assuré non cadre : 48 % du salaire de référence défini à l'article 7-1-7 2^e §.

b) En cas d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % :

- salarié assuré cadre : 83 % du salaire de référence défini à l'article 7-1-7, 2^e § ;
- salarié assuré non cadre : 80 % du salaire de référence défini à l'article 7-1-7, 2^e §.

c) En cas d'IPP d'un taux compris 33 % et 66 % : $R \times 3 n/2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2^e catégorie et n le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale).

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

Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- au jour de l'attribution de la pension de vieillesse ou au jour du décès de l'assuré ;
- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 66 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 7-1-5 a et b ci-dessus ;
- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 33 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 7-1-5 c ci-dessus ;
- au jour de la reprise à temps complet ;
- au jour de la reprise de travail à temps partiel, sauf si celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques.

Le service des rentes, interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus, est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité de travail est redevenue supérieure à 66 % (pour les rentes visées à l'article 7-1-5 b ou à 33 % (pour les rentes visées à l'article 7-1-5 c.

Article 7.1.6

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

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

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

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

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

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

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

Article 7.1.7

Salaire de référence

Salaire servant de base au calcul des cotisations

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

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

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

Salaire servant de base au calcul des prestations

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

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

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à la durée définie au paragraphe 7-1-7, 1^{er} §, ci-dessus, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

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

Article 7.1.8

Taux de cotisation

Salariés non cadres

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

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

1 % TA, TB à la charge du salarié ;

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

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

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

Prévoyance non cadres

(En pourcentage.)

GARANTIE obligatoire	À LA CHARGE de l'employeur		À LA CHARGE du salarié		TOTAL	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,53	0,53			0,53	0,53
Rente éducation	0,19	0,19			0,19	0,19
Incapacité temporaire			0,60	0,60	0,60	0,60
Invalidité IPP	0,28	0,28	0,40	0,40	0,68	0,68
Total	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00

Salariés cadres

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

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

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

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

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

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

Prévoyance cadres

(En pourcentage.)

GARANTIE obligatoire	À LA CHARGE de l'employeur		À LA CHARGE du salarié		TOTAL	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès	0,73	0,73			0,73	0,73
Rente éducation	0,19	0,19			0,19	0,19
Incapacité temporaire			0,50	1,00	0,50	1,00
Invalidité IPP	0,58	0,58		0,50	0,58	1,08
Total	1,50	1,50	0,50	1,50	2,00	3,00

Article 7.1.9

Assurance du régime de prévoyance conventionnel

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

L'adhésion des établissements relevant du champ d'application des accords collectifs CHRS au régime de prévoyance et l'affiliation des salariés auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire et résultent du présent protocole.

En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard cinq ans après la date d'effet du présent protocole.

Article 7.1.10

Reprise des encours

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

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle et rente éducation en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre d'un salarié par un assureur antérieur ;
- le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1^{er} janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les établissements concernés communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Article 7.1.11

Suivi du régime de prévoyance

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

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

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

Article 7.1.12

Révision des conditions de mutualisation et de désignation

En application de l'article L. 912.1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent protocole tous les cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole.

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

Article 7.1.13

Affectation pour la contribution prévoyance

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

Article 7.2

Retraite complémentaire

Article 7.2.1

Salariés non cadres

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

(En pourcentage.)

	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Au titre de la retraite	5	3	8

La cotisation prévoyance sera affectée en priorité à la couverture en cas d'incapacité de travail et en cas de décès.

Article 7.2.2

Salariés cadres

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

8 % sur la tranche A (à concurrence du plafond de la sécurité sociale) ;

16 % sur la tranche B (au-delà du plafond de la sécurité sociale), répartie de la façon suivante :

(En pourcentage.)

	RÉPARTITION			
	Tranche A		Tranche B	
	Employeur	Cadre	Employeur	Cadre
1 ^o Convention collective nationale du 14 mars 1947				
Retraite :				
Tranche A	4	3	1	
Tranche B	16		10	6
2 ^o Complément tranche A				
Retraite :				
Tranche A	4	2	2	
Total	8	16	5	3
			10	6

Article 7.3

APEC

Les cadres salariés relevant de l'article 1^{er} du présent accord bénéficient du régime de protection de l'emploi de l'Association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens (APEC).

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

- employeur : 3/5 ;
- salarié cadre : 2/5.

(Protocole n° 151 du 21 septembre 2009.)

