

SOLIDARITÉS

ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 30 juin 2014 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 (JORF n° 0165 du 19 juillet 2014)

NOR : AFSA1416573A

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 22 mai 2014;

Vu les notifications en date du 27 juin 2014,

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. – *Union des employeurs de l'économie solidaire (UDES)* (75012 Paris)

Accord du 21 février 2014 relatif à l'insertion professionnelle et à l'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire.

II. – *Convention collective de la Croix-Rouge française*

Accord du 6 mars 2014 relatif au projet de licenciement collectif pour motif économique donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi.

III. – *Convention collective du 26 août 1965*

1. Avenant n° 05-2014 du 14 mars 2014 relatif à la modification des articles 84 (Prime de sujétion spéciale des directeurs) et 88 (Définition des catégories de cadres) de la convention collective.

2. Avenant n° 06-2014 du 14 mars 2014 relatif à la suppression de l'article 80 (Interdiction des pourboires et gratifications).

3. Avenant n° 07-2014 du 14 mars 2014 relatif à la modification de l'échelonnement indiciaire du groupe I pour les directeurs d'établissements de plus de 100 lits.

IV. – *ADAPEI de l'Ain* (01440 Viriat)

1. Accord d'entreprise du 21 octobre 2013 relatif à la mise en place d'une mutuelle frais de santé.

2. Accord d'entreprise du 12 décembre 2013 relatif à la définition du cadre du dialogue social au sein de l'ADAPEI.

V. – *Comité de protection de l'enfance et de l'adolescence Gard-Lozère* (CPEAGL) (30000 Nîmes)

Accord d'entreprise du 13 mars 2014 relatif aux titres-restaurant.

VI. – *Association des familles (SAMDO)* (30110 La Grand-Combe)

1. Accord d'entreprise du 17 mai 2013 relatif à la mise en œuvre de la journée de solidarité.

2. Accord d'entreprise du 2 octobre 2009 relatif à la modification de la semaine civile.

VII. – *APAJH de la Gironde*
(33000 Bordeaux)

Avenant du 15 janvier 2013 à l'accord du 14 juin 1993 relatif au temps de réunion du personnel éducatif.

VIII. – *Association Handivillage - foyer Clary*
(33360 Camblanès-et-Meynac)

Accord d'entreprise du 11 mars 2013 relatif à l'aménagement du temps de travail.

IX. – *ADAPEI de la Mayenne*
(53000 Laval)

Accord d'entreprise du 13 septembre 2013 relatif au travail de nuit.

X. – *Association Sauvegarde de l'enfant à l'adulte du Pays basque (SEAPB)*
(64600 Anglet)

Accord d'entreprise du 5 juillet 2012 relatif aux règles de prise en compte du temps de transport dans le cadre d'une formation.

XI. – *ADAPEI de la Sarthe*
(72021 Le Mans)

1. PV de désaccord du 24 septembre 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire.
2. Accord d'entreprise du 24 septembre 2013 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

XII. – *Association Confiance Pierre Boulenger*
(78120 Rambouillet)

1. Accord d'entreprise du 26 septembre 2013 relatif à la création d'un CET.
2. Accord d'entreprise du 26 septembre 2013 relatif à la dérogation à la durée maximale quotidienne du travail.

XIII. – *Association Vivre*
(94800 Villejuif)

1. Accord d'entreprise du 16 février 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
2. Accord d'entreprise du 16 juillet 2013 relatif à la recommandation patronale de la CC51.

Article 2

Ne sont pas agréés les accords collectifs de travail et décisions suivants :

I. – *APAJH de la Gironde*
(33000 Bordeaux)

Accord d'entreprise du 17 mai 2013 relatif au passage de la CC51 à la CC66.

II. – *Association Vivre*
(94800 Villejuif)

1. Accord d'entreprise du 29 mars 2012 relatif à l'attribution de congés associatifs.
2. Accord d'entreprise du 29 mars 2012 relatif à l'attribution de jours de convenances personnelles.

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 30 juin 2014.

Pour la ministre et par délégation :
La cheffe de service,
V. MAGNANT

Nota. – Le texte des accords cités à l'article 1^{er} (I, II et III) ci-dessus sera publié au *Bulletin officiel* santé, protection sociale, solidarités n° 07/14, disponible sur les sites intranet et internet du ministère de la santé et des sports.



ACCORD SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI DES JEUNES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

- Article 1^{er}. – Préambule et principes de l'accord
- Article 2. – Champ d'application de l'accord
- Article 3. – Public-cible de l'accord
- Article 4. – Dispositions relatives à la promotion de l'économie sociale et solidaire auprès des jeunes
- Article 5. – Dispositions relatives à l'insertion professionnelle des jeunes dans l'économie sociale et solidaire
- Article 6. – Dispositions relatives au maintien des jeunes dans l'emploi
- Article 7. – Dispositions relatives à l'amélioration de la qualité de l'emploi
- Article 8. – Dispositions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications (GPECQ) dans l'économie sociale et solidaire
- Article 9. – Dispositions diverses
- Article 9.1. – Suivi des dispositions prévues dans le présent accord
- Article 9.2. – Entrée en vigueur
- Article 9.3. – Adhésion à l'accord
- Article 9.4. – Révision et dénonciation de l'accord
- Article 9.5. – Dépôt légal et demande d'extension

Article 1^{er}

Préambule et principes de l'accord

Depuis 2008, la crise économique majeure qui affecte le monde, et plus particulièrement la zone euro, a des répercussions importantes sur nos sociétés. En France, le chômage des jeunes est un des symptômes les plus frappants de cette crise : 22,5 %¹ des jeunes de 15 à 24 ans étaient concernés en 2010. Ce taux n'est toutefois pas homogène, et diffère grandement selon les caractéristiques de cette jeunesse, plurielle par essence. Les situations varient selon le genre, le diplôme obtenu et sa nature, l'origine sociale, le territoire ou encore le handicap. À titre d'exemple, fin 2010, le taux de chômage des jeunes non diplômés s'établissait à 44 %, celui des bacheliers à 18 %, celui des diplômés du supérieur² à 10 %.

L'économie sociale et solidaire, dans son ensemble, fait face à des enjeux liés à l'attractivité de ses métiers et secteurs d'activité, à la gestion des âges et au renouvellement des équipes. Les jeunes âgés de moins de 30 ans – 19 % des salariés – y sont près de deux fois moins que dans le secteur privé hors économie sociale et solidaire. À l'inverse, la proportion de salariés de plus de 50 ans (27 %) est bien supérieure à celle du privé hors économie sociale et solidaire (20,3 %). On estime à 608 000 le nombre de départs en retraite devant intervenir dans l'économie sociale et solidaire, d'ici à 2020.

Depuis plusieurs années, pouvoirs publics, représentants de la nation et partenaires sociaux, notamment, ont initié de nombreuses réflexions visant à favoriser l'accès des jeunes à l'emploi.

Au nombre de ces travaux, l'avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE) sur l'emploi des jeunes, remis en septembre 2012, dressait un état des lieux de la situation, tout en identifiant les causes du sur-chômage des jeunes, et mettait en lumière des initiatives pour endiguer le phénomène. Pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi, le rapport émettait 18 recommandations visant à :

- agir sur les causes structurelles du sur-chômage des jeunes ;
- assurer une meilleure transition entre le système éducatif et l'emploi ;
- faire de l'accès à l'emploi des jeunes les moins qualifiés une priorité ;
- améliorer le fonctionnement du marché du travail ;
- améliorer l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi.

En introduction de ces recommandations, l'avis indiquait : « la stagnation économique de 2012, et les faibles perspectives de croissance pour 2013, nécessitent une approche de l'enjeu de l'emploi des jeunes adaptée au contexte. Face à l'urgence, et afin de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi, le CESE encourage les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à mettre en œuvre des mesures renforçant l'accès des jeunes à la formation, améliorant l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi, et à encourager une politique contra-cyclique de développement des emplois aidés. Parallèlement, et afin de préparer la sortie de crise et le retour à une situation de croissance pourvoyeuse d'emploi, le présent avis propose d'ouvrir plusieurs chantiers d'évolutions structurelles. »

Dès 2007, dans le cadre de sa déclaration sur la qualité de l'emploi, l'Usgeres – devenue UDES – poursuivait la volonté d'améliorer la responsabilité sociale des employeurs de l'économie sociale et solidaire : elle y prenait des engagements en faveur de l'emploi des jeunes, en affichant sa volonté de favoriser l'emploi durable par l'insertion sociale et professionnelle des jeunes notamment, encourager la non-discrimination et promouvoir la diversité dans le cadre des pratiques de recrutement.

En 2011, le groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale (GDS) a consacré ses travaux à la thématique de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes. Ces travaux ont abouti, le 6 février 2012, à la signature d'une déclaration paritaire. Au travers de cette déclaration, les partenaires sociaux réaffirment leur engagement en faveur de l'insertion professionnelle et l'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire en proposant sept axes de progrès, auxquels sont associées des propositions concrètes :

- communiquer sur l'économie sociale auprès des jeunes sur la base de partenariats avec l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et les réseaux d'accueil et d'accompagnement ;
- solliciter le Comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP) sur la formation et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de moyenne et longue durée et notamment les jeunes ;

¹ Source: DARES.

² Source: Enquête emploi, INSEE, traitement DARES (citée dans l'avis du CESE sur l'emploi des jeunes, paru en septembre 2012).

- développer des actions visant à favoriser l'accès des jeunes à l'emploi dans l'économie sociale;
- appuyer le développement de l'alternance au sein de l'économie sociale afin de favoriser l'employabilité des jeunes;
- encourager les pouvoirs publics à mettre en place un dispositif de soutien à l'embauche des jeunes en CDI en ciblant notamment les métiers en tension identifiés dans l'économie sociale;
- renforcer l'observation sur l'emploi des jeunes dans l'économie sociale;
- favoriser la mise en œuvre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications (GPECQ) dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale et au niveau interbranches.

Considérant:

- l'accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, étendu le 1^{er} août 2010;
- la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie;
- l'accord du 15 janvier 2011 sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale, étendu par arrêté du 5 mars 2013;
- l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi;
- l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 29 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi;
- l'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale, étendu par arrêté du 30 mai 2012 rectifié par arrêté du 30 juillet 2012;
- l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise;
- l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi;
- la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels;
- la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir;
- la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes:

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord est le champ composé des activités des branches et secteurs professionnels fédérés par l'UDES. Les dispositions du présent accord s'appliquent aux syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'union.

Les annexes du présent accord donnent la liste des branches et secteurs professionnels, des syndicats, des entreprises et des organismes entrant dans le champ d'application de l'accord.

Le champ d'application du présent accord comprend le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

Article 3

Public cible de l'accord

Les partenaires sociaux proposent une définition caractérisant les différents publics ciblés par les dispositions contenues dans le présent accord:

- les jeunes scolarisés;
- les jeunes en recherche d'emploi et/ou en reconversion;
- les jeunes en alternance;
- les jeunes stagiaires;
- les jeunes embauchés.

Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que l'âge plafond des jeunes considérés dans cet accord doit être fixé à trente ans, eu égard aux évolutions sociétales et à leurs conséquences,

notamment une entrée dans la vie active et un accès à l'autonomie plus tardifs, et sans que cela remette en cause, toutefois, les limites d'âge légales prévues pour certaines catégories juridiques de contrats de travail et travailleurs.

Dans cet accord, les termes qui suivent répondent aux définitions proposées ci-après :

Les jeunes scolarisés désignent les jeunes inscrits dans un établissement de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement supérieur.

Les jeunes en recherche d'emploi désignent les jeunes, jusqu'à 30 ans, pris en charge par le service public de l'emploi et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement. Certains d'entre eux peuvent être engagés dans un processus de reconversion, dans la mesure où ils ont entamé une action (formation, POE, etc.) visant à leur permettre de changer de métier.

Les jeunes en alternance désignent les jeunes, âgés de 16 à 30 ans, titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

Les jeunes stagiaires désignent les personnes jusqu'à 30 ans effectuant des stages tels que ceux définis à l'article L. 612-8 du code de l'éducation : « les stages en milieu professionnel ne relevant ni de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie, telle que définie à la sixième partie du même code, font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement, dont les modalités sont déterminées par décret. [...] »³

Les jeunes embauchés désignent les jeunes jusqu'à 30 ans, employés dans l'entreprise depuis moins de six mois, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Article 4

Dispositions relatives à la promotion de l'économie sociale et solidaire auprès des jeunes

Les partenaires sociaux partent du constat que les freins à l'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire résident pour partie dans leur méconnaissance de ce secteur d'activité, la mauvaise perception des opportunités d'emploi qu'elle offre, les difficultés de construction de parcours ou encore les spécificités d'emploi (temps partiels, horaires décalés ou fractionnés...) conditionnées par l'exercice de certains métiers, notamment dans le secteur associatif.

Ceci étant exposé, les partenaires sociaux jugent indispensable de renforcer les actions de promotion de l'économie sociale et solidaire, notamment en direction des jeunes et des acteurs impliqués dans le champ de la jeunesse.

Ces actions de promotion devront être adaptées à différentes cibles : les jeunes scolarisés et les jeunes en recherche d'emploi, deux publics susceptibles de se destiner aux métiers de l'économie sociale et solidaire.

Article 4.1

Renforcer les liens avec les acteurs du système éducatif

Dans l'objectif de promouvoir l'économie sociale et solidaire, favoriser une meilleure connaissance de ses métiers et des parcours de formation susceptibles d'y mener ainsi qu'une meilleure perception des opportunités d'emploi offertes par le secteur, les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent aux branches et secteurs professionnels de nouer des partenariats avec les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et les établissements de leur ressort, ainsi qu'avec l'ensemble des ministères certificateurs du champ.

Ces partenariats, selon leurs formes, pourraient donner lieu aux actions suivantes :

- l'accueil de jeunes dans les structures de l'économie sociale et solidaire, dans le cadre de stages/séquences d'observation en milieu professionnel ;
- le témoignage de salariés et de dirigeants associatifs, mutualistes ou coopératifs, au sein d'établissements de l'enseignement secondaire ou supérieur⁴ ou encore de salons, dans le cadre des parcours découverte des métiers et des formations (PDMF), de journées portes ouvertes, etc. ;

³ Les articles L. 612-8 à L.612-13 de la section 4 du chapitre II du titre I^{er} du livre VI de la troisième partie du code de l'éducation sont consacrés aux stages.

⁴ Collèges, lycées, universités ou centres de formation d'apprentis (CFA).

- une réflexion partenariale sur l'évolution des certifications proposées par les ministères certificateurs⁵ dans le cadre des commissions professionnelles consultatives et au-delà, tenant compte notamment des données prospectives produites par les observatoires de branche, sur les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles susceptibles d'impacter les métiers et leurs conditions d'exercice.

Les actions-types décrites ci-dessus sont des exemples donnés à titre indicatif. Une large part pourra être laissée à l'innovation dans le cadre de ces partenariats.

Un outil de promotion du secteur, de ses métiers et de ses formations, destiné en premier lieu aux jeunes scolarisés dans l'enseignement secondaire, sera conçu et diffusé auprès du corps enseignant et de ses représentants, des établissements scolaires et des centres d'information et d'orientation (CIO) entre autres. Cet outil visera notamment à informer les jeunes sur les possibilités d'emploi offertes par le secteur et ainsi à les encourager à s'engager dans des cursus de formation menant aux métiers de l'économie sociale et solidaire.

