

SOLIDARITÉS

ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 17 avril 2013 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 : AFSA1307906A

La ministre des affaires sociales et de la santé,

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 28 février 2013;

Vu les notifications en date du 5 avril 2013,

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. – USGERES (75012 Paris)

Avenant USGERES-UCANSS-USH du 6 septembre 2012, complémentaire à l'accord collectif du 14 novembre 2011 portant modification de la convention de création d'UNIFORMATION du 28 juin 1972 relatif à son agrément OCTA.

II. – Mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN) (75748 Paris)

Avenant n° 5 du 8 novembre 2012 à l'accord d'adaptation du 24 mars 2004 relatif à l'aménagement du temps de travail.

III. – Association Saint-Cyr (35000 Rennes)

Accord du 28 février 2012 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

IV. – APAJH de Loir-et-Cher (41000 Blois)

a) Accord du 8 juin 2012 relatif à l'aménagement du temps de travail des salariés de nuit.

b) Accord du 8 juin 2012 relatif au droit d'expression des salariés.

c) PV de désaccord du 20 décembre 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire.

V. – Association pour l'aide et l'accueil des personnes âgées (45240 La Ferté-Saint-Aubin)

Accord du 23 mars 2012 relatif à l'aménagement du temps de travail.

VI. – Association l'éducation par le travail (48600 Laval-Atger)

a) Accord du 27 février 2012 à l'accord du 4 décembre 2009 relatif aux heures supplémentaires et repos compensateur de remplacement.

b) Avenant du 27 février 2012 à l'accord du 25 novembre 2004 relatif à la mise en œuvre d'un compte épargne-temps.

VII. – *Association La Roche*
(69170 Les Sauvages)

- a) Avenant du 18 juin 2012 à l'accord du 4 décembre 2009 relatif au travail de nuit.
- b) Avenant du 18 juin 2012 à l'accord du 26 juillet 2001 relatif à l'aménagement du temps de travail.

VIII. – *Association nationale de réadaptation sociale (ANRS)*
(75010 Paris)

Accord collectif du 5 juillet 2012 relatif à l'organisation de la journée de solidarité.

IX. – *Association Œuvre Falret*
(75015 Paris)

Accord d'entreprise du 25 janvier 2012 relatif au remboursement des frais de transport.

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

Avenant n° 2012-03 du 10 octobre 2012 relatif à la revalorisation de la valeur du point.

XI. – *Association Confiance - Pierre Boulenger*
(78120 Rambouillet)

- a) Accord d'entreprise du 8 décembre 2011 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2011.
- b) Accord d'entreprise du 16 décembre 2011 relatif à l'aménagement du temps de travail.

XII. – *Association Albigeoise d'assistance - maison de retraite du Parc* (81000 Albi)

Avenant du 27 juillet 2012 à l'accord d'entreprise du 18 octobre 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail.

Article 2

Ne sont pas agréés les accords suivants :

I. – *ADMR association Les Maisonnées*
(37190 Azay-le-Rideau)

Accord du 22 août 2012 relatif au passage de la CC de la BAD à la CCN du 15 mars 1966 pour l'ensemble des établissements.

II. – *Association de gestion des établissements pour handicapés du Val-de-Seine (AGEHVS)* (78130 Les Mureaux)

- a) Avenant n° 4 du 25 octobre 2011 à l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'aménagement du temps de travail - foyer Jacques Landat ;
- b) Avenant n° 5 du 31 mai 2012 à l'accord d'entreprise du 20 décembre 1999 relatif à l'aménagement du temps de travail - MAS Henri Cuq.

Article 3

La directrice générale de la cohésion sociale est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 17 avril 2013.

Pour la ministre et par délégation :
La chef de service,
adjoindte à la directrice générale
de la cohésion sociale,
V. MAGNANT

Nota. – Le texte des accords cités à l'article 1^{er} (I et II) ci-dessus sera publié au *Bulletin officiel* santé, protection sociale, solidarité n° 5/13, disponible sur les sites intranet et internet du ministère des affaires sociales et de la santé.