CHAPITRE VIII

Formation professionnelle continue

Article 8.1

Objectifs

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

Elle doit permettre :

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

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

Article 8.2

Nature et priorités des actions en formation

a) La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation. Les entreprises peuvent prendre en compte dans ce plan de formation les demandes individuelles de formation ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les perspectives économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de l'entreprise ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux particularités du secteur et aux différentes disciplines.

Elles comportent l'enseignement de connaissance et de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

b) Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution de la population et des techniques ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle et personnelle, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur social et médico-social de promouvoir la formation dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :

- formation des personnels qui occupent un poste sans avoir la qualification requise, notamment pour les personnels d'animation afin d'obtenir le DEFA ;
- adaptation à l'évolution de la population, des techniques, des handicaps, etc. ;
- gestion, comptabilité ;
- bureautique, informatique ;
- sécurité ;
- économe, cuisine, hygiène, diététique ;
- formations adaptées aux fonctions d'encadrement ;
- formation en alternance des jeunes.

Pour les formations éducatives :

- éducateur spécialisé ;
- éducateur technique spécialisé ;
- moniteur éducateur.

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

Article 8.3

Reconnaissance des qualifications

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue du stage bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification.

En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion d'un salarié, l'employeur est tenu de procéder à celle-ci sauf si l'emploi considéré a été supprimé, pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur.

Article 8.4

Moyens reconnus aux représentants du personnel

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

Les documents nécessaires lui sont fournis dans les conditions prévues par la loi.

Il donne son avis sur le plan de formation et les orientations de la formation professionnelle, à plus long terme ; cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.

Article 8.5

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes relevant du protocole du 25 février 1985

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

Article 8.6

Durée et conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 932.2 du code du travail et conformément à son article L. 132.2.

(Protocole n° 58 du 30 octobre 1985.)

Article 8.7

Participation des employeurs à la formation continue

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

L'effort supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

(Protocole 98 du 28 mai 1991.)

CHAPITRE IX

Congés

Article 9.1

Congés payés annuels

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

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

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

- les périodes de congés payés annuels de l'année précédente (art. L. 223.4) ;
- les périodes de repos compensateur (art. L. 212.5.1) ;
- les périodes d'absence pour congé maternité et d'adoption (art. L. 122.25 à L. 122.30) ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle (art. L. 223.4) ;
- les périodes non rémunérées d'éducation ouvrière (art. L. 451.1) ;
- les périodes de congés non rémunérés pour la formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse (art. L. 225.1) ;

- les périodes de formation professionnelle prévues dans le cadre du plan de formation conformément à la loi de juillet 1971 ;
- les périodes de congés formation (art. L. 931.1) ;
- les périodes de maintien ou de rappel au service national (art. L. 223.4) ;
- les périodes de congés exceptionnels rémunérés pour événements familiaux (art. L. 226.1) ;
- les périodes pour maladie, rémunérées ou non, reconnues par la sécurité sociale pour une durée totale de 90 jours consécutifs ou non ;
- les périodes d'absence autorisées pour siéger dans les instances de formation et de commissions administratives et paritaires (art. L. 992.8).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Protocole d'accord n° 17 du 24 novembre 1980.)

Article 9.2

Congés maladie

Article 9.2.1

Congé de maladie des salariés non cadres

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

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

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

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

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

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

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

Si, au cours d'une même période de douze mois, un salarié a obtenu un ou plusieurs congés de maladie avec demi ou plein traitement d'une durée totale de six mois, une reprise effective de travail de six mois sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions ci-dessus.

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

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

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

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

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

Article 9.2.2

Congé de maladie des salariés cadres

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

- en cas d'arrêt de travail dû à la maladie, le cadre comptant un an de présence dans l'établissement bénéficie d'un complément aux indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et de prévoyance pour assurer à l'intéressé les ressources suivantes :
 - pendant les 180 premiers jours consécutifs ou non : le maintien du salaire net que le salarié cadre aurait perçu sans interruption d'activité ;
 - pendant les 180 jours suivants consécutifs ou non : le maintien du demi-salaire net que le salarié cadre aurait perçu sans interruption d'activité.

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

(Protocole d'accord n° 19 du 18 avril 1980.)

Article 9.3

Congés pour accidents du travail et maladies professionnelles

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

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

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

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

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

(Protocole n° 20 du 18 avril 1980.)

Article 9.4

Congés familiaux et exceptionnels

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

- cinq jours ouvrables pour le mariage de l'employé ;
- deux jours ouvrables pour le mariage d'un enfant ;

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

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

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

Pour la naissance d'un enfant, ou dans le cas d'un enfant placé en vue d'adoption, le père bénéficie du congé réglementaire de trois jours pris dans la quinzaine entourant la naissance.