Article 4.2

Développer l'attractivité du secteur auprès des prescripteurs de l'emploi

Les jeunes demandeurs d'emploi doivent être mieux informés sur les opportunités d'emploi auxquelles ils peuvent accéder dans l'économie sociale et solidaire, notamment par le biais de la reconversion. Les conseillers présents dans les agences Pôle emploi et dans le réseau des missions locales, en charge d'assurer l'orientation et l'accompagnement des jeunes en recherche d'emploi, dont les jeunes « décrocheurs », doivent être outillés pour dispenser des informations de qualité.

Les signataires de l'accord demandent aux branches et secteurs professionnels de nouer des partenariats avec le service public de l'emploi et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement (Pôle emploi, missions locales, APEC, AFIJ, etc.).

Ces partenariats devront donner lieu aux actions suivantes :

- conception et diffusion d'outils pratiques visant à informer les prescripteurs et les professionnels de l'accompagnement dans l'emploi sur les métiers de l'économie sociale et solidaire, les certifications y menant, les secteurs porteurs ou encore les profils recherchés ;
- participation à des événements de mise en relation entre recruteurs/employeurs et demandeurs d'emploi, type salons de l'emploi ;
- promotion des offres d'emploi et de stages de l'économie sociale et solidaire auprès de jeunes.

Une convention de partenariat entre l'Usgeres – devenue UDES – et l'Union nationale des missions locales (UNML) est mise en œuvre à ce effet. Celle-ci complète les actions engagées dans le cadre de la convention de partenariat Usgeres-Pôle emploi de décembre 2009. Conçue autour de trois axes, cette convention a pour objet de développer les coopérations entre employeurs de l'économie sociale et solidaire et missions locales, pour favoriser l'interconnaissance, améliorer la prescription d'emploi des jeunes vers les structures de l'ESS et assurer l'insertion durable dans l'emploi, dans le cadre des emplois d'avenir notamment.

Article 5

Dispositions relatives à l'insertion professionnelle des jeunes dans l'économie sociale et solidaire

Les signataires du présent accord s'accordent à dire que les conditions d'une insertion professionnelle durable tiennent à une grande multiplicité de facteurs dont la forme des contrats de travail auxquels les primo-entrants sur le marché du travail ont accès.

Nombreuses sont les études qui ont montré que les jeunes vont de CDD en CDD pendant plusieurs années avant de pouvoir accéder au CDI – au bout de cinq ans, en moyenne⁶ – forme de contrat de travail qui leur ouvre la voie à davantage de stabilité.

Les partenaires sociaux, dans leur volonté de responsabilisation vis-à-vis des jeunes, affirment que le recours au CDI doit être la règle. Ils demandent aux employeurs, dans la mesure où l'activité de la structure le leur permet et où le projet du jeune s'y prête, de favoriser la forme du CDI.

⁵ Notamment ministère de l'éducation nationale, ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, ministère des affaires sociales et de la santé, ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

⁶ Avis du CESE sur l'emploi des jeunes.

Article 5.1

Utiliser la POE pour une insertion réussie des jeunes demandeurs d'emploi dans l'économie sociale et solidaire

Les perspectives de créations d'emplois dans l'économie sociale et solidaire à échéance 2020 devraient offrir de nombreuses opportunités aux demandeurs d'emploi. Toutefois, l'inadéquation chronique entre offre et demande d'emploi dans certains secteurs, présents dans l'économie sociale et solidaire, fait l'objet d'un constat partagé. Des besoins en recrutement non satisfaits en sont les symptômes.

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) collective⁷ notamment peut constituer un bon outil pour amener les demandeurs d'emploi à se reconvertir, pourvoir aux besoins en recrutement et diversifier les profils de salariés accueillis dans l'économie sociale et solidaire. Les partenaires sociaux conviennent qu'il faut tirer profit de ce dispositif.

Aussi, afin de favoriser l'orientation de jeunes demandeurs d'emploi vers l'économie sociale et solidaire, les signataires s'assurent que :

- les branches réservent une part significative des POE collectives à un public de jeunes bénéficiaires ;
- les observatoires prospectifs de branche orientent leurs travaux sur l'identification des métiers en tension et des besoins en recrutement pour faciliter le positionnement des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) dans lesquels ils siègent sur les dispositifs de POE collective, en réponse aux appels à projets lancés par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Dans ce cadre, les syndicats d'employeurs s'engagent à :

- promouvoir le dispositif de la POE auprès de leurs adhérents ;
- encourager l'embauche en CDI des bénéficiaires de POE⁸.

Article 5.2

Favoriser le déploiement des emplois d'avenir, l'accompagnement et la formation de leurs bénéficiaires

Les partenaires sociaux signataires de l'accord entendent contribuer au développement des dispositifs publics en faveur de l'emploi, ceux visant les jeunes notamment. À cette fin, ils s'engagent à promouvoir les dispositifs conçus à l'intention des jeunes et à favoriser leurs conditions de mise en œuvre dès lors que l'économie sociale et solidaire est concernée.

Dans ce cadre, les emplois d'avenir feront l'objet d'une attention particulière.

Ainsi, les syndicats d'employeurs fédérés par l'UDES s'engagent à mettre en œuvre, sur ces contrats, les moyens d'une information ciblée en direction des jeunes et des employeurs, à apporter un appui aux employeurs de l'économie sociale et solidaire dans le recours à ces dispositifs, et à favoriser la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi. Un des moyens qui pourra être utilisé à ces fins étant le portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire, conçu par l'UDES.

Les syndicats d'employeurs fédérés par l'UDES demandent également aux employeurs de procéder prioritairement à des embauches en CDI dans le cadre de recrutements en emplois d'avenir, et ce, dans la mesure où l'activité et les perspectives de développement de la structure le permettent.

Pour leur part, les partenaires sociaux s'engagent à réunir les conditions favorables à l'accompagnement des jeunes en emplois d'avenir et à la mise en place de parcours qualifiants dans ce cadre et plus spécifiquement à :

- identifier et réserver une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux bénéficiaires des emplois d'avenir et à la mise en place du tutorat ;
- développer des actions de préformation, de mise à niveau des connaissances, de lutte contre l'illettrisme, préalables à toute action qualifiante pour nombre de jeunes concernés par les emplois d'avenir ;

⁷ Instituée par la loi Cherpion du 28 juillet 2011, la POE (préparation opérationnelle à l'emploi) collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par un conseil d'administration d'un organisme collecteur paritaire agréé (article L. 6326-3 du code du travail).

⁸ À l'issue de la POE, l'employeur doit proposer au salarié soit un CDI soit un CDD de plus de 12 mois (article L. 6326-1 du code du travail).

- établir des priorités de financement, branche par branche, dans le cadre des parcours de formation qualifiants des jeunes en emploi d'avenir;
- identifier l'offre de formation la plus adaptée aux projets des jeunes concernés;
- mettre en place une ingénierie de parcours professionnels pour les jeunes en emploi d'avenir, ainsi que la reconnaissance des compétences acquises.

Les partenaires sociaux agiront notamment au sein des OPCA du champ concerné pour favoriser la mobilisation en faveur de la formation et de l'accompagnement des jeunes en emploi d'avenir.

Article 5.3

Offrir des perspectives d'insertion professionnelle durable aux jeunes en parcours d'accès à l'emploi

Partant du double constat que les jeunes sont plus durement touchés par le chômage que le reste de la population active et peinent à s'insérer durablement dans l'emploi, d'une part, et que le secteur de l'économie sociale et solidaire souffre d'un manque relatif d'attractivité, d'autre part, les partenaires sociaux souhaitent proposer des mesures de nature à créer les conditions d'attractivité et de fidélisation de la main-d'œuvre.

Aussi, les signataires du présent accord rappellent l'attention que doivent porter les employeurs aux conditions de pérennisation des emplois lorsqu'ils procèdent à des recrutements, *a fortiori* lorsque ces recrutements concernent des publics jeunes en contrat aidé. À l'issue d'un contrat aidé, les conditions d'une embauche en CDI devront être privilégiées.

Article 5.4

Accroître le nombre d'alternants dans l'économie sociale et solidaire

Les partenaires sociaux conviennent du fait que pour assurer le remplacement des salariés partant à la retraite dans l'économie sociale et solidaire, il convient de diversifier les voies de recrutement de jeunes qualifiés. Le développement des différentes formes d'alternance, par la voie de l'apprentissage et de la professionnalisation, semble répondre aux besoins que rencontrent les employeurs de l'économie sociale et solidaire.

Les signataires du présent accord demandent aux branches et secteurs professionnels d'agir en deux temps. Il s'agit :

1. D'entamer, après agrément du présent accord, des travaux de branche sur le recours à l'alternance, dans le cadre des commissions paritaires nationales emploi formation (CPNEF) et en lien avec les OPCA concernés. Cette première étape devant mener à :
 - l'identification des besoins quant au recours à l'alternance et aux formes à privilégier (apprentissage, professionnalisation);
 - la mise en place des moyens permettant le développement de l'alternance (politique de branche, partenariats, communication...).

Dans ce cadre et pour remédier aux freins à l'alternance pour les jeunes, les partenaires sociaux proposent d'étudier les pistes suivantes :

- améliorer l'accès au logement des alternants : informer les employeurs et promouvoir les aides d'accès au logement et à la mobilité résidentielle mises en œuvre par les organismes du réseau d'action logement et plus spécifiquement celles réservées aux jeunes (mobili-jeunes...), envisager des partenariats avec les réseaux de bailleurs sociaux et les foyers pour jeunes travailleurs...;
 - améliorer la mobilité des alternants : étudier les conditions financières d'une aide à la prise en charge du permis de conduire ou d'un prêt à taux réduit pour l'achat d'un premier véhicule, dans le cadre de partenariats (organismes de prévoyance, santé, etc.); élaborer et diffuser une information aux employeurs sur les aides proposées aux apprentis par les conseils régionaux...
2. D'établir par voie d'accord multi professionnel, sur la base des travaux des branches, un cadre pour le financement de l'apprentissage et la mise en œuvre d'une politique de formation adaptée dans l'économie sociale et solidaire.

Les partenaires sociaux continueront également de promouvoir, auprès des pouvoirs publics :

- un alignement *a minima* de la durée des contrats de professionnalisation sur la durée des formations suivies;

- l'intégration, dans la loi, de l'alternance comme thème de dialogue social et de négociation collective dans l'entreprise.

Par ailleurs, les partenaires sociaux entendent rappeler les conditions d'application du minimum conventionnel à la rémunération des apprentis et des titulaires de contrats de professionnalisation âgés respectivement d'au moins 21 ans et 26 ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires⁹.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la mise en place de conditions satisfaisantes de pérennisation des emplois. Aussi, il est souhaitable d'étudier la manière dont un jeune achevant son contrat d'apprentissage ou son contrat de professionnalisation peut s'insérer plus durablement dans la structure employeuse.

Article 5.5

Faire du contrat de génération un levier au service de l'insertion durable des jeunes et du renouvellement des équipes au sein de l'économie sociale et solidaire

Partant du constat que des départs en retraite massifs interviendront d'ici à 2020 dans la plupart des secteurs de l'économie sociale et solidaire, les partenaires sociaux considèrent que le contrat de génération est un outil adapté aux enjeux de renouvellement de la main-d'œuvre qui se posent.

Tel que conçu, ce dispositif, à géométrie variable, positionne la branche comme un pivot majeur du dialogue social au regard de la situation des entreprises de moins de 300 salariés. L'accord de branche apportera ainsi un soutien indispensable aux entreprises dans lesquelles ni la conclusion d'un accord ni l'élaboration d'un plan d'action relatif au contrat de génération n'auront été possibles, les outillant dans le cadre de leur stratégie de renouvellement des équipes.

Aussi, les parties signataires demandent aux branches professionnelles concernées d'ouvrir des négociations portant sur le contrat de génération, ou, le cas échéant, d'intégrer cette thématique au sein des dispositions relatives à leurs accords GPEC, dans les six mois suivant la signature du présent accord.

Tout en réaffirmant leur attachement au principe de subsidiarité vis-à-vis des branches, les signataires du présent accord rappellent que les accords relatifs au contrat de génération doivent comporter a *minima* des engagements sur¹⁰:

- l'insertion durable des jeunes;
- les actions en faveur des salariés âgés;
- la transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise;
- l'égalité professionnelle hommes-femmes et la lutte contre les discriminations.

Les accords de branche doivent également prévoir des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges. Ainsi, l'accord négocié au niveau de la branche devra notamment prévoir les modalités d'accompagnement des entreprises de 50 à 299 salariés à l'élaboration d'un diagnostic relatif à l'état des ressources humaines orienté sur la situation des jeunes et des seniors, et sur les savoirs, qualifications et compétences clés dans l'entreprise.

Article 6

Dispositions relatives au maintien des jeunes dans l'emploi

Article 6.1

Les conditions d'accueil des jeunes salariés et des jeunes stagiaires dans les structures de l'économie sociale et solidaire

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser les démarches de nature à permettre l'accueil des jeunes en entreprise, pour garantir les conditions d'une insertion professionnelle optimale, améliorer la qualité des relations humaines au sein de l'entreprise et fidéliser les salariés.

Les publics visés sont les jeunes embauchés, d'une part, et les jeunes stagiaires, d'autre part.

⁹ En référence aux articles L.6222-27 et D.6222-26 du code du travail : les titulaires de contrats d'apprentissage âgés de 21 ans et plus doivent être rémunérés sur la base du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé. En référence aux articles L.6325-9 et D.6325-18 du code du travail : les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

¹⁰ Le contenu ainsi que la nature des objectifs et des indicateurs des accords et plans d'actions relatifs au contrat de génération sont détaillés dans le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 et l'arrêté du 26 avril 2013.

Article 6.1.1

Améliorer les conditions d'accueil des jeunes salariés nouvellement embauchés

Pour tout jeune nouvellement embauché dans une structure de l'économie sociale et solidaire, quelle que soit sa taille, les signataires de l'accord demandent la mise en place d'un véritable parcours d'accueil et d'intégration. Ils rappellent aux employeurs la nécessité de mettre en place et de formaliser les outils et mesures d'accompagnement suivants, dont les modalités pourront varier selon la taille de la structure :

- la mise à disposition de documents de communication facilitant l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés (livret d'accueil...);
- la visite de l'entreprise et la présentation aux équipes;
- l'organisation de réunions ou de sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés;
- l'information du salarié quant aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise et les modalités d'accès à ces documents.

En outre, l'employeur tiendra à disposition du jeune, s'il en fait la demande, le passeport orientation-formation.

Les partenaires sociaux rappellent également aux employeurs la nécessité de mettre en place les conditions favorables à la transmission des compétences en interne lorsque la taille de l'entreprise et la composition de l'équipe le permettent. Cette démarche sera mise en place selon la formule la plus adaptée, que ce soit dans le cadre d'un binôme d'échange de compétences, la mise en place d'un référent ou encore l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes.

Article 6.1.2

Améliorer les conditions d'accueil des jeunes stagiaires et le déroulement des stages

Les partenaires sociaux souhaitent s'assurer de la qualité des stages proposés dans l'économie sociale et solidaire et ainsi favoriser une meilleure attractivité du secteur et fidéliser les futurs salariés.

Dans cette optique, ils listent, en annexe du présent accord, les conditions souhaitables de mise en œuvre des stages dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale et solidaire couverts par le champ de l'accord.

Les partenaires sociaux demandent aux branches et secteurs professionnels de prendre en compte ces recommandations, dans le cadre de leurs négociations.

Article 6.2

La formation professionnelle

Les partenaires sociaux de l'économie sociale et solidaire réitèrent les principes posés dans le préambule de l'accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, étendu par arrêté du 1^{er} août 2010. Ils considèrent que la formation professionnelle s'inscrit dans une perspective d'éducation permanente et de promotion sociale et qu'elle constitue un volet de la formation tout au long de la vie.