TEXTES DES ACCORDS CITÉS À L'ARTICLE 1^{ER} (I ET II) DE L'ARRÊTÉ DU 17 AVRIL 2013 RELATIF À L'AGRÈMENT DE CERTAINS ACCORDS DE TRAVAIL APPLICABLES DANS LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL À BUT NON LUCRATIF

AVENANT DU 6 SEPTEMBRE 2012 COMPLÉMENTAIRE À L'ACCORD COLLECTIF DU 14 NOVEMBRE 2011 PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION DE CRÉATION D'UNIFORMATION DU 28 JUIN 1972 RELATIF À SON AGRÈMENT OCTA

Employeurs signataires du présent avenant :

USGERES (Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale)

signé

UCANSS (Union des caisses nationales de sécurité sociale)

signé

USH (Union sociale pour l'habitat)

signé

Organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant :

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

signé

Confédération française de l'encadrement CGC (CFE-CGC)

signé

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

signé

Confédération générale du travail (CGT)

signé

Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO)

signé

Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)

signé

Préambule

Les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif du 14 novembre 2011 considérant l'enjeu que représente le développement de l'apprentissage pour les entreprises de l'économie sociale décident de signer un avenant devant permettre à UNIFORMATION d'obtenir l'agrément OCTA. La gestion de cette activité s'inscrit dans les règles de fonctionnement d'UNIFORMATION fixées par l'accord collectif du 14 novembre 2011.

Les articles suivants viennent compléter l'accord du 14 novembre 2011 sur les mesures propres relatives à l'agrément OCTA.

Article 1^{er}

Objet et champ

UNIFORMATION est habilité à collecter les contributions des entreprises visées aux articles L.6241-2 et L.6241-4 à L.6241-6 du code du travail et aux articles 230 H et 1599 *quinquies* A du code général des impôts en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA).

Agréé au plan national (métropole et DOM), l'OCTA a vocation à collecter les contributions des entreprises assujetties qui relèvent de l'économie sociale.

Le rôle de l'OCTA est de permettre le financement de la formation des jeunes en contrat d'apprentissage et d'un outil de formation en apprentissage en réponse aux besoins de qualification dans le champ concerné.

Article 2

Missions de l'OCTA

En tant qu'OCTA, UNIFORMATION a pour mission de collecter et gérer les fonds destinés au développement de l'apprentissage tel que prévu aux articles L.6241-1 et suivants du code du travail et aux articles 230 H et 1599 *quinquies* A du code général des impôts.

Compte tenu de son agrément, UNIFORMATION :

- assure la collecte des contributions légales dues au titre :
 - de la taxe d'apprentissage (quota et hors quota) ;
 - de la contribution au développement de l'apprentissage (CDA) ;
 - de la contribution supplémentaire à l'alternance (CSA) ;
- détermine, en accord avec les branches professionnelles, les besoins de qualification, les parcours d'apprentissage, notamment les premières formations technologiques et professionnelles dans les secteurs professionnels, les centres de formation à agréer ou habiliter ;
- répond aux objectifs de formation, de qualification professionnelle des entreprises et des personnes ;
- assure un conseil et un accompagnement de proximité auprès des entreprises et met à leur disposition un service d'information et des outils dématérialisés ;
- promeut la formation technologique et professionnelle ;
- assure les versements des cotisations aux organismes choisis par les entreprises, ou agréés et habilités par les branches professionnelles, et au Trésor public.

Article 3

Administration et fonctionnement

Les ressources de l'OCTA sont engagées pour la réalisation des missions telles que décrites à l'article 2 du présent avenant.

Elles sont utilisées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le conseil d'administration d'UNIFORMATION veille au strict respect de la séparation des compétences et s'assure que les ressources, engagements et versements destinés au financement de l'apprentissage font l'objet d'une gestion séparée.