Article 9.5

Congés pour maladie grave d'un enfant

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

(Protocole n° 22 du 18 avril 1980.)

Article 9.6

Congés pour convenances personnelles

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

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

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

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

(Protocole n° 23 du 18 avril 1980.)

Article 9.7

Congé de maternité

En cas d'arrêt de travail pour congé maternité tel que prévu par les textes législatifs et réglementaires en vigueur (art. L. 122-26), la mère salariée comptant un an de présence dans l'établissement bénéficie d'un complément aux indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et de prévoyance pour assurer à l'intéressée les ressources suivantes :

- maintien du salaire net que la salariée aurait perçu sans interruption d'activité pendant toute la durée du congé maternité tel que prévu à l'article L. 298 du code de la sécurité sociale.

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

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

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

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

Article 9.8

Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé maternité, ou du congé d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, le ou (la) salarié(e) peut prétendre soit à un congé parental pour élever son enfant, soit occuper un travail à temps partiel.

Le bénéfice de ce congé est accordé aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée de l'enfant au foyer.

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

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

Sa durée est prise en compte pour moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. À son retour, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au début de ce congé.

Formalités

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

(Protocole n° 69 du 7 avril 1987.)

Article 9.9

Congé pour périodes militaires

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

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

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

CHAPITRE X

Retraite

Article 10.1

Départ à la retraite

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

Deux mois pour les salariés non cadres ;

Six mois pour les salariés cadres.

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

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

- pour inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale ;
- pour bénéfice des dispositions de l'article L. 322 du code de la sécurité sociale ;
- pour bénéfice de l'accord concernant la garantie de ressources volontaire ;
- pour toutes causes de mise à la retraite reconnues par la sécurité sociale.

Les salariés comptant dix ans d'ancienneté dans l'établissement ou dans un établissement du champ d'application tel que prévu à l'article 1^{er} bénéficieront d'une indemnité de départ en retraite d'un mois de salaire, augmentée d'un tiers de mois de salaire par année supplémentaire au-delà de dix ans.

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

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

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

Article 10.2

Préretraite volontaire progressive

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

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

(Protocole n° 52 du 27 février 1985.)

CHAPITRE XI

Article 11.1

Intégration des personnels en fonction à la date d'application de l'accord

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

Au moment de l'intégration, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise par chaque salarié à partir de la date d'agrément du centre au titre de l'article 185.3 du code de la famille et de l'aide sociale. Au cas où cette intégration donnerait un salaire inférieur à celui perçu par l'intéressé à la date d'application du présent accord, l'intégration se fera à l'indice donnant salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

Article 11.2

Commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation
(secrétariat : Syneas, 3, rue Au-Maire, CS 70009, 75139 Paris Cedex 03)

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

Cette commission de dix membres sera composée à égalité :

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

Cette commission a pour attributions :

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

CHAPITRE XII

Séjours extérieurs

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

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

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

Article 12.1

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

Article 12.2

Organisation du séjour et des conditions de travail

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

Cette concertation portera sur :

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

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

Article 12.3

Dérogations

À titre dérogatoire et pendant la durée du séjour extérieur, la durée quotidienne du travail peut être portée à douze heures, dans la limite de soixante heures hebdomadaires.

Article 12.4

Modalités financières en contrepartie des contraintes

Article 12.4.1

Indemnité journalière forfaitaire

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

Article 12.4.2

Indemnité de responsabilité exceptionnelle

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

Article 12.4.3

Indemnité pour travail le dimanche et les jours fériés

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

Article 12.4.4

Transport. – Hébergement. – Restauration

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

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

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

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

Article 12.4.5

Équipement matériel

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

(Protocole 136 du 6 juin 2001.)

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES SALAIRES

Groupe n° 1 :

- agent de service (femme de ménage, homme d'entretien, aide de cuisine, aide lingère, plongeur) ;
- gardien de nuit (sécurité incendie des immeubles) ;
- chauffeur VL ;
- employé de bureau.

Groupe n° 2 :

- lingère qualifiée ;
- ouvrier professionnel qualifié ;
- jardinier qualifié ;
- chauffeur de transport en commun PL ou TC ;
- hôte ou hôtesse d'accueil ;
- standardiste ;
- sténodactylo ;
- surveillant de nuit ;
- animateur, moniteur, éducateur non diplômés.