Les signataires du présent accord rappellent l'incidence de l'accès à la formation professionnelle continue sur le déroulement de carrière des salariés. Ils souhaitent renforcer la sécurisation des parcours professionnels des salariés les plus exposés aux risques de rupture de leur contrat de travail.

Sous réserve des caractéristiques de la pyramide des âges propre à chaque branche, les signataires demandent que les populations jeunes fassent partie des publics prioritaires identifiés par les branches professionnelles pour ce qui est de l'accès aux différents dispositifs de la formation professionnelle.

Plus spécifiquement, ils veillent, dans le cadre de leurs mandats au sein des OPCA du champ couvert par le présent accord, à inscrire dans les publics prioritaires à l'accès au CIF CDD les jeunes ayant cumulé plusieurs contrats courts et possédant un niveau de qualification de V à II.

Article 7

Dispositions relatives à l'amélioration de la qualité de l'emploi

Les spécificités d'activité et les conditions de financement des structures de l'économie sociale et solidaire ne permettent pas toujours aux employeurs de proposer à leurs salariés des emplois à temps plein. Occuper un emploi à temps partiel est susceptible de priver le salarié de certains droits sociaux et d'un niveau de rémunération suffisant.

Dans l'économie sociale et solidaire, la mutualisation de l'emploi apparaît comme une réponse possible à la dé-précarisation de certains emplois, comme à la fragilité financière de certaines structures, au maintien de la qualité de leurs interventions et au soutien à leur développement. Plusieurs formules de mutualisation de l'emploi peuvent être considérées : groupement d'employeurs, multi-salariat, convention de mise à disposition, groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)...

Les partenaires sociaux de l'économie sociale et solidaire, soucieux d'apporter des réponses aux problématiques d'activité des structures et de qualité de l'emploi, demandent aux syndicats d'employeurs d'encourager les démarches de mutualisation de l'emploi, aussi bien pour les fonctions « support » que pour les emplois « cœur de métier ».

Dans cette optique, les syndicats d'employeurs sont invités à :

- sensibiliser et outiller les employeurs : diffusion d'exemples de mutualisations de l'emploi réussies, soutien méthodologique, diffusion d'informations sur les dispositifs d'accompagnement et de soutien financier proposés par les collectivités territoriales, le FSE... ;
- favoriser la mise en relation entre parties intéressées, au niveau du territoire ou du bassin d'emploi, notamment.

Des partenariats avec des représentants institutionnels et des têtes de réseaux de groupements d'employeurs pourront être envisagés à ces fins.

Article 8

Dispositions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications (GPECQ)

Article 8.1

Favoriser la GPECQ au sein des entreprises

Les parties signataires de cet accord sont désireuses de permettre l'engagement de démarches actives de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications (GPECQ) au sein des entreprises, de nature à pérenniser les structures et les emplois, fidéliser les salariés et sécuriser les parcours professionnels. Il doit s'agir, notamment, d'aborder au travers de la GPECQ en entreprise les conditions de développement de l'alternance, l'amélioration de la qualité de l'emploi, la mise en place de déroulements de carrière ou encore le développement des mobilités professionnelles choisies.

Pour ce faire, les parties estiment qu'il convient de déployer des actions envers les entreprises de 50 à 300 salariés pour les inciter à engager des négociations sur la GPECQ.

Ces actions pourront relever de :

- la sensibilisation et la communication (conception et diffusion d'outils de promotion de la GPECQ...);
- l'état des lieux et le recensement préalables des besoins en professionnels qualifiés et des moyens à mobiliser en matière de formation ;
- le fléchage vers des partenaires institutionnels pour un appui méthodologique et la mobilisation de financements.

Il reviendra aux branches et secteurs professionnels, notamment par le biais des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), de concevoir, mettre en œuvre et de relayer ce type d'actions auprès des publics concernés.

Article 8.2

Favoriser la GPECQ aux niveaux multiprofessionnel, des branches et des territoires

Les partenaires sociaux signataires de l'accord sont conscients de la nécessité de :

- mener une réflexion prospective sur le remplacement des salariés partant en retraite dans l'économie sociale et solidaire, répondant notamment aux enjeux liés à la préservation des savoir-faire, l'intégration de nouvelles compétences, l'attractivité des secteurs et des métiers... ;
- affiner la connaissance de la population jeune dans l'économie sociale et solidaire et ainsi permettre le développement d'actions de nature à améliorer son intégration, sa fidélisation et à développer des parcours d'évolution professionnelle adaptés.

Aussi, ils conviennent d'agir pour :

- impulser une démarche de GPECQ aux niveaux multiprofessionnel, des branches et des territoires, en sensibilisant et en informant sur les outils et financements existants ;
- favoriser l'échange de pratiques et la mutualisation des moyens entre observatoires prospectifs des métiers et des qualifications de l'économie sociale et solidaire ;
- favoriser, au sein de chaque branche, un travail prospectif sur les dispositifs passerelles facilitant les mobilités interbranches des salariés, dans le cadre de reconversions notamment ;
- inciter à la mise en place d'indicateurs partagés sur l'emploi des jeunes, dans le cadre des travaux conduits par les observatoires de branche ;
- inciter à nouer des partenariats avec les instituts nationaux producteurs de statistiques et de recherches sur l'emploi et la formation (INSEE, DARES, CEREQ, centre d'études de l'emploi, etc.).

Article 9

Dispositions diverses

Article 9.1

Suivi des dispositions prévues dans le présent accord

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ordre du jour du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre afin de dresser une évaluation et de fixer des objectifs d'amélioration au regard notamment des pratiques et des évolutions légales et réglementaires.

Article 9.2

Entrée en vigueur

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Pour la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que 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. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile indépendamment du secteur d'activités concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux parties signataires de permettre que le présent accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord: Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera largement diffusé auprès des branches et secteurs professionnels entrant dans son champ d'application. Il leur sera demandé, chaque année, un récapitulatif des effets quantitatifs et qualitatifs produits.

Article 9.3

Adhésion à l'accord

Conformément à l'article L.2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord.

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs qui relève du champ de l'économie sociale et solidaire tel que défini par l'arrêté d'extension du 1^{er} août 2010.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Conformément à l'article L.2261-5 du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, et, d'autre part, les organisations syndicales d'employeurs du champ de l'économie sociale et solidaire et les organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord.

Article 9.4

Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L.2222-6, L.2261-9-10-11-13-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 9.5

Dépôt légal et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L.2261-15 et suivants du code du travail.

Fait le 21 février 2014.

Pour les organisations d'employeurs:

L'UDES
SIGNATAIRE

Pour les organisations syndicales de salariés:

La CFDT
SIGNATAIRE
La CFE-CGC
SIGNATAIRE
La CFTC
SIGNATAIRE
La CGT
NON SIGNATAIRE
La CGT-FO
SIGNATAIRE

COMPOSANTES DE L'UDES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L' ACCORD

1. Organisations signataires de l'accord

SECTEURS d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'UDES	CONVENTIONS COLLECTIVES	ACTIVITÉS GÉRÉES
Aide, accompagnement, soins et services à domicile	5 000	220 000	UNADMR ADESSA domicile UNA FNAAFP-CSF	CCN de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 étendue par arrêté du 23 décembre 2011 (brochure n° 3381)	85.3J Aide à domicile 85.3K Autres formes d'action sociale 85.1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28 juin 1988, étendue le 10 janvier 1989 (brochure n° 3246)	55.2A Auberges de jeunesse et refuges 55.2E Autres hébergements touristiques 80.4D Autres enseignements 85.3G Crèches et garderie d'enfants 85.3K Autres formes d'activités sociales 91.3E Organisations associatives (n.c.a.) ¹¹ 92.3D Gestion de salle de spectacles 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92.5A Gestion des bibliothèques 92.5C Gestion du patrimoine culturel 92.5E Gestion du patrimoine naturel 92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives 92.7C Autres activités récréatives
Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	140	7 000	SYNESI	CCN des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011, étendue le 30 octobre 2012	
Acteurs du lien social et familial	4 350	60 000	SNAECSO	CCN des Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4 juin 1983, étendue le 22 juin 1987 (brochure n° 3218)	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement (n.c.a.) ¹¹ 88.91A Accueil de jeunes enfants 90.04Z Gestion de salles de spectacles 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94.12Z Activités des organisations professionnelles
Foyers, résidences sociales et services	330	8 000	SNEFOS	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, étendue le 9 février 2004 (brochure n° 3014)	55.90Z Autres hébergements

¹¹ N.c.a. : non classés ailleurs.

Logement social	145	2 200	Fédération des PACT	CCN Personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983, étendue le 13 décembre 1998 (brochure n°3221)	88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement (n.c.a.) ¹¹ 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
Missions locales PAIO	500	11 000	UNML	CCN Missions locales et PAIO du 21 février 2001, étendue le 27 décembre 2001 (brochure n°3304)	84.13Z Administration publique (tutelle) des activités économiques 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
Mutualité	800	57 673	UGEM	CCN Mutualité du 31 janvier 2000, étendue le 17 août 2001 (brochure n°3300)	66.0G Assurance relevant du code de la mutualité 85.1C Pratique médicale 85.1E Pratique dentaire 85.1G Activités des auxiliaires médicaux
Radio diffusion à caractère associatif	610	2 850	SNRL	CCN de la Radio diffusion du 11 avril 1996, étendue le 22 octobre 1996 (brochure n°3285)	92.2A Activités de radio
Régies de quartier	140	7 000	SERQ	CCN des régies de quartier et de territoire du 2 avril 2012	
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	2 165	43 860	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA	CCN du 7 juillet 2005, étendue le 25 novembre 2006	93.11Z Gestion d'installations sportives 93.12Z Activités de clubs de sports 93.13Z Activités des centres de culture physique 93.19Z Autres activités liées au sport 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs (n.c.a.) ¹¹ 85.51Z Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS UNODESC-CNEA GSOTF	CCN Tourisme social et familial du 28 juin 1979, étendue le 2 juillet 1980 (brochure n°3151)	55.2C Exploitations de terrains de camping 55.2E Autres hébergements touristiques 63.3Z Agences de voyages 74.1J Administrations d'entreprises 91.3E Organisations associatives (n.c.a.) ¹¹

¹¹ N.c.a. : non classés ailleurs.

2. Composition de l'UDES: syndicats et groupements d'employeurs signataires de l'accord

Pour les employeurs associatifs intervenant dans les champs des services sanitaires, sociaux et médico-sociaux à domicile, des services à la personne et du logement social:

- ADESSA A DOMICILE, Fédération nationale;
- FNAAFP/CSF, Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire – membre de la confédération syndicale des familles;
- Fédération des PACT Fédération nationale des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière;
- SNALESS, Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social;
- UNA, Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles;
- UNADMR, Union nationale des associations du service à domicile.

Pour les employeurs intervenant dans les champs de l'animation, de l'éducation, de la culture, de l'information et de la communication, du tourisme social et du sport et des actions de prévention à caractère social:

- COSMOS, conseil social du mouvement sportif;
- GSOTF, groupement syndical des organismes de tourisme familial;
- SADCS, syndicat des associations de développement culturel et social – membre du CNEA;
- SATPS, syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs;
- SERQ, syndicat des employeurs des régies de quartier;
- SNAECSSO, Syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels;
- SNEFA, Syndicat national des employeurs de la formation et de l'animation – membre du CNEA;
- SNEFOS, Syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services;
- SNOGAEC, Syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles – membre du CNEA;
- SNRL, Syndicat national des radios libres;
- SYNESI, Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion;
- SYNOFDES, Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale;
- UNML, Union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle;
- UNODESC, Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel – membre du CNEA.

Pour les employeurs intervenant dans le champ des activités exercées par les coopératives:

- CGSCOP, confédération générale des SCOP.

Pour les employeurs intervenant dans le champ des activités exercées par les mutuelles régies par le code de la mutualité:

- UGEM, union des groupements d'employeurs mutualistes.



ANNEXE À L'ACCORD SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI DES JEUNES RELATIVE AUX CONDITIONS DE DÉROULEMENT DES STAGES DANS L'ESS

INTRODUCTION

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de promouvoir et développer les stages dans l'économie sociale et solidaire, dans le but d'améliorer l'attractivité du secteur et de préparer le renouvellement des équipes, dans l'optique d'une insertion professionnelle durable des intéressés.

L'article 6.1.2 du présent accord, relatif aux conditions d'accueil des jeunes stagiaires et de déroulement des stages prévoit de lister, au sein d'une annexe, les conditions nécessaires au bon déroulement des stages dans l'économie sociale et solidaire.

Il s'agit des stages dits « étudiants » en entreprise. Sont donc exclus les séquences ou stages d'observation en entreprise effectués par des jeunes de moins de 16 ans.

Comme indiqué par l'article 3 du présent accord, les stagiaires sont définis comme suit :

« Les jeunes stagiaires désignent les personnes jusqu'à 30 ans effectuant des stages tels que ceux définis à l'article L. 612-8 du code de l'éducation :

Les stages en milieu professionnel ne relevant ni de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie, telle que définie à la sixième partie du même code, font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement, dont les modalités sont déterminées par décret.

Tout étudiant souhaitant effectuer un stage se voit proposer une convention par l'établissement d'enseignement supérieur.

Les stages sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire, selon des modalités déterminées par décret. Un volume pédagogique minimal de formation ainsi que les modalités d'encadrement du stage par l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil sont fixés par ce décret et précisés dans la convention de stage.

Le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil.

Les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil.

Les stagiaires bénéficient des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1, L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.»¹

L'objet de la présente annexe est de rappeler les conditions légales de déroulement des stages dans l'économie sociale et solidaire mais également d'émettre des préconisations de nature à améliorer l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

¹ Les articles L. 612-8 à L.612-14 de la section 4 du chapitre II du titre I^{er} du livre VI de la troisième partie du code de l'éducation sont consacrés aux stages.

OBJET ET CONTENU DES STAGES

Rappel du cadre légal et réglementaire

Objet et caractéristiques des stages

Il s'agit des stages effectués en entreprise, à titre obligatoire ou optionnel, par des étudiants inscrits dans des établissements d'enseignement dispensant une formation supérieure diplômante ou non diplômante.

Ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique ou universitaire.

Ils ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise².

Aucune convention de stage ne peut être conclue³ :

- pour remplacer un salarié en cas d'absence ;
- en cas de suspension du contrat de travail ou de licenciement d'un salarié de l'entreprise ;
- pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
- pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- pour occuper un emploi saisonnier.

Il faut rappeler que le stagiaire est lié à l'entreprise non pas par un contrat de travail mais par une convention de stage : il reste sous statut étudiant. À ce titre, le stagiaire n'effectue pas une prestation de travail pour le compte de l'employeur mais une étude destinée à l'obtention d'un diplôme. L'entreprise doit veiller au bon déroulement des activités du stagiaire en conformité avec les objectifs énoncés dans la convention de stage.

Il faut rappeler que les dispositions contre les discriminations s'appliquent à l'accueil des stagiaires⁴ :

Ainsi, en application de l'article L. 1132-1 du code du travail « aucune personne ne peut être écartée [...] de l'accès à un stage [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

La convention de stage

Il s'agit d'une convention de stage tripartite obligatoire conclue entre l'établissement d'enseignement, l'entreprise et le stagiaire⁵.

Celle-ci doit respecter les 11 clauses obligatoires de la convention type⁶, à savoir :

- la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- les dates de début et de fin du stage ;
- la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée ;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;
- la liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment en ce qui concerne sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail dans le respect de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;

² Article L. 612-8 du code de l'éducation.

³ Article 6 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

⁴ Article L. 1132-1 du code du travail.

⁵ Article L. 612-8 du code de l'éducation.

⁶ Décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 sur le contenu des conventions de stage modifié par le décret n°2008-96 du 31 janvier 2008.