Le conseil d'administration d'UNIFORMATION est chargé de :

- arrêter les orientations générales et la stratégie de l'OCTA ;
- veiller au respect des obligations légales et réglementaires, notamment en matière de versements des cotisations perçues et de respect des normes comptables ;
- déterminer les modalités de fonctionnement de la commission paritaire « apprentissage » ;
- approuver le budget de l'OCTA ;
- valider les comptes de l'exercice écoulé ;
- valider l'état statistique et financier présenté chaque année devant les pouvoirs publics, conformément aux articles R.6242-14 et suivants du code du travail ;
- adopter et modifier le règlement intérieur de l'OCTA.

Article 4

Commission paritaire « apprentissage »

Il est institué une commission paritaire « apprentissage ».

Attributions et fonctionnement

La commission paritaire « apprentissage » a pour objet :

- d'émettre des propositions sur la répartition des sommes collectées ;
- de formuler des orientations en matière de développement des premiers niveaux de formation technologique et professionnelle qui tiendront compte des politiques des branches professionnelles.

La commission paritaire « apprentissage » rend compte au conseil d'administration d'UNIFORMATION qui décide en dernier ressort.

Composition

La composition et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire « apprentissage » sont fixées dans le règlement intérieur de l'OCTA.

Les organisations patronales et syndicales signataires du présent accord sont membres de droit de la commission paritaire « apprentissage ».

Le mandat des membres de la commission paritaire « apprentissage » est d'une durée de deux ans. Il suit la périodicité du renouvellement des membres du conseil d'administration d'UNIFORMATION. Il est bénévole et renouvelable.

Article 5

Dispositions financières et règles comptables

Le conseil d'administration d'UNIFORMATION met en œuvre les dispositions financières relatives à l'OCTA conformément aux articles R. 6242-12 et suivants du code du travail.

Il veille notamment à la remise aux autorités compétentes et dans les délais impartis :

- du rapport annuel visé aux articles R. 6242-13 et suivants du code du travail ;
- de l'état visé aux articles R. 6242-16 et suivants du code du travail.

L'OCTA veille au respect des règles comptables établies aux articles R. 6242-21 et suivants du code du travail.

Article 6

Agrément

Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées par la loi.

Article 7

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet à la date de l'agrément de l'OCTA.

Fait le 6 septembre 2012.

AVENANT N° 5 À L'ACCORD D'ADAPTATION
DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA FEHAP

Entre :

Les entités juridiques MGEN, MGEN action sanitaire et sociale, MGEN centres de santé, MGEN UNION et fondation MGEN pour la santé publique, parties à l'unité économique et sociale MGEN, dont les sièges sociaux sont situés :

3, square Max-Hymans – 75748 Paris Cedex 15

d'une part,

et les organisations syndicales suivantes :

d'autre part,

Fédération CFDT des syndicats du personnel de la protection sociale, du travail et de l'emploi.

Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC.

Fédération nationale des personnels des organismes sociaux CGT et Fédération de la santé et de l'action sociale CGT.

UNSA-MGEN syndicat national autonome du personnel du secteur privé de l'UES MGEN, des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du groupe MGEN.

Préambule

En date du 24 mars 2004 a été signé l'accord d'adaptation des dispositions de la convention collective de la FEHAP.

Il est rappelé, en préambule et en déclinaison de l'accord qualité de vie au travail conclu avec les partenaires sociaux le 30 novembre 2011, fondant la mise en œuvre d'une véritable politique sociale et managériale au sein de l'UES MGEN, la volonté de l'employeur :

- de garantir la santé au travail des salariés de MGEN Action sanitaire et sociale dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat ;
- de garantir une égalité de traitement aux salariés de MGEN action sanitaire et sociale ;
- de se garantir contre le risque pénal ; le non-respect de nombreuses dispositions en matière de durée du travail étant constitutif d'une infraction donnant lieu à sanction pénale.