Groupe n° 3 :

- ouvrier professionnel qualifié polyvalent ;
- adjoint d'économat ;
- agent administratif ;
- secrétaire sténodactylo ;
- aide-soignant ;
- auxiliaire de puériculture ;
- cuisinier (ou commis de cuisine) ;
- animateur, moniteur, éducateur non diplômés et les surveillants de nuit après cinq ans d'exercice dans la fonction. (Les animateurs, moniteurs, éducateurs non diplômés du groupe 2 passeront au groupe 3 après cinq ans, à l'échelon d'ancienneté correspondant à celui acquis dans le groupe 2.)

Groupe n° 4 :

- chef d'entretien ;
- chef cuisinier de niveau 1 (justifiant d'un CAP ou de cinq ans de pratique professionnelle) ;
- aide-comptable avec CAP ;
- moniteur éducateur diplômé ;
- moniteur d'atelier (avec CAP ou expérience professionnelle) ;
- jardinière d'enfants (ou éducateur de jeunes enfants) ;
- secrétaire de direction de 1^{re} catégorie soit titulaire d'un BAC G1, d'un BAC F8 ou d'une formation de niveau IV équivalente, soit secrétaire sténodactylo ayant au minimum dix ans d'ancienneté dans cet emploi (au groupe 3) ;
- animateur (titulaire du DUT) ;
- animateur titulaire des cinq unités de formation prévues à l'article 7 de l'arrêté du 18 août 1988 ;
- animateur chargé d'action de formation, titulaire d'une formation de niveau IV ;
- l'animateur chargé de formation assure des enseignements et des actes pédagogiques nécessités par l'ensemble des formations. Il assure le suivi des stagiaires, notamment dans le cadre des stages pratiques, et favorise leur insertion socioprofessionnelle ;
- l'animateur chargé de formation peut être associé à l'étude, la conception et la promotion du secteur formation ;
- TISF (Technicien d'intervention sociale et familiale).

(Protocole n° 142).

Groupe n° 5 :

- puéricultrice ;
- assistante sociale ;
- infirmière diplômée d'État ;
- éducateur spécialisé ;
- jardinière d'enfants spécialisée ;
- animateur socioculturel (titulaire du DEFA) ;
- monitrice d'enseignement ménager ;

- conseillère en économie familiale et sociale ;
- chef d'atelier (ou éducateur technique spécialisé) ;
- comptable diplômé ;
- secrétaire de direction de 2^e catégorie, soit titulaire d'un BTS ou d'une formation de niveau III équivalente, soit secrétaire de direction de 1^{re} catégorie ayant au minimum dix ans d'ancienneté dans cet emploi (au groupe 4) ;
- chef cuisinier de niveau II (justifiant du CAFETS ou du BTS de l'hôtellerie-restauration) ;
- animateur chargé d'action de formation, titulaire d'une formation de niveau III ;
- l'animateur chargé d'action de formation assure des enseignements et des actes pédagogiques nécessités par l'ensemble des formations. Il assure le suivi des stagiaires, notamment dans le cadre des stages pratiques, et favorise leur insertion socioprofessionnelle. L'animateur chargé d'action de formation peut être associé à l'étude, la conception et la promotion du secteur formation.

Grille indiciaire des emplois (1) :

ANCIENNETÉ	GROUPE 1	GROUPE 2	GROUPE 3	GROUPE 4	GROUPE 5
Échelon de début	350	355	358	378	441
Après 1 an	355	360	370	399	462
Après 3 ans	360	367	383	412	493
Après 5 ans	364	375	399,4	433	519
Après 7 ans	371	387,4	418,4	453	540
Après 9 ans	386,4	406,4	437,4	472	555
Après 11 ans	402,4	421,4	456,4	494	587
Après 14 ans	418,4	438,4	474,4	514	620
Après 17 ans	434,4	455,4	492,4	541	657
Après 21 ans	450,4	472,4	510,4	571	688

(Protocole n° 152 du 16 octobre 2009.)

CADRES

Groupe n° 6 :

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

Groupe n° 7 :

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

Groupe n° 8 :

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

Groupe n° 9 :

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

Définition de la fonction du directeur

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

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

(1) S'ajoute l'indemnité de 8,21 %.

- dispose du pouvoir disciplinaire, conformément aux délégations accordées ;
- est responsable de la sécurité des personnes et des biens qui lui sont confiés ;
- élabore ou participe à l'élaboration du budget de l'établissement ou service et ordonnance les dépenses dans le cadre du budget qui lui est alloué pour l'exploitation dont il est responsable ;
- peut bénéficier en outre d'autres délégations, proposées par les instances dirigeantes de l'association.

Condition d'accès aux fonctions de direction

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

- soit d'une formation de niveau II (CAFDES ou autres) ;
- soit d'une formation de niveau III et de dix ans de pratique professionnelle, complétées de modules de formation en gestion financière et gestion du personnel.