- les conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'entreprise, assurent l'encadrement du stagiaire ;
- les conditions de délivrance d'une « attestation de stage » et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé ;
- les modalités de suspension et de résiliation du stage ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;
- les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire, lorsqu'il existe.

L'entreprise doit tenir un registre des conventions de stage, indépendant du registre unique du personnel⁷.

La durée du stage

Celle-ci ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement pour un même stagiaire au sein de la même entreprise (sauf dérogation)⁸.

Etant rappelé qu'un stagiaire n'a pas pour vocation de suppléer un salarié absent, l'entreprise doit par ailleurs respecter un délai de carence pour l'accueil de stagiaires successifs sur le même poste⁹. Celui-ci est égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable si le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Recommandations des partenaires sociaux de l'ESS aux employeurs

Les partenaires sociaux rappellent aux employeurs quelques principes à mettre en œuvre à l'occasion de l'accueil d'un stagiaire.

Dans ce cadre, il est important de :

- recenser et définir attentivement les besoins en amont de la recherche d'un stagiaire ;
- établir une lettre de mission détaillant les activités confiées au stagiaire ;
- avoir pleinement intégré le but pédagogique et de formation du stage ;
- porter une attention à la qualité du stage proposé et aux conditions de l'accompagnement du stagiaire ;
- informer les salariés pour favoriser le bon accueil du stagiaire et son intégration dans l'équipe ;
- s'assurer que les conditions matérielles d'accueil du stagiaire sont remplies (bureau, équipement informatique, carte d'accès à la cantine, accès au bâtiment, le cas échéant, etc.).

CONDITIONS D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION, ENCADREMENT DU STAGIAIRE

Rappel du cadre légal et réglementaire

Le stagiaire n'étant pas lié à l'employeur par un lien de subordination, il n'a donc pas les mêmes obligations qu'un salarié.

À ce titre, il n'est pas soumis à une période d'essai et les modalités de suspension et de résiliation du stage doivent être indiquées dans la convention. Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter sont précisées dans la convention de stage.

Le stagiaire bénéficie, dans les mêmes conditions que les salariés, des protections et droits relatifs aux droits et libertés dans l'entreprises, au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, traités respectivement dans les articles L. 1121-1, L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail.

L'entreprise doit par principe veiller à la protection et à la santé du stagiaire et s'assurer du strict respect de la réglementation à son égard.

Si, conformément aux dispositions légales, l'entreprise est dotée d'un règlement intérieur, les clauses de ce règlement applicables au stagiaire doivent être précisées dans la convention de stage.

Le stagiaire accède sans condition aux activités sociales et culturelles du CE¹⁰.

⁷ Article L. 612-13 du code de l'éducation. Le stagiaire n'ayant pas la qualité de salarié, l'entreprise n'a pas de déclaration préalable à l'embauche (DPAE) à effectuer auprès de l'URSSAF.

⁸ Article L. 612-9 du code de l'éducation.

⁹ Article L. 612-10 du code de l'éducation.

¹⁰ Article L. 612-12 du code de l'éducation.

Le stagiaire bénéficie du régime de sécurité sociale étudiant et protection accident du travail et maladie professionnelle.¹¹ Il est à signaler que si le stagiaire perçoit une gratification supérieure au seuil de franchise de cotisations établi, les obligations de l'employeur incombent à l'entreprise signataire de la convention tripartite. Dans ce cas, l'assiette servant de base au calcul des cotisations est égale à la différence entre la gratification versée au stagiaire et le montant de la fraction de gratification exonérée¹².

Recommandations des partenaires sociaux de l'ESS aux employeurs

Les partenaires sociaux rappellent aux employeurs les pratiques qu'il est souhaitable de mettre en œuvre pour faciliter l'intégration du stagiaire et assurer le bon déroulement de son stage. Il s'agit de :

- proposer au jeune stagiaire un parcours d'accueil et d'intégration calqué sur celui conseillé pour les salariés nouvellement embauchés (*cf.* article 6.1.1 de l'accord : mise à disposition des documents de communication facilitant l'accueil et l'intégration, visite de l'entreprise et présentation aux équipes, organisation de réunions ou de sessions d'accueil et d'intégration, etc.);
- sensibiliser le stagiaire aux risques professionnels;
- désigner un encadrant/tuteur/référent/responsable de stage, volontaire et ayant une expérience professionnelle suffisante, dont le rôle sera d'accompagner le jeune tout au long de son stage;
- détailler le rôle de cet encadrant : veiller à la bonne intégration du stagiaire, lui donner les moyens d'accomplir sa mission, l'accompagner dans l'accomplissement de ses tâches en veillant à la mise en pratique de ses connaissances académiques, lui permettre d'acquérir des compétences, savoir-faire et savoir-être professionnels et la culture d'entreprise, suivre son travail et l'évaluer, le conseiller sur son projet professionnel et, le cas échéant, sur son rapport de stage. Pour ce faire, il devra entretenir des relations régulières avec l'établissement d'enseignement;
- valoriser le rôle de l'encadrant (ex : prise en compte dans le parcours professionnel, dégagement du temps nécessaire...).

Les partenaires sociaux encouragent l'employeur à :

- prendre en charge les avantages en vigueur au sein de l'entreprise en matière de restauration et de transport des stagiaires accueillis¹³;
- autoriser les absences dans le cadre de contacts avec le service public de l'emploi, d'entretiens d'embauche, de colloques ou séminaires ayant un lien avec le projet professionnel du stagiaire.
- proposer une information régulière aux instances représentatives du personnel sur l'accueil de stagiaires.

GRATIFICATION¹⁴

Rappel du cadre légal et réglementaire

Lorsque la durée de stage au sein d'une même entreprise, administration publique, assemblée parlementaire, assemblée, consultative, association ou au sein de tout autre organisme d'accueil, est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret¹⁵.

¹¹ Article L.412-8 modifié et R.412-4-1 du code de la sécurité sociale. Les stagiaires ne s'ouvrent de droits sociaux qu'au titre des sommes qu'ils perçoivent au-delà de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

¹² Toutefois, lorsque l'accident survient du fait ou à l'occasion de l'enseignement ou de la formation dispensés par l'établissement dont relève l'élève ou l'étudiant, l'obligation de déclaration incombe à l'établissement qui doit adresser, sans délai, à l'entreprise signataire de la convention tripartite une copie de la déclaration d'accident envoyée à la caisse d'assurance maladie compétente.

¹³ Certains avantages en nature doivent être pris en compte dans l'appréciation du seuil de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (circulaire n° 2003-06 DSS/SDFSS/5B du 6 janvier 2003).

¹⁴ Article L.242-4-1 du code de la sécurité sociale : « N'est pas considérée comme une rémunération au sens de l'article L.242-1 la fraction de la gratification, en espèces ou en nature, versée aux personnes mentionnées aux *a*, *b* et *f* du 2° de l'article L.412-8 qui n'excède pas, au titre d'un mois civil, le produit d'un pourcentage, fixé par décret, du plafond horaire défini en application du premier alinéa de l'article L.241-3 et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré. Les dispositions de l'alinéa précédent ne donnent pas lieu à application de l'article L.131-7.

¹⁵ Article L.612-11 du code de l'éducation.

À défaut, le montant horaire de cette gratification est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

La durée de stage permettant de déterminer le droit du stagiaire à cette gratification s'apprécie compte tenu de la convention de stage et des éventuels avenants qui ont pour effet de prolonger le stage.

Lorsqu'elle est due, la gratification de stage :

- est versée mensuellement au stagiaire ;
- est due au stagiaire à compter du premier jour du premier mois de stage¹⁶.

Le montant de la gratification est calculé en fonction du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré¹⁷.

En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, le montant de la gratification due au stagiaire est proratisé en fonction de la durée de stage effectuée.

La gratification est due au stagiaire sans préjudice du remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport.

Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire.

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due, ni par l'entreprise d'accueil ni par le stagiaire lorsque les sommes versées par l'employeur (gratification) restent inférieures ou égales à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Si l'employeur verse au stagiaire une gratification supérieure au seuil d'assujettissement, les cotisations et contributions de sécurité sociale sont calculées sur la différence entre le montant perçu et ce plafond.

À L'ISSUE DU STAGE

Rappel du cadre légal et réglementaire

Il n'existe pas de disposition spécifique.

Recommandations des partenaires sociaux de l'ESS aux employeurs

Les partenaires sociaux recommandent à l'employeur :

- d'évaluer le travail du stagiaire, selon le cadre établi par la convention tripartite ;
- à l'issue du stage, de jouer un rôle de conseil et d'orientation du stagiaire dans son projet professionnel ;
- de préparer et remettre l'attestation de stage, décrivant les missions effectuées par le stagiaire.

EMBAUCHE À L'ISSUE DU STAGE

Rappel du cadre légal et réglementaire

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai¹⁸.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté¹⁹.

¹⁶ Article 6-1 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006.

¹⁷ Article D. 242-2-1 du code de la sécurité sociale.

¹⁸ Article L. 1221-24 du code du travail.

¹⁹ Article L. 1221-24 du code du travail.

Recommandations des partenaires sociaux de l'ESS aux employeurs

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à :

- étudier les possibilités d'embauche du stagiaire à l'issue de son stage.
- si l'embauche au sein de l'entreprise n'est pas possible, et s'ils le jugent pertinent et avec l'accord du stagiaire, à diffuser le CV du stagiaire au sein de leur réseau de recruteurs, pour favoriser une insertion professionnelle à l'issue du stage ; voire produire des lettres de référence, si jugé pertinent.

ACCORD MAJORITAIRE RELATIF À UN PROJET DE LICENCIEMENT COLLECTIF
POUR MOTIF ÉCONOMIQUE DONNANT LIEU À UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI
(PREMIÈRE PARTIE DU CODE DU TRAVAIL)

Entre :

La CROIX-ROUGE française, association loi 1901 reconnue d'utilité publique, dont le siège est 98, rue Didot, 75694 PARIS Cedex 14, représentée par le directeur des ressources et des relations humaines, M. Philippe CAFIERO,

D'une part,

La Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 PARIS;

La Fédération de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC 9, rue Victor-Massé, 75009 PARIS;

La fédération CFTC santé et sociaux, 34, quai de Loire, 75019 PARIS;

La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT, 263, avenue de Paris, case 538, 93515 MONTREUIL CEDEX;

La fédération des services publics et de santé « FO », 153-155, rue de Rome, 75017 PARIS,

D'autre part.

PRÉAMBULE

La Croix-Rouge française est une association d'utilité publique constituée sur la base des conventions de Genève, fondant son action sur sept grands principes humanistes dédiés à l'origine au secours et à l'assistance. Elle s'est développée en France depuis plus de 150 ans, pour représenter aujourd'hui un réseau fortement implanté sur le territoire et mène des actions à l'international.

Considérée comme un auxiliaire des pouvoirs publics dans ses missions humanitaires, la Croix-Rouge française mène un combat de tous les instants pour soulager la souffrance des hommes.

C'est dans cet esprit que 18 000 salariés composent, avec les bénévoles (54 000), le cœur de l'association et sa capacité à agir. Ces salariés agissent au quotidien dans 650 établissements des secteurs sanitaire, social, médico-social et de la formation. Ils œuvrent chaque jour au respect de ses engagements et à la concrétisation de cette ambition en mobilisant sans réserve leur temps, leurs talents, leurs compétences, leur dévouement et leur énergie.

Néanmoins, dans l'environnement complexe et évolutif auquel appartient la Croix-Rouge française, l'association peut être contrainte à envisager des projets de réorganisations ou de restructurations de certaines de ses activités pouvant aller jusqu'à projeter la fermeture d'établissements.

Lorsque de tels événements surviennent, le plus souvent en conséquence de changement de politique publique et de financements associés aux différentes activités de l'association, les parties entendent réaffirmer avec force que la préoccupation prioritaire de la Croix-Rouge française est de tout mettre en œuvre et de mobiliser l'ensemble de ses moyens humains et de ses possibilités budgétaires pour sauvegarder l'emploi.

Par « sauvegarder l'emploi », les parties entendent articuler dans le temps un faisceau d'actions conduisant à éviter, par les moyens précités, les licenciements afin de maintenir le lien à l'emploi qu'entretiennent les salariés avec la Croix-Rouge française.

À cet effet, et au-delà des actions d'anticipation qui ont pour vocation de prévenir tout risque social et de minorer les impacts possibles sur l'emploi, la Croix-Rouge française s'engage prioritairement à :

- étudier comme il se doit, avec sérieux et loyauté, et rechercher les solutions alternatives possibles (recherche de repreneur, transfert d'activité, réorganisation partielle du site, etc.) et notamment celles qui pourraient être formulées par les instances représentatives du personnel,
- activer toutes les mesures permettant le reclassement interne des salariés qui seraient potentiellement affectés par les projets de réorganisation ou de restructuration.

À cet égard, dorénavant seront notamment activés et utilisés à des fins préventives et/ou curatives l'ensemble des outils RH constitutifs de la gestion active et prévisionnelle des emplois et des compétences à disposition de l'ensemble du réseau Croix-Rouge française :

- le carrefour de l'emploi;
- l'observatoire des métiers et les passerelles métiers;
- l'exploitation des entretiens annuels;
- les dispositifs de mobilité professionnelle;

- les outils de la GPEC;
- l'exploitation des entretiens de seconde partie de carrière;
- les actions de formation;
- etc.

L'ensemble de ces outils, combinés à un système d'informations dynamique (base de données telle que prévue dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi) et aux différentes instances, commissions et cellule de concertation doivent permettre de traiter de manière anticipée toute forme de difficulté économique et de prévenir les conséquences sociales qui pourraient y être associées dans un climat de dialogue social construit.

Pour accroître et conforter leur efficacité, les parties ont acté la nécessité de revisiter le projet social de la Croix-Rouge française. La Croix-Rouge française, en tant qu'employeur socialement responsable, transmettra courant 2014 aux partenaires sociaux un agenda de négociation, de déploiement et de moyens dédiés à cet objectif.

Ainsi, les parties s'accordent pour considérer que l'éventualité de la mise en œuvre d'un plan conduisant à des licenciements pour motif économique, ne saurait intervenir qu'une fois que les dispositifs précédents auraient été actionnés dans la mesure du possible et se seraient révéler insuffisants à traiter la problématique posée.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux rappellent qu'ils ne sauraient être ni responsables ni associés d'aucune manière aux décisions conduisant à la mise en place d'une telle procédure ainsi qu'au choix des établissements qui seraient concernés et que ces initiatives relèvent d'une décision unilatérale de l'employeur.

Objet de l'accord

Dans le cadre des difficultés économiques rencontrées par la Croix-Rouge française, et à la suite de projets de fermeture concernant la maison d'accompagnement en soins palliatifs dite « Maison Lionel », et le service de secours spécialisés dit les « 3S », les parties ont décidé, conformément aux dispositions portées par la « loi de sécurisation de l'emploi » et à leurs engagements respectifs rappelés en préambule, de conclure un accord ayant pour vocation de définir le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi qui sera mis en œuvre.

Le présent accord définit ainsi :

- les modalités d'information/consultation des institutions représentatives du personnel;
- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements;
- le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, avec les mesures d'accompagnement des salariés;
- les processus et les moyens dédiés au suivi d'exécution des éléments constitutifs du plan de sauvegarde de l'emploi.

Présentation générale de l'accord

La principale préoccupation de la Croix-Rouge française étant la sauvegarde de l'emploi, elle a souhaité mettre en place un collectif de travail avec les partenaires sociaux et a engagé avec les organisations syndicales représentatives des salariés dans un esprit de dialogue social construit, un processus de négociation dont le présent accord en est l'aboutissement.