Au regard de l'état des lieux réalisé en matière de durée du travail et d'organisation du temps de travail au sein des établissements de MGEN action sanitaire et sociale, en 2011, les parties signataires sont convenues d'intégrer, dans cet accord, les modifications figurant ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés des entités juridiques de l'UES MGEN entrant dans le champ d'application de la convention collective de la FEHAP.

Article 2

L'article 2-I « Répartition de la durée du travail » est modifié comme suit :

« Article 2-I. – Organisation du temps de travail et répartition de la durée du travail

Organisation du temps de travail

1. Temps de travail effectif :

Conformément aux dispositions du code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

2. Durée du travail journalière et hebdomadaire :

La durée journalière du travail effectif ne peut excéder :

10 heures pour le travail de jour ;

12 heures pour le travail de nuit.

La durée hebdomadaire de travail effectif est, conformément au code du travail, en moyenne de 35 heures et ne peut excéder 44 heures sur une semaine.

Toutefois, la durée journalière peut être portée à 12 heures dans les établissements de MGEN action sanitaire et sociale, après accord de la direction des établissements qui appréciera la pertinence de cette organisation du travail au sein du territoire de santé dont relève l'établissement et après consultation des institutions représentatives du personnel.

3. Temps d'habillage et de déshabillage :

Les parties signataires rappellent qu'une tenue de travail spécifique peut s'imposer, en raison de dispositions législatives ou réglementaires, pour les salariés des établissements de MGEN action sanitaire et sociale.

Pour des raisons d'hygiène, d'ergonomie et de confort, la tenue de travail recommandée est composée de :

- une tunique ;
- un pantalon ;
- chaussures réservées au travail, non bruyantes et antidérapantes.

La tenue de travail doit remplacer les vêtements et chaussures de ville.

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-3 du code du travail lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail ;
- les opérations d'habillage et de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail qui peut être distinct de l'enceinte de l'entreprise,

Les temps d'habillage et de déshabillage doivent faire l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières sauf si des accords d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilent ces temps d'habillage et déshabillage à du temps de travail effectif.

Dans ce cadre, le temps consacré aux opérations d'habillage et de déshabillage, avec un maximum de 10 min par jour travaillé, sera assimilé à du temps de travail effectif.

4. Temps de pause déjeuner :

Lorsque la durée du travail journalière est de 10 heures maximum, la durée du temps de pause déjeuner pour les équipes est fixée à 35 min minimum par journée travaillée.

Lorsque la durée du travail journalière est de 12 heures maximum, la durée du temps de pause déjeuner pour les équipes est fixée à 50 min minimum par journée travaillée.

Répartition du temps de travail

1. Pour les activités nécessitant la continuité du service dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux et pour préserver et/ou développer la qualité, le décompte et la répartition de la durée du travail se fait de manière hebdomadaire ou sur une période de référence de 12 semaines au maximum, par cycle de travail (à la quatorzaine ou mensuel, par exemple), que le salarié exerce à temps plein ou à temps partiel.

Suivant la durée de travail moyenne hebdomadaire du salarié pouvant se situer, pour un temps plein, entre 35 heures et 37 heures, le nombre annuel de jours de repos qui peut en résulter est plafonné à 13 jours.

2. Dans les autres activités, une option supplémentaire peut être mise en place par le responsable du centre de travail après avis des représentants du personnel : le temps de travail hebdomadaire est fixé, pour un temps plein, à 37 heures et 13 jours de repos sont attribués.

3. La modulation pourra être mise en œuvre dans les secteurs dont l'activité est fluctuante ; elle donnera lieu à l'élaboration d'un accord spécifique négocié au niveau de l'UES MGEN.

4. La répartition, dans un cadre pluri hebdomadaire, de la durée du travail et des horaires de travail donne lieu à l'établissement d'un planning, affiché et porté ainsi à la connaissance du salarié au moins 15 jours à l'avance.