Indemnités

a) Cadre assurant le remplacement permanent du directeur :

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

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

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

c) Directeur général d'association.

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

Indemnité d'astreintes

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

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

L'indemnité d'astreinte est fixée comme suit :

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

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

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

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

Grille indiciaire des emplois

ANCIENNETÉ	GROUPE 6	GROUPE 7	GROUPE 8	GROUPE 9
Échelon de début	660	720	800	850
Après 1 an	690	740	830	880
Après 3 ans	720	760	860	910
Après 5 ans	740	785	890	940
Après 7 ans	760	810	920	970

ANCIENNETÉ	GROUPE 6	GROUPE 7	GROUPE 8	GROUPE 9
Après 9 ans	780	835	950	1000
Après 11 ans	810	860	980	1030
Après 14 ans	830	900	1020	1060
Après 17 ans	860	935	1060	1100
Après 21 ans	880	965	1100	1140
Après 25 ans	900	1000	1140	1180

(Protocole n° 137 du 1^{er} octobre 2001.)

ANNEXE II

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

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

Article 1

Champ d'application professionnel

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

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

Le présent champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

Article 2

Dispositions générales conventionnelles applicables

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

- Article 3.6. Conditions générales de discipline.
- Article 3.7. Absences.
- Article 4.5. Durée quotidienne du travail.
- Article 4.6. Pauses.
- Article 4.7. Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail.
- Article 4.8. Conditions de travail.
- Article 4.9. Réduction du temps de travail des femmes enceintes.
- Article 4.10. Repos hebdomadaire.
- Article 6.4. Frais professionnels.
- Article 6.5. Frais de transport.
- Article 8.7. Participation des employeurs à la formation continue.
- Article 9.4. Congés familiaux et exceptionnels.

Article 3

Dispositions conventionnelles complémentaires

L'article 4-1 est modifié comme suit :

« 4.1. – Durée hebdomadaire du travail :

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

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

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

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

Article 4

Dispositions légales

Les salariés en insertion sont embauchés sur des contrats de travail spécifiques dont l'objet est défini par la loi qui fixe également la rémunération. Ces contrats (contrat d'avenir, contrat d'accès à l'emploi à ce jour) visent des personnes ayant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

C'est donc le code du travail qui définit les garanties individuelles et collectives, sous réserve des dispositions conventionnelles de la présente annexe.

Article 5

Dispositifs antérieurs

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

(Protocole n° 147 du 4 juin 2008.)

RTT ACCORD-CADRE DU 9 MARS 1999

CHAPITRE I^{er}

Dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (anticipation)

Article 1^{er}

Organismes concernés

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

Article 2

Réduction du temps de travail

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

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

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

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

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

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (accroissement de l'effectif) ;
- l'effectif moyen de référence de l'entreprise ;
- les personnels concernés par la réduction du temps de travail ;

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

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

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

Article 3

Horaire collectif de travail

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

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

La loi :

- nombre de jours par an : 365 ;
- nombre de jours de repos hebdomadaire par an : 104 ;
- nombre de jours ouvrés de congés payés : 25 ;
- nombre de jours fériés légaux par an : 11 ;
- soit $365 - 104 - 25 - 11 = 225$ jours ; $225/5 = 45$ semaines ; $45 \times 39 \text{ h} = 1755$ heures.

Les accords CHRS :

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

Le temps de travail effectif annuel est de :

- $225 - 9 = 216$ jours ; $216/5 = 43,2$ semaines ; $43,2 \times 39 = 1684,8$ heures.
- soit - 10 % : $43,2 \times 35 = 1512,0$ heures ;
- soit - 15 % : $43,2 \times 33 = 1425,6$ heures.

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

Article 4

Personnel concerné

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

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

Article 5

Recrutement

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

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

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

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

Article 6

Maintien des effectifs

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

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

Article 7

Compte épargne-temps

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

Article 8

Temps partiel

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

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

Le nouvel horaire de travail est constaté dans un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

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

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

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

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

Article 9

Personnel d'encadrement

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

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

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

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

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

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

Article 10

Indemnité de réduction du temps de travail

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

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

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

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

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

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

Article 11

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

En contrepartie du maintien de la rémunération, pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10 % de réduction du temps de travail dès 1999, il est convenu de la suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà.

Si cela s'avère nécessaire pour assurer le financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois sur la durée de la convention signée avec l'État (art. 3 de la loi du 13 juin 1998), les entreprises peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement déroger aux dispositions des accords collectifs CHRS par la neutralisation de la progression de carrière pour une durée maximum de trois ans. À l'issue de la période de neutralisation, la progression de carrière reprend en excluant de façon définitive la période de neutralisation.