Dans cet esprit, la Croix-Rouge française a accepté que les membres du CCE et les partenaires sociaux puissent être accompagnés dès le processus de négociation par un expert.

Conformément aux ambitions et engagements des parties rappelées en préambule, sa vocation est d'éviter des licenciements et de sauvegarder l'emploi.

À cet effet, l'accord décline une série d'actions et de mesures dont « le sens » général est synthétisé comme suit :

- le calendrier et les modalités d'information – consultation des instances représentatives du personnel;
- la recherche de solutions alternatives;
- les mesures pour éviter des licenciements:
 - le reclassement interne au sein du groupe (processus, mode opératoire et moyens dédiés);
 - la mise en place d'un « espace écoute et mobilité ».

- les mesures éventuelles pour élargir les capacités d’offres de reclassement interne :
 - le plan de départs volontaires en vue de dégager des postes ouverts au reclassement interne (processus, mode opératoire et moyens dédiés);
 - la définition du périmètre des salariés éligibles au départ volontaire.

À l’issue de cette première phase, et si et seulement si, les mesures s’avéraient insuffisantes à solutionner l’intégralité des problématiques d’emploi générées par les restructurations des deux sites alors s’appliqueraient les mesures pour accompagner et sécuriser au mieux le reclassement externe des salariés dont le licenciement n’aurait pu être évité :

- le congé de reclassement;
- l’accompagnement (antenne emploi);
- les moyens dédiés.

Le présent accord répond aux nouvelles obligations légales prévues par la loi de sécurisation de l’emploi, en particulier concernant la procédure en cas de projet de licenciement pour motif économique.

Le premier volet du présent accord traite des thèmes des négociations suivants :

- le calendrier du plan de sauvegarde de l’emploi et les modalités d’information/consultation des IRP;
- la désignation d’un expert;
- la définition du périmètre géographique d’application des mesures du volontariat au départ;
- la définition du périmètre géographique d’application des critères d’ordre des licenciements;
- la pondération des critères d’ordre des licenciements;
- la méthodologie des offres de mobilités internes concernant les métiers réglementés ou les métiers clés.

Les processus, dispositifs et mesures sociales d’accompagnement des salariés sont abordées dans le second volet dudit accord (le PSE)

VOLET 1

PARTIE RELATIVE AU DÉROULEMENT DU PROJET DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

À titre liminaire,

Dans le cadre des difficultés économiques rencontrées par la Croix-Rouge française et à la suite des décisions de fermeture qui se sont imposées à la Croix-Rouge française concernant la maison d’accompagnement en soins palliatifs, dite « Maison Lionel » et le service de secours spécialisés dit les « 3S »; les parties ont décidé de conclure un accord ayant pour vocation :

- de définir les mesures d’accompagnement formant le contenu du PSE, la date d’ouverture de l’espace écoute et mobilité et donc des premières informations communiquées aux salariés et de définir une méthodologie portant sur les offres de postes lors des mobilités internes;
- de fixer les modalités d’information et de consultation du comité central d’entreprise (CCE), du comité d’établissement (CE), du comité d’établissement conventionnel (CEC), du Comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des délégués du personnel (DP) applicables lorsque l’employeur envisage de prononcer le licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours;
- de définir le périmètre géographique d’application des mesures de volontariat au départ et des critères d’ordre par analogie avec le projet social de la Croix-Rouge française issu de l’accord du 19 juin 2008.

Le présent accord a fait l’objet d’une information/consultation auprès des institutions représentatives du personnel (IRP) de la Croix-Rouge française.

Article 1^{er}

Calendrier de procédure du plan de sauvegarde de l'emploi

Les parties décident de fixer, dans le cadre de la procédure du plan de sauvegarde de l'emploi concernant les établissements de la Maison Lionel et des 3S, le calendrier suivant, par dérogation aux dispositions légales ainsi qu'aux dispositions conventionnelles de la convention collective de la Croix-Rouge française en vigueur et de son projet social issu de l'accord du 19 juin 2008 :

CALENDRIER			
Négociation			
3 décembre 2013	DSC + 1 membre CPN par OSR	1 ^{re} réunion	Négociations sur un projet d'accord majoritaire: Modalités d'information/consultation des IRP Pondération et périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements Contenu PSE
12 décembre 2013		2 ^e réunion	
18 décembre 2013		3 ^e réunion	
7 janvier 2014		4 ^e réunion	
8 janvier 2014		5 ^e réunion	
14 janvier 2014		6 ^e réunion	
15 janvier 2014		7 ^e réunion	
13 février 2014		8 ^e réunion	
Information/consultation			
Réunion dite R0			
12 décembre 2013	CCE	Réunion	Désignation de l'expert-comptable par le CCE conformément aux articles L.1233.34 et L.2325-35, 5 ^e du code du travail
Réunion dite R1			
15 janvier 2014	CCE	Envoi convocation	Envoi du projet d'accord majoritaire aux membres du CCE pour examen
6 février 2014	CCE	Réunion	Information/consultation sur le projet d'accord majoritaire: accord à la majorité des élus titulaires, relatif au délai d'examen suffisant pour rendre un avis par le CCE sur cet accord et avis sur le projet d'accord majoritaire + information sur l'opération projetée (argumentaire économique) et sur la recherche d'un repreneur
7 février 2014	CE/CEC*	Envoi convocation	
À partir du 10 février 2014	CE/CEC*	Réunion	Information sur le projet d'accord majoritaire, sur l'opération projetée et sur la recherche d'un repreneur
7 février 2014	CHSCT/DP	Envoi convocation	
À partir du 11 février 2014	CHSCT/DP	Réunion	Information sur le projet d'accord majoritaire, sur l'opération projetée et sur la recherche d'un repreneur
Dernière réunion			
17 février 2014	CHSCT/DP	Envoi convocation	
24 février 2014	CHSCT/DP	Réunion	Information/consultation sur l'opération projetée et sur la recherche d'un repreneur
18 février 2014	CCE	Envoi convocation	Envoi du projet d'accord majoritaire aux membres du CCE pour examen
5 mars 2014	CCE	Réunion	Information/consultation sur le projet d'accord majoritaire; recueil de l'avis sur le projet d'accord majoritaire Information/consultation sur l'opération projetée et sur la recherche d'un repreneur
6 mars 2014	DSC	Séance signature	Séance signature de l'accord collectif majoritaire

6 mars 2014	CE/CEC*	Envoi convocation	
Entre le 10 mars 2014 & 14 mars 2014	CE/CEC*	Réunion	Information/consultation sur l'accord majoritaire signé, sur l'opération projetée et sur la recherche d'un repreneur
17 mars 2014	Envoi des documents à la DIRECCTE		
HOMOLOGATION 21 jours ou VALIDATION 15 jours à compter de la réception du dossier complet par la DIRECCTE			
6 mai 2013	Validation par la CGE des volontariats au départ		
Au plus tôt le 30 juin 2014	Notification des licenciements et proposition de congé de reclassement Mise en œuvre de la procédure spéciale pour les salariés protégés en cas d'homologation ou validation de la DIRECCTE		
* CE 3S & CEC Maison Lionel.			

Article 2

Expertise

Un expert est désigné pour le projet de fermeture de la maison d'accompagnement en soins palliatifs « Maison Lionel » et pour le service de secours spécialisés dit les « 3S » ; cette désignation vaut pour le CCE, le CE et le CEC ainsi que pour la négociation et la procédure d'information/consultation.

La désignation de l'expert a lieu lors de la première réunion de négociation et lors de la réunion du CCE du 12 décembre 2013 (réunion dite R0, cf. calendrier ci-avant). L'expert ainsi choisi intervient durant la phase consacrée aux négociations du présent d'accord et pour toute la procédure d'information/consultation.

Le CE et le CEC seront informés du choix du cabinet d'expertise dans les meilleurs délais et au plus tard dès la première réunion d'information/consultation.

La direction accepte, sous réserve d'un accord sur l'étendue des missions, sur les délais de réalisation et sur les honoraires du cabinet d'expertise désigné par les DSC, de prendre en charge lesdits honoraires et frais d'expertise.

La mission de l'expert porte notamment sur :

- expertise-comptable, prévue par les dispositions de l'article L. 2325-35 (5°) du code du travail, lorsque la procédure de consultation pour licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, prévue à l'article L. 1233-30 du code du travail, est mise en œuvre ;
- expertise-comptable, prévue par les dispositions de l'article L. 1233-34 du code du travail, afin d'apporter toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener les négociations prévues à l'article L. 1233-24-1 du code du travail.

Il est prévu que l'expert rende compte de ses travaux :

- aux membres du CCE, du CE et du CEC lors de la dernière réunion de chacune des instances telles que prévu par le calendrier exposé à l'article 1^{er} ci-avant.

La direction s'engage à :

- fournir à l'expert, dès sa désignation, l'ensemble des documents remis au CCE, au CE et au CEC ;
- fournir à l'expert, après accord sur l'étendue des missions, les renseignements et les documents nécessaires à la réalisation de sa mission, dans un délai maximum de 8 jours à compter de la réception de la demande de documents formulés par l'expert.

La mission de l'expert ainsi définie :

- répond aux attributions légales du CCE, lors de l'ouverture du PSE, en matière de recours à l'expertise ;
- permet au CCE, au CE et au CEC d'avoir une vision de l'ensemble du projet dans un calendrier négocié ;
- devra faire l'objet d'un devis préalablement accepté par la direction après présentation, soit aux DSC, soit au secrétaire du CCE dûment mandaté ou, le cas échéant, au CE ; en fonction du moment de la désignation.

L'expert devra remettre par voie électronique son rapport au moins 15 jours avant la tenue de la dernière réunion du CCE.

Si les membres du CHSCT concernés désignent un expert; alors, il devra rendre son rapport au plus tard 15 jours avant la dernière réunion du CCE.

Article 3

Périmètre géographique d'application des mesures de volontariat au départ

Les parties décident de définir le périmètre géographique d'application des mesures de volontariat au départ.

Par analogie avec les dispositifs de mobilité prévus par l'article 2.3.2.2 du projet social de la Croix-Rouge française issu de l'accord du 19 juin 2008, le périmètre retenu pour l'application des mesures de volontariat au départ sera le bassin d'emplois tel que défini dans le projet social.

Sera donc pris en compte pour l'application des mesures de volontariat au départ, l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie professionnelle visée, et rattaché à un établissement de la Croix-Rouge française se trouvant à 30 km ou moins de la maison d'accompagnement en soins palliatifs « Maison Lionel ». L'appréciation de cette distance sera faite *via* le site www.viamichelin.fr.

Pour l'établissement du service des secours spécialisés 3S, ce dernier se situant en région parisienne, sera pris en compte pour l'application des mesures de volontariat au départ, l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie professionnelle visée, et rattaché à un établissement de la Croix-Rouge française se situant dans un rayon d'une heure de transport en commun. L'appréciation de ce temps sera faite *via* le site www.ratp.fr, option « le plus rapide », qui fera référence.

Article 4

Périmètre géographique d'application des critères d'ordre des licenciements

Les parties décident de définir le périmètre géographique d'application des critères d'ordre des licenciements envisagés.

Par analogie avec les dispositifs de mobilité prévus par l'article 2.3.2.2 du projet social de la Croix-Rouge française issu de l'accord du 19 juin 2008, le périmètre retenu pour l'application des critères d'ordre des licenciements sera le bassin d'emplois tel que défini dans le projet social.

Toutefois, les établissements concernés sont situés dans des zones géographiques n'ayant pas les mêmes caractéristiques; c'est pourquoi, il est choisi des outils de mesure différents pour déterminer le périmètre du bassin d'emplois dans lequel les critères d'ordre des licenciements vont s'apprécier.

Sera donc pris en compte pour l'application des critères d'ordre des licenciements, l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie professionnelle visée, et rattaché à un établissement de la Croix-Rouge française se trouvant à 30 km ou moins de la maison d'accompagnement en soins palliatifs « Maison Lionel ». L'appréciation de cette distance sera faite *via* le site www.viamichelin.fr.

Pour l'établissement des services des secours spécialisés, ce dernier se situant en région parisienne, sera pris en compte pour l'application des critères d'ordre des licenciements l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie professionnelle visée, et rattaché à un établissement de la Croix-Rouge française se situant dans un rayon d'une heure de transport en commun. L'appréciation de ce temps sera faite *via* le site www.ratp.fr, option « le plus rapide », qui fera référence.

Article 5

Pondération des critères d'ordre des licenciements

Les critères d'ordre seront les suivants:

Charge de famille

Poids de la note: 40 %

Nombre d'enfants à charge:

0	: 0 point
1	: 4 points
2	: 8 points
3	: 12 points
4 et plus	: 16 points

On entend par enfant(s) à charge tout enfant dont le salarié a la responsabilité financière et éducative. Sont ainsi considérés comme étant «à charge» :

- tous les enfants jusqu'à leurs 18 ans;
- les enfants de plus de 18 ans poursuivant des études et rattachés au foyer fiscal du salarié;
- les enfants de plus de 18 ans en situation de handicap, dont le salarié assume la prise en charge financière ou éducative quotidienne.

La charge de l'enfant de moins de 18 ans pourra être justifiée par la copie du livret de famille.

La charge de l'enfant de plus de 18 ans pourra être justifiée par la déclaration de revenu 2012 ou par la présentation de certificats de scolarité.

Dans l'hypothèse où des enfants auraient 18 ans sur la déclaration de revenu 2012 (à défaut 2011), poursuivraient des études, mais n'auraient pas encore reçu leur certificat de scolarité, une attestation sur l'honneur certifiant que l'enfant demeure à la charge du parent salarié sera demandée.

Difficulté de réinsertion professionnelle

Poids de la note: 40 %

Âge:

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| Âge inférieur à 40 ans | : 0 point |
| Âge compris entre 40 ans et 45 ans | : 3 points |
| Âge compris entre 46 ans et 50 ans | : 6 points |
| Entre 51 ans et 66 ans | : 12 points |
| Âge supérieur ou égal à 67 ans | : 0 point |

Travailleur handicapé et invalidité : 12 points

Il s'agit des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés tels que définis à l'article L.5212-13 du code du travail. Cette qualité s'appréciera à la date de la deuxième réunion extraordinaire du comité central d'entreprise prévue le 5 mars 2014. Le salarié devra fournir le document justifiant la qualité de travailleur handicapé telle que définie ci-dessus.

Personne isolée avec enfant à charge: 10 points

On entend par parent isolé tout salarié ayant seul la charge effective d'un ou de plusieurs enfants. Toute vie matrimoniale, quel qu'en soit le statut (concubinage, pacs, mariage) est exclusive du statut de parent isolé.

La situation de parent isolé pourra être justifiée par la présentation de la déclaration de revenu 2012, à défaut une déclaration sur l'honneur pour les parents en situation de «parent isolé» depuis 2012, étant ici rappelé que ce statut ne peut être compatible avec la garde partagée.

Ancienneté au sein de la Croix-Rouge française

Poids de la note: 20 %

- | | |
|----------------|-------------|
| 0 à 10 ans | : 0 point |
| 11 à 15 ans | : 2 points |
| 16 à 20 ans | : 4 points |
| 21 à 25 ans | : 8 points |
| Plus de 26 ans | : 12 points |

Pour les salariés ayant été transférés par application de l'article L. 1224-1 du code du travail, la totalité de l'ancienneté (ancienne entreprise et Croix-Rouge française) sera reprise.

Qualité professionnelle

1 point

Pour l'appréciation des qualités professionnelles par catégorie professionnelle, il est convenu d'octroyer un point à chaque salarié concerné.