Toute modification de ce planning sera notifiée par écrit au salarié en respectant un délai de prévenance de 7 jours, ramené à 3 jours en cas d'urgence. Toute modification de cette nature donnera lieu à l'établissement d'un planning rectificatif qui fera l'objet d'un affichage sur les lieux de travail.

5. Pour les salariés à temps partiel exerçant dans un cadre pluri hebdomadaire :
- la rémunération mensuelle est lissée et calculée sur la base de la durée contractuelle moyenne ;
 - les heures complémentaires pouvant être effectuées par les salariés à temps partiel sont, dans ce cadre, limitées au tiers de la durée contractuelle moyenne. Elles sont décomptées sur la période définie au 1 ci-dessus ;
 - les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée ;
 - les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur base du salaire mensuel lissé ;
 - lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel dans le cadre pluri hebdomadaire, notamment du fait de son entrée ou de son départ en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue. Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de rupture du contrat de travail. »

Article 3

L'article 2-VI « Travail de nuit » est modifié comme suit :

« *Article 2-VI. – Travail de nuit*

Compte tenu des activités des établissements du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, le recours au travail de nuit est indissociable de la nécessité de prise en charge continue des usagers.

Le travail de nuit pourra être mis en place dans les établissements en tenant compte du projet pédagogique ou thérapeutique.

Définition du travail de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accompli, selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant la plage nocturne définie ci-dessus ;
- soit accompli, selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie ci-dessus.

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes : personnels soignants, personnels éducatifs, d'animation, personnels qui assurent la maintenance et la sécurité ainsi que les surveillants et veilleurs de nuit et correspondent aux métiers suivants :

Filière logistique

Agent des services logistiques.

Filière administrative

Employé administratif.

Employé d'accueil et de communication.

Filière éducative et sociale

Aide médico-psychologique.

Auxiliaire socio-éducatif.

Auxiliaire éducatif et sportif.

Animateur socio-éducatif.

Éducateur sportif.

Moniteur-éducateur.

Éducateur spécialisé.

Éducateur technique spécialisé.

Cadre éducatif.

Filière soignante

Agent de soins.
Aide-soignant.
Auxiliaire de puériculture.
Brancardier.
Infirmier psychiatrique.
Infirmier DE ou autorisé.
Manipulateur d'électroradiologie médicale.
Technicien de laboratoire.
Responsable infirmier.
Responsable médico-technique B.
Cadre médico-technique.
Cadre infirmier.

Définition de la plage horaire du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit se situe de 21 heures à 6 heures.

Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit

La durée maximale quotidienne est portée de 8 heures à 10 heures, pouvant aller jusqu'à 12 heures par dérogation à l'article L. 3122-34 du code du travail. En contrepartie, lorsque la durée dépasse 8 heures, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera soit au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 3131-1 du code du travail, soit au repos hebdomadaire. La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures et s'apprécie dans le cadre de la semaine civile.

Conditions de travail

Pause : un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera organisé dès lors que le temps de travail atteindra 6 heures. Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est rémunérée.

Surveillance médicale : la liste des salariés entrant dans le champ du présent article sera transmise par les établissements au médecin du travail. Une visite devant la médecine du travail sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée tous les six mois. L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin du travail aura constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige, dans la mesure où un poste compatible avec ses qualifications professionnelles est disponible. Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit. Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 4612-16 du code du travail.

Protection de la maternité : toute salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doit, dès lors qu'elle en fait la demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci (étant toutefois rappelé qu'en vertu de l'article L. 1225-9 du code du travail, une femme ne peut, en aucun cas, exercer un emploi durant les 6 semaines suivant son accouchement). Cette période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois, si le médecin du travail le juge nécessaire. La mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. La salariée mutée sur un poste de jour est donc soumise à l'horaire applicable aux activités de jour. L'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, selon le cas, les motifs s'opposant au reclassement.