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

Article 12

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

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

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

Article 13

Suivi de l'accord

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

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent chapitre 1^{er}, un suivi est réalisé par les signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement. En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les institutions représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle au cours de laquelle un bilan d'application est effectué.

CHAPITRE II

**Dispositions portant adaptation des accords collectifs CHRS
à la réduction du temps de travail**

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

Article 14

Personnel concerné

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

Article 15

Décompte et répartition du temps de travail

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

1. Durée hebdomadaire de travail

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

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

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

2. Répartition de la durée du travail

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

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

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

**3. Répartition de l'organisation de la durée du travail
par cycle dans la limite de neuf semaines**

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

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

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

Le cycle de travail ne peut dépasser neuf semaines consécutives.

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

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

4. Personnel d'encadrement

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

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

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

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

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

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

5. Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

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

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

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

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

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

6. Pauses

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

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

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

7. Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail

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

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

8. Conditions de travail

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

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

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

9. Réduction du temps de travail des femmes enceintes

Les dispositions des protocoles 18 et 38 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes : les femmes enceintes (travaillant à temps plein ou à temps partiel) bénéficient d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail de 10 % à compter du début du troisième mois ou du soixante et unième jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

Article 16

Modalité de financement de la réduction du temps de travail

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

Article 17

Indemnité de réduction du temps de travail

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

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

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

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

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

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

Article 18

Valorisation du financement de la réduction du temps de travail

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

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

Fait à Paris, le 23 juin 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Syndicats de salariés :

La Fédération nationale des syndicats chrétiens des services santé et services sociaux (CFTC),
H.-Pierre Saïd ;

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

Francis La Regina ;

La Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (FFASS CFE-CGC),
Marie-Claude Batteux.

Organisations patronales :

Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SYNEAS),
Pascal Houlné.

ACCORD 2010-01

RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À SES DÉLÉGATIONS RÉGIONALES

Entre :

L'UNIFED,

D'une part, et

Les organisations syndicales de salariés,

D'autre part,

Il a été préalablement exposé :

- que les organisations d'employeurs représentatives du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif sont signataires de quatre conventions collectives qui concernent plus de 750 000 salariés ;
- qu'elles sont attachées à la négociation des évolutions nécessaires des emplois dans la branche professionnelle, tant sur le plan quantitatif que qualitatif ;
- que ces organisations ont créé et gèrent avec les organisations syndicales de salariés un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), UNIFAF, chargé de la mise en œuvre opérationnelle des accords conclus dans le cadre de la commission paritaire de branche ;

- que ces organisations ont créé un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications procédant de la CPNE-FP par délégation. Cet observatoire revêt un caractère paritaire ;
- que les organisations signataires ont conclu des accords pour la mise en œuvre, dans le secteur, des dispositions légales et réglementaires.

Il est ensuite convenu et arrêté ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)

Article I-1

Objet de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Missions attribuées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle :

a) Analyse et préconisation à la commission paritaire de branche (CPB) sur les sujets relevant, d'une part, de la formation professionnelle et, d'autre part, de l'emploi. Cet apport se traduira, notamment, par :

Pour la formation professionnelle :

- la proposition d'actions de formation prioritaires, dans le cadre de la professionnalisation, du congé individuel de formation, du droit individuel à la formation et de l'apprentissage ;
- la labellisation des organismes de formation ;
- l'établissement d'une liste des formations qualifiantes ;
- la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;
- le suivi et la mise en application des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle ;
- de la promotion de la politique de formation.

Pour l'emploi :

- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations tirées par la CPNE-FP seront mis à disposition de la CPB ;
- l'étude sur l'évolution des différentes activités du secteur et information sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant au même établissement ;
- la production d'un rapport annuel sur l'emploi.

Pour le développement des études nationales :

- la CPNE-FP peut prêter son concours et suggérer des thèmes d'études à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

b) Consultation de la CPNE-FP par les partenaires institutionnels :

- consultation de la CPNE-FP sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs préalablement à la signature entre les régions et l'UNIFED visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation ;
- participation de la CPNE-FP, par délégation à ses délégations régionales, à l'élaboration des plans régionaux de développement de la formation professionnelle (PRDFP).

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, la CPNE-FP s'appuie sur les services techniques de l'OPCA.

Article I-2

Composition, organisation et périodicité des réunions

Article I-2.1

Réunions plénières

La CPNE-FP comprend 20 membres : 10 représentants du collège employeurs de l'UNIFED et 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (soit 2 représentants par organisation).