Article 6

Date d'ouverture de l'espace écoute et mobilité de la Croix-Rouge française

Le présent plan de sauvegarde de l'emploi a pour objectif principal de ne laisser aucun salarié sans solution d'emploi et de privilégier l'accompagnement vers l'emploi tant à l'intérieur de l'association, qu'à l'extérieur. Afin d'accompagner au plus tôt les salariés, les parties décident que l'espace écoute et mobilité de la Croix-Rouge française soit mis en œuvre à partir du lendemain de la dernière réunion du CE/CEC.

À l'occasion de ces rendez-vous, les salariés seront informés du déroulement des négociations et des mesures d'accompagnement dont ils bénéficieraient au terme de la procédure d'information/consultation.

Article 7

Méthodologie des offres de mobilités internes concernant les métiers réglementés ou les métiers clés

Dans le cadre de ce plan de sauvegarde de l'emploi, certaines professions dans nos métiers indispensables pour le bon fonctionnement de la Croix-Rouge française sont impactées (aide-soignant, médecin, directeur, psychologue, IDE, auxiliaire de vie sociale).

Le gel des recrutements sur ces postes pendant toute la procédure du plan de sauvegarde de l'emploi aurait un impact très négatif sur le fonctionnement des établissements de la Croix-Rouge française.

Par conséquent, pour ces postes, les parties ont décidé que les offres de poste pour une mobilité interne soient régulièrement actualisées et transmises systématiquement aux salariés appartenant à la catégorie professionnelle concernée dans le périmètre visé ci-dessus.

Pour dire s'il est intéressé par un poste proposé, le salarié dispose d'un délai de réflexion de deux semaines à compter de la réception de la liste. Ce délai court à compter de la réception de la liste par le salarié. Pendant ce délai, l'ensemble des postes de la liste transmise au salarié reste gelé.

Le salarié envoie sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception, s'il est intéressé par l'un des postes disponibles. Ce poste reste gelé jusqu'à la décision définitive de cette mobilité.

Les autres postes restent gelés.

VOLET 2

PARTIE RELATIVE AU PLAN DE SAUVEGARDE POUR L'EMPLOI

1^{re} partie du code du travail. Dossier d'information en vue de la consultation du CCE et des CE et CEC concernés sur un projet de plan de départs volontaires (PDV) et de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Articles L. 1233-63 et suivants du code du travail.

Le présent document est établi en vue de l'ouverture des négociations avec les délégués syndicaux centraux et de l'information et de la consultation du comité central d'entreprise et des institutions représentants du personnel des établissements concernés au titre des dispositions des articles L. 1233-28 et suivants du code du travail et L. 1233-61 et suivant du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2325-5 du code du travail, il est rappelé que le présent document revêt un caractère confidentiel qui implique une obligation de discrétion par rapport à son contenu de la part des membres du comité central d'entreprise, comité d'établissement et du comité d'établissement conventionnel.

Toutefois par commodité, le texte est au présent ou au futur dans un souci de lecture.

Toute somme versée en application du présent document est exprimée en montant brut et sera soumise à la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE

DISPOSITIONS LIMINAIRES

Article 1^{er}. – *Bref rappel des raisons économiques et financières du projet de licenciement*

1. **La situation de l'établissement de la Maison Lionel**
2. **La situation de l'établissement du service des secours spécialisés**

Article 2. – *Les effectifs permanents ou non*

1. **Des établissements concernés au 30 novembre 2013**
2. **Au sein de la Croix-Rouge française au 30 novembre 2013**

Article 3. – *Conséquences sociales du projet: nombre de licenciements envisagés*

1. **Définition de la catégorie professionnelle**
2. **Catégories professionnelles des salariés dont le licenciement est envisagé**
3. **Répartition des effectifs en CDI par catégorie professionnelle au sein de chaque périmètre géographique au 30 novembre 2013**

Article 4. – *Les critères proposés pour fixer l'ordre des départs*

1. **Application des critères d'ordre**
 - 1.1. *Périmètre géographique d'application des critères d'ordre proposés*
 - 1.2. *Catégorie professionnelle*
2. **Les critères d'ordre proposés**
 - 2.1. *Description des critères d'ordre proposés*
 - 2.2. *Mise en œuvre des critères d'ordre*

Article 5. – *Le calendrier prévisionnel de la procédure*

PARTIE 1. – LES MESURES DESTINÉES À ÉVITER LES LICENCIEMENTS

Article 1^{er}. – *Création de l'espace écoute et mobilité*

1. **Objectif du dispositif**
2. **Moyens logistiques et matériels**
3. **Principales missions**

Article 2. – *La procédure de mobilité interne conventionnelle*

1. **Principes de la mobilité interne**
2. **Modalités de la mobilité interne**
3. **Aides à la mobilité interne**
 - 3.1. *Actions de formation*
 - 3.2. *Aides à la mobilité géographique*
 - 3.2.1. *Frais de recherche du logement*
 - 3.2.2. *Frais de déménagement*
 - 3.2.3. *Frais de déplacement*
 - 3.3. *Autres mesures d'accompagnement à la mobilité*
4. **Indemnité de différentiel de salaire**

Article 3. – *Le volontariat au départ*

1. **Bénéficiaires du dispositif**
 - 1bis. **La réduction et l'aménagement individuel et volontaire du temps de travail**
 - A. – *ACCÈS AU TEMPS PARTIEL*
 - B. – *MODALITÉS D'APPLICATION DU TEMPS PARTIEL*
 - C. – *INCITATION FINANCIÈRE AU TEMPS PARTIEL*
2. **Procédure du volontariat au départ**
 - 2.1. *Période de volontariat au départ*

2.2. *Modalités du volontariat au départ*

2.2.1. Information des salariés

2.2.2. Constitution d'un dossier

2.2.3. Validation par le CCE des candidatures proposées par la commission de gestion de l'emploi

2.2.4. Intervention éventuelle d'un cabinet extérieur

2.3. *Matérialisation du volontariat au départ*

3. Indemnités afférentes au volontariat au départ

3.1. *Indemnité de départ volontaire pour motif économique*

3.2. *Prime au volontariat au départ*

3.3. *Majoration d'ancienneté*

3.4. *Majoration pour salariés âgés de plus de 60 ans*

4. Mesures complémentaires applicables au volontariat au départ

4.1. *Maintien du bénéficiaire de la mutuelle*

4.2. *Aide au suivi d'une action de formation à un nouvel emploi*

4.3. *Action de validation des acquis de l'expérience (VAE)*

4.4. *Prime à la création d'emploi ou d'entreprise*

4.5. *Priorité de réembauche*

4.6. *Autres mesures applicables au volontariat au départ*

4.7. *Possibilité de départ anticipé*

PARTIE 2. – LES MESURES DESTINÉES À ACCOMPAGNER LES SALARIÉS DONT LE LICENCIEMENT EST ENVISAGÉ

Article 1^{er}. – Le reclassement interne

1. Les dispositifs du reclassement interne

1.1. *Mise en place de l'antenne emploi*

1.1.1. Priorités de l'antenne emploi

1.1.2. Lieu d'accueil, moyens logistiques et matériels

1.2. *Utilisation de l'outil « carrefour de l'emploi »*

2. La procédure de reclassement interne

2.1. *Mise à disposition des offres*

2.2. *Accompagnement au reclassement interne*

2.2.1. Actions de formation

2.2.2. Aides au reclassement interne entraînant une mobilité géographique

2.3. *Indemnité de différentiel de salaire*

Article 2. – Le reclassement externe

1. Intervention d'un cabinet d'accompagnement

1.1. *Objectifs de l'antenne emploi*

1.2. *Fonctionnement*

1.3. *Méthodologie d'accompagnement à la recherche d'emploi appliquée par le cabinet d'accompagnement*

1.3.1. Le bilan professionnel et personnel

1.3.2. Mise en œuvre du plan d'action

1.3.3. Ateliers

1.3.4. La collecte d'offres d'emploi

1.3.5. Candidat actif

1.3.6. Moyens logistiques de l'antenne mis à disposition des candidats

1.3.7. Accompagnement spécifique à la création ou la reprise d'entreprise

1.3.8. Durée de la prestation du cabinet de reclassement

1.3.9. Solutions identifiées

2. Congé de reclassement

2.1. *Information et adhésion au congé de reclassement*

2.1.1. Information – Aide à la décision

2.1.2. Proposition du congé de reclassement

2.1.3. Contenu du congé de reclassement

2.2. Modalités du congé de reclassement

2.2.1. Durée

2.2.2. Actions de formation et démarches en vue d'obtenir la validation des acquis de l'expérience (VAE)

2.2.3. Obligations du salarié

2.2.4. Rémunération

2.2.5. Prime exceptionnelle d'incitation au retour à l'emploi

3. Mesures indemnitaires du licenciement pour motif économique

3.1. Indemnité de licenciement pour motif économique

3.2. Majoration exceptionnelle de l'indemnité de licenciement pour motif économique

3.3. Préavis conventionnel

4. Aide au suivi d'une formation

5. Maintien du bénéfice de la mutuelle

6. Action de validation des acquis de l'expérience (VAE)

7. Prime à la création d'emploi ou d'entreprise

8. Priorité de réembauche

9. Aides à la mobilité externe

10. Autres mesures applicables

PARTIE 3. – DISPOSITIONS DIVERSES

1. Sort social et fiscal des indemnités de départ

2. Durée d'application du plan de sauvegarde de l'emploi

3. Commission de suivi

ANNEXES

ANNEXE I. – L'espace écoute et mobilité

ANNEXE II. – L'antenne emploi

ANNEXE III. – Barème de remboursement de frais

ANNEXE IV. – Mise en œuvre du congé de reclassement

ANNEXE V. – Barème OPCA de remboursement des frais d'hébergement et de déplacement des stagiaires

PRÉAMBULE

Compte tenu des informations intégrées dans ce document, il est couvert par l'obligation de discrétion prévue par l'article L. 2325-5 du code du travail.

Ce présent plan de sauvegarde de l'emploi s'inscrit notamment dans le cadre du projet social de la Croix-Rouge française du 19 juin 2008.

Les mesures prévues au présent plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont applicables aux salariés concernés ayant conclu un contrat à durée indéterminée.

La Croix-Rouge française mettra en œuvre l'ensemble des mesures sociales d'accompagnement dans le cadre du processus d'information/consultation qui sera conduit auprès du comité central d'entreprise, des CE, CEC, CHSCT (ou à défaut de CHSCT DP) concernés, avec le souci permanent de viser à ne laisser aucun salarié sans solution d'emploi et en privilégiant l'accompagnement à et vers l'emploi, tant à l'intérieur de l'association et à défaut, à l'extérieur.

DISPOSITIONS LIMINAIRES

Article 1^{er}

Bref rappel des raisons économiques et financières du projet de licenciement

À titre d'information, les raisons économiques et financières du projet de licenciement sont développées au sein de la 2^e partie du code du travail; à titre de rappel, les raisons économiques sont ci-dessous résumées.

L'association Croix-Rouge française a connu, en 2012, une perte totale de 19,9 millions d'euros.

Le budget 2013 prévoyait toujours une situation déficitaire globale avec une perte de 2,1 millions d'euros, en comptant sur un effort de redressement très important sur certaines filières (dont le domicile). Or, cette amélioration n'est plus réaliste à la lumière de l'analyse des derniers éléments concernant l'activité de ces derniers mois.

Nous estimons une perte totale de l'ordre de 10 millions d'euros.

1. La situation de l'établissement de la Maison Lionel

La Maison Lionel fait l'objet d'un arrêt de financement au 31 décembre 2013.

En effet, cet établissement de soins palliatifs s'est inscrit dans le cadre du plan ministériel 2009-2012 de développement de soins palliatifs et il a ouvert ses portes en juillet 2011. Le cahier des charges prévoyait une expérimentation d'une durée d'un an et demi.

Un financement spécifique associant l'État et les collectivités territoriales avait été accordé jusqu'au 31 décembre 2012. Passé cette date, le ministère s'est désengagé progressivement au profit d'un relais de l'ARS Rhône-Alpes, puis la Croix-Rouge française a obtenu la prolongation de l'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2013.

Les financements initialement prévus provenaient du :

- conseil général (CG) de l'Ardèche;
- conseil général (CG) de la Drôme, (non obtenus);
- dons: l'ARS Rhône-Alpes.

La Croix-Rouge française ne peut assumer seule ces arrêts de financement.

Toutefois et conformément aux engagements rappelés en préambule du présent accord, les parties s'accordent à diligenter dans le cadre du calendrier visé dans le volet 1, une expertise permettant de rechercher et d'étudier les solutions alternatives crédibles qui pourraient malgré tout émerger. La Croix-Rouge française étudie les différentes solutions alternatives à la fermeture de l'établissement, le cabinet SECAFI ALPHA, dans le cadre de sa mission formulera d'éventuelles solutions alternatives.

2. La situation de l'établissement du service des secours spécialisés

La création de ce service date des années 1980 et s'inscrit dans la complémentarité de la traditionnelle activité bénévole au sein de la Croix-Rouge française.

Le service a participé à l'émergence d'un marché spécifique propre à des manifestations lourdes notamment en termes de logistique et de durée d'intervention.

Sa vocation régionale a conduit la Croix-Rouge française à créer en janvier 2011 un établissement dédié tout en veillant à la meilleure complémentarité entre les secteurs (établissements – délégations). Auparavant, le service des secours spécialisés faisait partie de la délégation départementale 75.

L'objet de l'établissement « service des secours spécialisés » est la mise en place et la tenue de dispositifs de secours médicalisés ou non médicalisés. Ces dispositifs peuvent se différencier à la fois par la nature de leur composition en matière de qualifications et par le segment d'activité sur lequel ils opèrent.

Cet établissement ne perçoit aucune subvention et n'est pas tarifé, son équilibre économique dépend donc des contrats qu'il réalise et des marchés qu'il obtient.

Le résultat net de l'établissement s'est fortement détérioré en trois ans. Il est ainsi passé de - 342 K€ en 2011, à - 796 K€ en 2012 et à - 774 K€ en 2013. Les pertes ont donc plus que doublé détériorant mécaniquement sa situation financière. Au 30 septembre 2013, sa trésorerie atteignait - 1,5M€.

L'évolution des produits issus des postes de secours s'est fortement dégradée entre 2011 et 2013 pour deux raisons : perte de deux contrats représentant 45 % du chiffre d'affaires 2011 et forte concurrence tarifaire sur le marché du secourisme. La perte de clients importants se fait ressentir en année pleine sur 2013 et participe ainsi à l'accélération de la détérioration du résultat.

De nombreuses solutions ont été recherchées par la Croix-Rouge française, mais à ce jour les difficultés économiques de l'établissement sont irréversibles et la fermeture du service des secours spécialisés apparaît inéluctable.

Toutefois et conformément aux engagements rappelés en préambule du présent accord, les parties s'accordent à diligenter dans le cadre du calendrier visé dans le volet 1 une expertise permettant de rechercher et d'étudier les solutions alternatives crédibles qui pourraient malgré tout émerger. La Croix-Rouge française étudie les différentes solutions alternatives. Le cabinet SECAFI formulera, dans le cadre de sa mission, d'éventuelles solutions alternatives.