Le contrat de travail de l'intéressée est alors suspendu jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité. Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale sans délai de carence et d'un complément de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Vie familiale et sociale : des mesures pourront être prises par les établissements et services afin de faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales. Lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses suivantes : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec

ses qualifications professionnelles est disponible. De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste : les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec leurs qualifications professionnelles est disponible. L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage.

Conditions de travail : dans le cadre du travail de nuit, les établissements mettront à disposition des salariés les locaux et mobiliers nécessaires, permettant d'organiser le temps d'activité et de pause dans des conditions de confort satisfaisantes. Chaque établissement devra apporter une attention particulière au respect du temps de pause tel qu'il résulte de l'article L. 3121-33 du code du travail. En outre, les établissements étudieront, en liaison avec le CHSCT ou à défaut avec les délégués du personnel, les horaires les plus adaptés pour tenir compte des moyens de transport du personnel de nuit. De même, dans le cadre de demandes de transformation de l'horaire, l'employeur donnera priorité à un des salariés de nuit ayant des contraintes familiales ou sociales. Enfin, dans le cadre du rapport annuel tel que défini par l'article L. 4612-16 du code du travail et soumis au CHSCT, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

Contreparties de la sujétion de travail de nuit

Indépendamment de l'indemnité pour travail de nuit figurant à l'article A3.2 de l'annexe n° 3 de la convention collective de la FEHAP, un repos de compensation de 7 jours (comptabilisé en référence à 7 heures par jour) par an est octroyé au travailleur de nuit tel que défini ci-dessus et dès lors qu'il a accompli une année de travail effectif et à défaut au prorata du temps travaillé.

Ce repos de compensation pourra être pris par journée ou demi-journée lorsque le repos acquis représentera une journée correspondant à la durée quotidienne de travail de l'intéressé. Dans cette hypothèse, le salarié en fera la demande moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours ouvrés, en précisant la date et la durée du repos souhaité. Sauf nécessité de service, le repos sera accordé à la date souhaitée par le salarié.

Égalité entre les femmes et les hommes et formation professionnelle

Les établissements assureront une égalité de traitement entre les femmes et les hommes travaillant de nuit, notamment quant à l'accès à la formation.

Pour tenir compte des particularités tenant au travail de nuit, lors de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation, il sera examiné les conditions d'accès à la formation professionnelle du personnel de nuit. Toutes dispositions seront ainsi prévues pour permettre à ces salariés d'accéder aux actions de formation dans les mêmes conditions que les personnels de jour. »

Article 4

Agrément

En référence et dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, l'application du présent avenant est subordonnée à l'agrément des autorités de tutelle.

Article 5

Prise d'effet

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de son agrément et mettent fin à l'ensemble des usages existant sur les thèmes, objet de cet avenant.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Révision

Cet avenant peut être révisé à tout moment à la demande, notifiée par écrit, de l'une des parties signataires.

Article 8

Dénonciation

Cet avenant peut être dénoncé à tout moment par les parties signataires, moyennant un préavis de 3 mois. Cette dénonciation est adressée par voie de lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des signataires.

Article 9

Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 8 novembre 2012.

Pour l'employeur

MGEN, MGEN action sanitaire et sociale, MGEN centres de santé, MGEN union et fondation MGEN pour la santé publique

signé

THIERRY BEAUDET

Pour les organisations syndicales

Fédération CFDT des syndicats du personnel de la protection sociale, du travail et de l'emploi

signé

ALAIN CHARRAS

Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC

non signataire

JEAN-PAUL ZERBIB

Fédération nationale des personnels des organismes sociaux CGT et Fédération de la santé et de l'action sociale CGT

non signataire

SERGE MARQUINE

UNSA-MGEN syndicat national autonome du personnel du secteur privé de l'UES MGEN, des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du groupe MGEN

non signataire

DOMINIQUE CHALOUBIE