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants.

Le nombre de réunions plénières est fixé à deux réunions par semestre.

En cas de saisine par l'UNIFED ou par une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, le bureau peut décider de la convocation de réunions supplémentaires.

Les convocations sont adressées par le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP et signées par le président et le président adjoint.

Article I-2.2

Bureau

Le bureau est composé d'un président et d'un président adjoint, auxquels s'ajoutent un membre du collège salariés et un membre du collège employeurs, soit au total 4 représentants. Chaque collège désigne un président et un représentant. La durée du mandat des membres du bureau est de deux ans.

La présidence est exercée, de manière alternée, par le président appartenant au collège employeurs, et par le président appartenant au collège salariés, pour une durée de une année chacun.

Le bureau, convoqué paritairement par le président et le président adjoint, se réunit avant chaque réunion plénière. Il arrête l'ordre du jour de celle-ci, traite les affaires courantes et prend les décisions urgentes entre deux séances plénières.

Article I-2.3

Groupes de travail paritaires

La CPNE-FP ou son bureau, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (1 représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière, dans la limite de 5 jours ou 10 demi-journées par an.

Article I-2.4

Missions de représentation

Le président et le président adjoint représentent la CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes de la branche ou des organismes hors branche chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière.

Le président et/ou le président adjoint peuvent, sur décision paritaire, être désignés pour assurer cette mission de représentation de la CPNE-FP en cas de sollicitations extérieures.

Le président et le président adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de 6 missions de représentation.

Article I-2.5

Secrétariat administratif et technique

L'UNIFED assure le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP *via*, notamment, les missions suivantes :

- préparation des réunions plénières ;
- préparation des réunions de la présidence paritaire ;
- préparation des réunions des groupes de travail paritaires ;
- accompagnement ou représentation par délégation de la présidence paritaire à certaines réunions institutionnelles (ministères, DGCS, ARF...);
- traitement des demandes de dérogation tutorale ;
- traitement des courriers adressés à la CPNE-FP ;
- élaboration des conventions de labellisation avec les CFA ;
- élaboration des attestations de réussite aux formations dont notamment celles de « surveillant(e) de nuit qualifié(e) », « maître(sse) de maison » et « maître d'apprentissage » ;
- référent par délégation de la présidence paritaire auprès des organismes de formation ;
- relation avec les services techniques de l'OPCA sur les chantiers en cours ;
- mise en place d'outils (tableaux de bord...);
- assistance technique de la présidence paritaire ;
- suivi des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) avec les employeurs et les services techniques des délégations régionales paritaires de l'OPCA ;
- suivi des relations du bureau national avec les délégations régionales de la CPNE-FP ;
- suivi des relations avec l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- assurer une veille juridique sur l'actualité légale et réglementaire de la formation professionnelle continue et la formation initiale.

Article I-3

Préparation des réunions plénières

Chaque représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de 4 demi-journées (soit une demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières.

Article I-4

Modalités de prise de décisions

Les décisions de la CPNE-FP sont paritaires et adoptées à l'unanimité des deux collègues. Ces décisions sont formalisées dans le compte rendu rédigé à l'issue de chaque réunion plénière par le secrétariat administratif et technique.

En cas de désaccord, le constat en est établi, motivé et reproduit dans le compte rendu.

Article I-5

Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières, du bureau, des missions de représentation et des groupes de travail

Frais de transport, d'hébergement et de repas :

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas donnent lieu à une indemnisation de 240 € pour chacun des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche pour chacune des réunions plénières de la CPNE-FP, des réunions du bureau, des missions de représentation (6 par an) et des réunions des groupes de travail (dans la limite de 5 jours ou 10 demi-journées par an), cela sur la base d'un exemplaire original des feuilles de présence de ces réunions qui sera adressé au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

La revalorisation du montant de l'indemnisation est indexée sur l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au cours du dernier trimestre de l'année civile.

Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés

Le temps consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche aux réunions prévues aux articles I-2.1, I-2.2, I-2.3 et I-2.4, tout comme le temps de préparation accordé dans les conditions définies ci-dessus (réunions plénières), est assimilé à du temps de travail effectif.

Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNE-FP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche siégeant aux réunions plénières de la CPNE-FP, au bureau, aux groupes de travail et aux missions de représentation. Les demandes sont accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière, la réunion du bureau, du groupe de travail ou la mission de représentation. Cette indemnisation est calculée sur la base de 1/30 du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 175 €. Cette prise en charge se fait sur la base des feuilles de présence de ces réunions qui seront adressées au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec accusé de réception au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée, la date figurant sur le courrier d'envoi de la demande faisant foi.