Article 2

Les effectifs permanents ou non

1. Des établissements concernés au 30 novembre 2013

a) Établissement la Maison Lionel

RÉGION	STRUCTURE	CONTRAT de travail	EMPLOI	EFFECTIF	ETP
RHA	Maison l'accompagnement en soins palliatifs LE TEIL	CDI	Aide de vie	4	4,00
			Aide-soignant	5	5,00
			Auxiliaire de vie sociale	3	3,00
			Chef cuisinier	1	1,00
			Ouvrier MG	1	1,00
			Psychologue	1	0,50
			Secrétaire assistant	1	1,00
		CDD	Aide-soignant	2	2,00
			Infirmier	1	1,00
Total général				19	18,50

*Ces trois CDD prennent fin au 31 décembre 2013.

b) Établissement du service des secours spécialisés

RÉGION	STRUCTURE	CONTRAT de travail	EMPLOI	EFFECTIF	ETP
IDF	Service des secours spécialisés d'Île-de-France	CDI	Brancardier	2	1,78
			Directeur d'établissement	1	1
			IPS-Employé vie associative	12	6,79
			Infirmier	7	1,41
			Médecin généraliste	4	0,79
			Responsable administratif	1	1
			Responsable maintenance	1	1
			Secrétaire	1	1
		CDD	IPS-Employé vie associative	1	1
Total général				30	15,77

2. Au sein de la Croix-Rouge française au 30 novembre 2013

Par emplois conventionnels et par nature de contrats de travail :

EMPLOI	CDI	CDD	TOTAL	EMPLOI	CDI	CDD	TOTAL
Administrateur système e	4		4	IBODE	10	1	11
Agent d'accueil	46	27	73	Infirmier	1 032	120	1 152
Agent d'accueil de nuit	140	48	188	Instructeur secourisme	28		28
Agent de service	344	40	384	Interne en médecine	1	27	28
Agent MG	57	5	62	IPS-Employé de vie associative	12	1	13
				Livreur de repas	6		6

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ

EMPLOI	CDI	CDD	TOTAL
Agent service spécialisé	410	52	462
Aide à domicile	1 099	22	1 121
Aide de vie	462	186	648
Aide diététicien	4		4
Aide-soignant	2 054	265	2 319
Ambulancier	1		1
AMP	465	46	511
Analyste financier	3		3
Animateur de formation	76	8	84
Animateur loisirs	35	6	41
Animateur socio-éducatif	53	5	58
ASH	171	32	203
Assistant dentaire	23	1	24
Assistant familial	189	4	193
Assistant maternel	45		45
Assistant service social	112	16	128
Auxiliaire de vie sociale	432	3	435
Auxiliaire puériculture	439	32	471
Brancardier	27	3	30
CESF	45	19	64
Chargé d'études	138	36	174
Chargé de communication	5		5
Chargé de formation	272	33	305
Chargé de mission	206	12	218
Chargé des prestations AD	1		1
Chef cuisinier	24		24
Chef d'équipe Agt S	11		11
Chef de projet	65	3	68
Chef de projet informatique	1		1
Chef d'équipe MG	17		17
Conducteur accompagnateur	8	1	9
Contrat aidé	18	890	908
Contrôleur de gestion	23	1	24
Coordonnateur mono-prog.		68	68
Coordonnateur multi-prog.	2	58	60
Cuisinier	78	6	84
Délégué OI	11	24	35

EMPLOI	CDI	CDD	TOTAL
Maître de maison	81	4	85
Manipulateur radiologie	35	4	39
Masseur kinésithérapeute	168	15	183
Médecin chef	29	1	30
Médecin généraliste	151	11	162
Médecin spécialiste	298	26	324
Médiateur interprète	33	6	39
MEPS	10	1	11
Modérateur urbain	3		3
Moniteur d'atelier	84	2	86
Moniteur éducateur	284	28	312
Moniteur secourisme	84	6	90
Neuropsychologue	14	2	16
Orthophoniste	48	3	51
Orthoprothésiste	2		2
Ouvrier MG	163	8	171
Pharmacien	21		21
Préparateur en pharmacie	27	7	34
Professeur EPA	22	2	24
Psychologue	232	10	242
Psychomotricien	84	6	90
Puériculteur	21	1	22
RAQ	8	2	10
Responsable administratif	123	7	130
Responsable Agt S	11		11
Responsable d'équipe soins	109	7	116
Responsable département SC	27	1	28
Responsable documentation	10		10
Responsable éducatif	94	4	98
Responsable équipe éducatif	116	5	121
Responsable financier	16	1	17
Responsable formation	31		31
Responsable informatique	3		3
Responsable maintenance	21		21
Responsable pédagogique	61	1	62
Responsable petite enfance	23	2	25
Responsable RH	9		9

EMPLOI	CDI	CDD	TOTAL
Dentiste	47	2	49
Diététicien	23	2	25
Directeur adjoint	43	1	44
Directeur d'établissement	241	3	244
Directeur éducatif	13		13
Directeur régional	4		4
Directeur SC	16	1	17
Directeur services soins	13		13
Documentaliste	19	2	21
Éducateur spécialisé	404	44	448
Éducateur tech. spécialisé	26	3	29
EJE	101	13	114
Employé administratif	295	23	318
Employé de crèche	204	43	247
Employé vie associative	107	179	286
Enseignant	18		18
Ergothérapeute	102	1	103
Formateur	480	15	495
Gardien de nuit	18	1	19
Gestionnaire documentation	9	4	13
Hôtesse/standardiste	33	4	37
IADE	10	1	11

EMPLOI	CDI	CDD	TOTAL
Responsable secteur AD	64	4	68
Responsable service AD	15		15
Responsable service soins	58	2	60
Responsable social	9	4	13
Responsable unité SC	9		9
Responsable unité soins	83	3	86
Sage-femme	18		18
Secrétaire	254	16	270
Secrétaire assistant	256	11	267
Secrétaire de direction	42	2	44
Secrétaire départemental	1		1
Secrétaire médical	163	17	180
Technicien administratif	387	39	426
Technicien de laboratoire	3		3
Technicien informatique	24	2	26
Technicien MG	49	3	52
Technicien qualité	6	4	10
Technicien supérieur	123	8	131
TISF	43	6	49
TIUS	101	26	127
TOTAL	15 195	2 763	17 958

Par nature de contrat de travail :

CONTRAT	CADRE	NON CADRE	TOTAL
CDI	3 010	12 185	15 195
CDD	237	2 526	2 763
Total	3 247	14 711	17 958

Par familles d'emplois :

FAMILLE D'EMPLOI	CDI	CDD	TOTAL
Contrats aidés	18	890	908
DMI	13	150	163
Personnels administratifs	2591	188	2779
Personnels de formation	958	62	1020
Personnels de service et moyens généraux	1284	119	1403
Personnels éducatifs et sociaux	4406	568	4974
Personnels médicaux et paramédicaux	5925	786	6711
Total	15 195	2 763	17 958

Par ancienneté acquise au sein de la Croix-Rouge française :

TRANCHE d'ancienneté	FEMME			HOMME			TOTAL
	Cadre	Non cadre	Total	Cadre	Non cadre	Total	
Moins d'un an	266	1 816	2 082	84	484	568	2 650
De 1 à 5 ans	883	4 302	5 185	348	859	1 207	6 392
De 6 à 10 ans	490	2 583	3 073	186	444	630	3 703
De 11 à 20 ans	434	2 171	2 605	184	391	575	3 180
De 21 à 30 ans	178	961	1 139	84	157	241	1 380
Plus de 30 ans	74	482	556	36	61	97	653
Total	2 325	12 315	14 640	922	2 396	3 318	17 958

Par âge :

AGE	FEMME			HOMME			TOTAL
	Cadre	Non cadre	Total	Cadre	Non cadre	Total	
Jusqu'à 30 ans	226	2 756	2 982	51	542	593	3 575
31 à 40 ans	583	2 726	3 309	206	602	808	4 117
41 à 50 ans	662	3 346	4 008	250	630	880	4 888
51 à 60 ans	731	3 133	3 864	274	541	815	4 679
61 à 65 ans	98	313	411	104	66	170	581
Au-delà de 65 ans	25	41	66	37	15	52	118
Total	2 325	12 315	14 640	922	2 396	3 318	17 958

Article 3

Conséquences sociales du projet: nombre de licenciements envisagés

L'établissement la Maison Lionel

Le nombre total de suppression de poste et de licenciements envisagés est de 16.

RÉGION	STRUCTURE	CONTRAT de travail	EMPLOI	STATUT	EFFECTIF	ETP
RHA	Maison d'accompagnement en soins palliatifs Le Teil	CDI	Aide de vie	Non cadre	4	4,00
			Aide-soignant	Non cadre	5	5,00
			Auxiliaire de vie sociale	Non cadre	3	3,00
			Chef cuisinier	Non cadre	1	1,00
			Ouvrier MG	Non cadre	1	1,00
			Psychologue	Cadre	1	0,50
			Secrétaire assistant	Non cadre	1	1,00
Total général					16	15,50

L'établissement du service des secours spécialisés

Le nombre total de suppression de postes et de licenciements envisagés est de 29.

RÉGION	STRUCTURE	CONTRAT de travail	EMPLOI	STATUT	EFFECTIF	ETP
IDF	Service des secours spécialisés d'île-de-France	CDI	Brancardier	Non cadre	2	1,78
			Directeur d'établissement	Cadre	1	1,00
			IPS-Employé vie associative	Non cadre	12	6,79
			Infirmier	Non cadre	7	1,41
			Médecin généraliste	Cadre	4	0,79
			Responsable administratif	Cadre	1	1,00
			Responsable maintenance	Cadre	1	1,00
			Secrétaire	Non cadre	1	1,00
Total général					29	14,77

1. Définition de la catégorie professionnelle

La catégorie professionnelle est définie par la jurisprudence par « l'ensemble des salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune »¹.

La notion de catégorie professionnelle ne correspond donc pas forcément toujours en tout point à la notion de classification conventionnelle², telle que précisée par la convention collective de la Croix-Rouge française.

Pour l'appréciation de la catégorie professionnelle, il sera donc tenu compte du caractère réglementé ou non du poste, des fonctions effectivement exercées par le salarié, et notamment des spécificités liés au contexte ou à sa spécialisation.

2. Catégories professionnelles des salariés dont le licenciement est envisagé

Les catégories professionnelles des salariés dont le licenciement est envisagé sont les suivantes:

a) L'établissement la Maison Lionel

RÉGION	CONTRAT de travail	EMPLOI conventionnel occupé	CATÉGORIE professionnelle	STATUT	LICENCIEMENTS envisagés	ETP	EFFECTIF total périmètre géographique
Périmètre géographique maison d'accompagnement en soins palliatifs Le TEIL	CDI	Aide de vie	Aide de vie	Non cadre	4	4,00	4
		Aide-soignant	Aide-soignant	Non cadre	5	5,00	5
		Auxiliaire de vie sociale	Auxiliaire de vie sociale	Non cadre	3	3,00	3
		Chef cuisinier	Chef cuisinier	Non cadre	1	1,00	2
		Ouvrier MG	Ouvrier MG	Non cadre	1	1,00	1
		Psychologue	Psychologue	Cadre	1	0,50	2
		Secrétaire assistant	Secrétaire assistant	Non cadre	1	1,00	1
Total général					16	15,50	18

¹ Cass. soc. 13 février 1997 n° 95-16.648 (n° 1299 PBR), société des grands magasins de la Samaritaine c/ Comité d'entreprise de la société des Grands magasins de la Samaritaine; Cass. soc. 20 novembre 2001 n° 99-46.131 (n° 4861 F-D), Debeauvais c/ SA Bristol hôtel; Cass. soc. 25 juin 2008 n° 07-42.541 (n° 1257 F-D), Sté Tekelec c/ Vincent.

² CA Poitiers 27 juin 2006 n° 04-3228, ch. soc., Ritorto c/ Sté Idep.

b) L'établissement du service des secours spécialisés

RÉGION	CONTRAT de travail	EMPLOI conventionnel occupé	CATÉGORIE professionnelle	STATUT	LICENCIEMENTS envisagés	ETP	EFFECTIF périmètre volontariat
Périmètre géographique service des secours spécialisés d'Île-de-France	CDI	Brancardier	Brancardier	Non cadre	2	1,78	2
		Directeur d'étab.	Directeur d'étab.	Cadre	1	1	37
		Employé vie associative	Intervenant premiers secours	Non cadre	12	6,79	12
		Infirmier	Infirmier	Non cadre	7	1,41	71
		Médecin généraliste	Médecin généraliste	Cadre	4	0,79	44
		Res. administratif	Res. administratif	Cadre	1	1	19
		Res. maintenance	Res. maintenance	Cadre	1	1	2
		Secrétaire	Secrétaire	Non cadre	1	1	24
Total général					29	14,77	211

Il est à noter que trois salariés de l'établissement de la Maison Lionel ont demandé une suspension de leur contrat de travail dans l'attente de la présente procédure afin de leur permettre de démarrer une nouvelle expérience professionnelle. Il s'agit de deux aides-soignantes et d'une psychologue.

3. Répartition des effectifs en CDI par catégorie professionnelle au sein de chaque périmètre géographique au 30 novembre 2013

En fonction de leur âge :

PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE	ÂGE	EFFECTIF	ETP
Périmètre géographique maison d'accompagnement en soins palliatifs Le TEIL	Jusqu'à 30 ans	3	3
	31 à 40 ans	7	6,5
	41 à 50 ans	7	6,09
	51 à 60 ans	1	1
Total		18	16,59

PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE	ÂGE	EFFECTIF	ETP
Périmètre géographique service des secours spécialisés d'Île-de-France	Jusqu'à 30 ans	29	24,10
	31 à 40 ans	58	44,62
	41 à 50 ans	40	31,18
	51 à 60 ans	71	55,79
	61 à 65 ans	11	8,44
	Au-delà de 65 ans	2	1,95
Total		211	166,08

En fonction de l'ancienneté acquise à la Croix-Rouge française :

PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE	ANCIENNETÉ CRF	EFFECTIF	ETP
Périmètre géographique maison d'accompagnement en soins palliatifs Le TEIL	De 1 à 5 ans	16	15,5
	De 11 à 20 ans	2	1,09
Total		18	16,59

PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE	ANCIENNETÉ CRF	EFFECTIF	ETP
Périmètre géographique service des secours spécialisés d'Île-de-France	Moins d'un an	16	14,34
	De 1 à 5 ans	78	62,38
	De 6 à 10 ans	47	28,10
	De 11 à 20 ans	48	40,33
	De 21 à 30 ans	15	13,98
	Plus de 30 ans	7	6,95
Total		211	166,08

Article 4

Les critères proposés pour fixer l'ordre des départs

Dans l'hypothèse où toutes les mesures mises en œuvre par anticipation sur la base de la mobilité interne et du volontariat au départ ne produiraient pas l'effet attendu sur la gestion des ressources, l'Association se verrait contrainte, à l'issue de la période de volontariat, d'appliquer les critères d'ordre lorsque le licenciement n'aura pas pu être évité.

1. Application des critères d'ordre

1.1. Périmètre géographique d'application des critères d'ordre proposés

Le périmètre retenu pour l'application des critères d'ordre des licenciements sera le bassin d'emploi tel que défini dans le projet social.

Sera donc pris en compte pour l'application des critères d'ordre des licenciements, l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie professionnelle visée, et rattaché à un établissement de la Croix-Rouge française se trouvant à 30 kilomètres ou moins de la maison d'accompagnement en soins palliatifs « Maison Lionel ». L'appréciation de cette distance sera faite *via* le site www.viamichelin.fr.

Pour l'établissement des services des secours spécialisés, ce dernier se situant en région parisienne, sera pris en compte pour l'application des critères d'ordre des licenciements l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie professionnelle visée, et rattaché à un établissement de la Croix-Rouge française se situant dans un rayon d'une heure de transport en commun. L'appréciation de ce temps sera faite *via* le site www.ratp.fr, option « le plus rapide », qui fera référence.

Une information écrite sera adressée à chaque structure du périmètre, ainsi qu'au comité d'établissement ou au conseil d'établissement conventionnel dont elle dépend, dès lors que des salariés pourraient être impactés par l'application des critères d'ordre.