CHAPITRE II

Délégations régionales de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)

Article II-1

Rôle de la délégation régionale

En lien avec les orientations de la CPNE-FP, la délégation régionale :

- représente auprès des partenaires institutionnels ayant attribution en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la région les intérêts de la branche ;
- informe la CPNE-FP des évolutions des activités des associations de la branche et de leurs établissements, de l'emploi et de la formation dans sa région ;

- assure des délégations spécifiques attribuées par la CPNE-FP ;
- relaie la CPNE-FP dans le cadre du concours sollicité, le cas échéant, par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour le développement des études régionales, et notamment en cas de mise en œuvre d'une politique d'observation partagée par les instances régionales. Elle peut également proposer des thèmes d'études à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La délégation régionale rend compte régulièrement à la CPNE-FP de ses rencontres et démarches dans les conditions prévues dans le règlement Intérieur.

Article II-2

Composition de la délégation

La délégation régionale de la CPNE-FP est composée comme suit :

- cinq représentants salariés, à raison d'un titulaire par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche qui peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant ;
- cinq représentants des employeurs désignés par l'UNIFED.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Article II-3

Désignation

L'UNIFED et les organisations syndicales de salariés représentatives désignent leurs représentants auprès du président et du président adjoint de la CPNE qui assurent la mise en place de la délégation et informent les autorités politiques et administratives de la région.

Chaque collège de la délégation régionale désigne, pour un mandat de deux ans, un président et un président adjoint.

La présidence est exercée de manière alternée, par le président appartenant au collège employeurs, et par le président appartenant au collège salariés, pour une durée de une année chacun.

Article II-4

Fonctionnement

Article II-4.1

Organisation des réunions plénières régionales

Le nombre de réunions plénières régionales est fixé à trois par an d'une demi-journée chacune.

Le président et le président adjoint de la délégation régionale de la CPNE-FP arrêtent l'ordre du jour, fixent la date et le lieu de la réunion.

La convocation est adressée aux membres de la délégation régionale par le président ou le président adjoint.

Article II-4.2

Préparation des réunions plénières régionales

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de trois demi-journées (soit une demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières régionales, celles-ci devant se tenir le même jour que les réunions plénières régionales concernées.

Article II-5

Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières régionales

Frais de transport

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés donnent lieu à une indemnisation de 90 € par représentant des organisations syndicales de salariés au niveau de la branche pour chaque réunion plénière régionale de la CPNE-FP (trois par an).

La revalorisation du montant de l'indemnisation est indexée sur l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au cours du dernier trimestre de l'année civile.

Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés

Le temps consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche aux réunions plénières régionales (trois demi-journées par an), tout comme leur préparation (trois demi-journées par an), est assimilé à du temps de travail effectif.

Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNE-FP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés siégeant aux réunions plénières régionales. Les demandes doivent être accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière régionale tout comme de la feuille d'émargement attestant de la présence du salarié à ladite réunion. Cette indemnisation de la demi-journée est déterminée sur la base de 50 % du 1/30 du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 87,5 € (soit 50 % de 175 €).

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec accusé de réception au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée.

Article III

Compte rendu d'activité

Chaque délégation régionale de la CPNE-FP établit annuellement un compte rendu d'activité faisant état des réunions organisées, des thèmes abordés tout comme des rencontres auxquelles ses membres ont participé.

Ce compte rendu d'activité devra être adressé au cours du premier semestre de l'année suivante (N + 1) au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

Article IV

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace les dispositions du protocole d'accord du 11 octobre 1993 relatif à la Commission paritaire nationale de l'emploi du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif et son avenant n° 1 du 27 février 1996 relatif aux délégations régionales de la CPNE.

Article V

Date d'effet

L'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suit l'obtention dudit agrément.

Article VI

Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Article VII

Suivi par la commission paritaire de branche

La commission paritaire de branche (CPB) effectuera chaque année le suivi du fonctionnement de la CPNE-FP et de ses délégations régionales en termes d'activité et financier.

Article VIII

Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de l'accord.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que l'accord initial.

Article IX

Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Article X

Formalités de dépôt et de publicité

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

Fait à Paris, le 19 avril 2010.

Organisation patronale :

UNIFED : Guy Courtois.

Syndicats de salariés :

CFDT, Fédération santé sociaux ;

CFTC, Fédération santé sociaux ;

CFE-CGC, Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale ;

CGT, Fédération de la santé et de l'action sociale ;

Force ouvrière, Fédération santé privée ;

Force ouvrière, Fédération action sociale.