1.2. Catégorie professionnelle

Les critères d'ordre de licenciement seront appliqués par catégorie professionnelle selon les dispositions légales et conventionnelles. Au sein d'une même catégorie professionnelle, dans le périmètre géographique sus-mentionné et conformément à l'accord collectif majoritaire précité, les salariés concernés par un éventuel licenciement seraient désignés par les critères ci-dessous énoncés.

2. Les critères d'ordre proposés

2.1. Description des critères d'ordre proposés

Les critères d'ordre seront les suivants :

Charge de famille

Poids de la note: 40 %

Nombre d'enfants à charge :

0	: 0 point
1	: 4 points
2	: 8 points
3	: 12 points
4 et plus	: 16 points

On entend par enfant(s) à charge tout enfant dont le salarié a la responsabilité financière et éducative.

Sont ainsi considérés comme étant « à charge » :

- tous les enfants jusqu'à leurs 18 ans ;
- les enfants de plus de 18 ans poursuivant des études et rattachés au foyer fiscal du salarié ;
- les enfants de plus de 18 ans en situation de handicap, dont le salarié assume la prise en charge financière ou éducative quotidienne.

La charge de l'enfant de moins de 18 ans pourra être justifiée par la copie du livret de famille.

La charge de l'enfant de plus de 18 ans pourra être justifiée par la déclaration de revenu 2012 ou par la présentation de certificats de scolarité.

Dans l'hypothèse où des enfants auraient 18 ans sur la déclaration de revenu 2012 (à défaut 2010), poursuivraient des études mais n'auraient pas encore reçu leur certificat de scolarité, une attestation sur l'honneur certifiant que l'enfant demeure à la charge du parent salarié sera demandée.

Difficulté de réinsertion professionnelle

Poids de la note : 40 %

Âge :

Âge inférieur à 40 ans	: 0 point
Âge compris entre 40 ans et 45 ans	: 3 points
Âge compris entre 46 ans et 50 ans	: 6 points
Entre 51 ans et 66 ans	: 12 points
Âge supérieur ou égal à 67 ans	: 0 point

Travailleur handicapé et invalidité : 12 points

Il s'agit des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, tels que, définis à l'article L.5212-13 du code du travail. Cette qualité s'appréciera à la date de la deuxième réunion extraordinaire du comité central d'entreprise prévue le 5 mars 2014. Le salarié devra fournir le document justifiant la qualité de travailleur handicapé telle que définie ci-dessus.

Personne isolée avec enfant à charge : 10 points

On entend par parent isolé tout salarié ayant seul la charge effective d'un ou de plusieurs enfants. Toute vie matrimoniale, quel qu'en soit le statut (concubinage, pacs, mariage) est exclusive du statut de parent isolé. La situation de parent isolé pourra être justifiée par la présentation de la déclaration de revenu 2012, à défaut une déclaration sur l'honneur pour les parents en situation de « parent isolé » depuis 2012, étant ici rappelé que ce statut ne peut être compatible avec la garde partagée.

Ancienneté au sein de la Croix-Rouge française

Poids de la note : 20 %

0 à 10 ans	: 0 point
11 à 15 ans	: 2 points
16 à 20 ans	: 4 points
21 à 25 ans	: 8 points
Plus de 26 ans	: 12 points

Pour les salariés ayant été transférés par application de l'article L. 1224-1 du code du travail, la totalité de l'ancienneté (ancienne entreprise et Croix-Rouge française) sera reprise.

Qualité professionnelle

1 point

Pour l'appréciation des qualités professionnelles par catégorie professionnelle, il est convenu d'octroyer un point à chaque salarié concerné.

2.2. Mise en œuvre des critères d'ordre

Les critères d'ordre sont appliqués conformément aux clés de répartition précisées ci-dessus et permettant de déterminer un nombre de points pour chaque salarié concerné. Les salariés qui auront le plus faible nombre de points seront les salariés dont le licenciement est envisagé.

Les critères d'ordre ne s'appliqueront (par catégories professionnelles) que si le nombre de salariés ayant fait l'objet d'une mobilité interne ou ceux volontaires au départ est inférieur au nombre de licenciements envisagés et parmi les seuls salariés ne s'étant pas portés volontaires à ces mesures.

En cas d'égalité de points, l'ultime critère appliqué sera alors l'âge réel des salariés exprimé en année/mois/jour, étant entendu que dans cette hypothèse le salarié le plus âgé sera favorisé.

L'ensemble de ces critères sera apprécié au terme de la consultation du CCE et CE/CEC et de la période de départs volontaires, mais avant de formuler les propositions de reclassement interne.

L'application des critères d'ordre au sein du périmètre géographique ci-dessus défini peut avoir pour conséquence d'imposer à un salarié occupant un poste supprimé, et non visé par l'application des critères d'ordre, d'occuper ses fonctions au sein d'une autre structure Croix-Rouge française du même bassin d'emplois. Ce changement de structure employeur s'impose au salarié puisqu'il n'engendre pas de modification de son contrat de travail.

Un compte rendu sera fait en commission gestion de l'emploi sur la mise en œuvre des critères d'ordre au sein des périmètres concernés par la présente procédure.

Article 5

Le calendrier prévisionnel de la procédure

Le calendrier prévisionnel décrit ci-après doit s'entendre à la date de remise du document.

Ce dernier pourra évoluer notamment pour tenir compte de l'avancement du processus d'information/consultation et des éventuelles négociations d'un accord majoritaire.

Conformément aux dispositions du code du travail, les procédures d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel au titre des articles L. 2323-15 (2^e partie du code du travail) et L 1233-1 et suivants du code du travail (1^{re} partie du code du travail) peuvent être menées de façon concomitante.

Il est à noter que les licenciements envisagés ne seront prononcés que lorsque la procédure d'information/consultation du CCE et CE/CEC sera achevée et lorsque les périodes consacrées à la recherche reclassement interne et de départs volontaires seront terminés.

Les procédures concernant les éventuels licenciements de salariés protégés seront bien entendu respectées; dans ce cas, le respect de la procédure spéciale d'autorisation de l'inspection du travail emportera le rallongement de la procédure.

Le présent calendrier a été établi conformément à l'accord de méthode ou accord majoritaire porté à la signature des organisations syndicales de la Croix-Rouge française, après consultation des membres du comité central d'entreprise.

27 novembre 2013	Envoi de la convocation pour la réunion des DSC	Information de la DIRECCTE de l'ouverture envisagée des négociations sur projet accord majoritaire
Du 3 au 12 décembre 2013 18 décembre 2013 7 janvier 2014 8 janvier 2014 14-15 janvier 2014	Négociation	
12 décembre 2013	Réunion CCE dite R0	Désignation expert-comptable conformément aux articles L.1233.34 et L.2325-35, 5 ^o du code du travail
16 janvier 2014	Envoi de la convocation pour 1 ^{re} réunion extraordinaire CCE	Information DIRECCTE : envoi de la convocation et des documents joints
6 février 2014	Première réunion extraordinaire du CCE	Notification DIRECCTE : projet de licenciements économiques et PV de 1 ^{re} réunion
Avant la deuxième réunion CCE	Consultation CHSCT ou DP concernés	
7 février 2014	Réunion extraordinaire CE/CEC	
5 mars 2014	Dernière réunion du CCE extraordinaire	+ 1J : notification DIRECCTE PV de la 2 ^e réunion et modifications éventuelles du calendrier
6 mars 2014	Réunion de signature de l'accord	
Du 7 au 14 mars 2014	Réunion extraordinaire CE/CEC	
17 mars 2014	Envoi des documents à la DIRECCTE	
Homologation 21 jours ou Validation 15 jours à compter de la réception du dossier complet par la DIRECCTE		
6 mai 2013	Validation par la CGE des volontariats au départ	

Au plus tôt le 30 juin 2014 en cas d'homologation ou validation de la DIRECCTE	Notification des licenciements et proposition de congé de reclassement Mise en œuvre de la procédure spéciale pour les salariés protégés	
Suivi de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi par la commission gestion de l'emploi		

Chacune des réunions extraordinaires du comité central d'entreprise, ainsi que celles de chaque CE/CEC seront suivies d'une information à la DIRECCTE, dans les conditions fixées par la loi.

Partie 1

Les mesures destinées à éviter les licenciements

Les mesures de ce chapitre sont destinées à éviter les licenciements; elles consistent principalement dans la recherche d'un :

1. Reclassement interne au sein du groupe Croix-Rouge;
2. Reclassement externe.

La recherche de reclassement interne ou externe est exposée ci-après.

Article 1^{er}

Création de l'espace écoute et mobilité

1. Objectif du dispositif

Afin, d'une part, d'aider et de bien informer les salariés pendant la période de négociation du présent plan et, d'autre part, d'apporter un soutien psychologique pendant cette période, la direction des ressources et des relations humaines envisage de mettre en place un dispositif permanent d'accompagnement dédié à l'écoute du personnel et au recueil de l'expression des salariés : l'espace écoute et mobilité.

Ce dispositif sera en service à partir du lendemain de la dernière réunion, en fonction des besoins, et pendant toute la durée de l'accomplissement du présent projet de PSE.

Renforçant l'équipe de la direction des ressources et des relations humaines et des RRH régionaux, la direction souhaite recourir à un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des transitions professionnelles. Le choix du cabinet d'accompagnement a été déterminé, il s'agit du cabinet ALTEDIA. Les membres du CCE ont rendu leur avis sur ce choix.

2. Moyens logistiques et matériels

Le lieu, les moyens, le personnel et la durée du fonctionnement feront l'objet d'une présentation lors de la première réunion du CCE.

3. Principales missions

L'espace écoute et mobilité pourra débiter le plus tôt possible, à partir du lendemain de la dernière réunion CE/CEC. Il prendra en tout état de cause fin à compter de la fin de la période de mobilité interne et de volontariat au départ.

Des réunions d'information générale à destination des salariés impactés seront organisées en présence des représentants du personnel en vue de présenter et de mettre en place l'espace écoute et mobilité.

Des permanences se dérouleront selon les besoins des salariés dans les locaux des 3S et pour Maison Lionel dans l'ESAT de Montélimar. À ce titre, les membres de l'espace écoute et mobilité disposeront d'un bureau d'accueil et d'entretien afin de rencontrer les salariés sur rendez-vous.

Durant cette période, les salariés qui le souhaiteront pourront rencontrer leur référent RH ou le cabinet d'accompagnement en toute confidentialité, sans obligation, ni engagement.

Les principaux objectifs de l'espace écoute et mobilité sont les suivants :

- établir un dialogue de qualité avec chaque salarié et créer un climat de confiance;
- informer les salariés de leurs droits;
- éclairer les choix qui se présentent à chacun, aider à l'orientation et à la décision (utilisation de bilans de compétences);

- mettre en place les premières actions d’accompagnement dans le cadre des mobilités internes et de plan de départs volontaires;
- identifier les souhaits de formation des salariés engagés dans une démarche de mobilité interne;
- apporter à ces salariés une assistance adaptée à leurs besoins, notamment dans la préparation des entretiens avec les entités proposant des postes à pourvoir ou dans l’identification des projets professionnels.

Il aura, selon les différentes étapes, les principales missions suivantes :

Étape I :

- accompagner les démarches des collaborateurs dans le cadre de la mobilité;
- informer les salariés des différentes mesures prévues au PSE, dont le volontariat au départ;
- apporter des réponses individuelles aux questions dans le respect du cadre légal, en partenariat avec la DRH, dans le respect de la confidentialité.

Étape II :

- assurer la coordination avec les structures d’accompagnement des salariés dans le développement de leur projet professionnel;
- informer sur la gestion administrative des départs volontaires;
- demander aux salariés la mise à jour de leurs données personnelles.

Article 2

La procédure de mobilité interne conventionnelle

Les salariés concernés peuvent bénéficier de la mobilité interne prévue par la convention collective Croix-Rouge française.

C’est une mesure qui donne la possibilité aux salariés qui le choisissent de faire une demande de mobilité interne dans l’association.

Afin de privilégier les solutions à l’intérieur de l’association, la mobilité interne est prioritaire par rapport au volontariat au départ. Par conséquent, dès lors que le nombre de salariés faisant l’objet d’une mobilité est égal au nombre de licenciements envisagés dans la catégorie professionnelle, la procédure de volontariat au départ n’est pas mise en œuvre.

Néanmoins et en tout état de cause, les salariés dont le poste est supprimé sont prioritaires concernant la mobilité et le volontariat au départ. Ainsi, un salarié, dont le poste est supprimé, souhaitant bénéficier du volontariat au départ est prioritaire par rapport au salarié, dont le poste n’est pas supprimé, qui souhaite bénéficier d’une même mobilité.

La direction des ressources et des relations humaines demandera aux membres du CCE, lors de la première réunion, son accord pour informer les salariés candidats dont les postes sont concernés par le projet de postuler à des postes vacants, et le cas échéant, de profiter d’ores et déjà de la mobilité interne au sein de l’association.

1. Principes de la mobilité interne

Les personnes concernées par ce plan, c’est-à-dire les personnes situées dans le même périmètre géographique et relevant des mêmes catégories professionnelles, sont prioritaires.

La candidature à la mobilité interne qui sera retenue devra favoriser la mobilité des salariés concernés par le présent projet.

À l’exception des emplois « métiers », tels que définis dans l’accord, les embauches en CDI sur les catégories professionnelles visées sont gelées au niveau national sur les catégories professionnelles concernées et ce, jusqu’à la fin du délai de réponse des propositions de reclassement interne.

Aucun CDD ne pourra, sur ces catégories professionnelles, être transformé en CDI durant cette période. Une demande d’embauche en CDI d’un salarié en CDD constitue une création de poste et doit passer par le carrefour de l’emploi.

En cas d’une vacance ou création de poste, les établissements de la Croix-Rouge française doivent étudier toute possibilité de mobilité interne avant d’envisager un recrutement externe.

Tout poste à pourvoir doit être publié *via* le Carrefour de l’emploi. Ce carrefour assure le traitement des recrutements, des mobilités, des reclassements. Le projet social indique qu’il « doit permettre

l'émergence d'un véritable carrefour de l'ensemble des informations qui concerne l'emploi et le salarié au sein de la Croix-Rouge française. Il permet de faire circuler facilement et à l'ensemble des protagonistes concernés les informations assurant une fluidité dans l'emploi ».

Le salarié qui émet le souhait de mobilité sur un poste ouvert et ayant les compétences et la qualification requise sera alors reçu par le directeur de l'établissement concerné par le poste ouvert sous réserve des modalités décrites ci-dessous.

Les offres d'emploi sont disponibles sur le Carrefour de l'emploi accessible aux salariés ou sur la rubrique « je m'engage » sur www.croix-rouge.fr. Les personnes concernées par ce plan dont le contrat de travail est suspendu et qui, de ce fait, ne peuvent accéder aux outils de messagerie interne se verront adresser la liste des postes à pourvoir au sein de l'association.

La liste des postes à pourvoir est actualisée régulièrement. La liste des postes disponibles sera communiquée aux salariés et à l'ensemble des membres du CCE.

2. Modalités de la mobilité interne

Parmi les catégories professionnelles impactées, sont touchés des emplois indispensables pour le bon fonctionnement de la Croix-Rouge française, (aide-soignant, médecin, directeur, psychologue, IDE, auxiliaire de vie sociale). Un gel total des embauches sur ces postes aurait des conséquences importantes sur le bon fonctionnement et les obligations réglementaires de certains établissements, notamment sanitaires, et sur le service rendu aux usagers.

Afin de concilier le service rendu aux usagers et le souci de trouver une solution pour chaque salarié concerné, il est décidé que les offres de poste des emplois « métiers » pour une mobilité interne soient régulièrement actualisées et transmises systématiquement aux salariés appartenant à la catégorie professionnelle concernée dans le périmètre visé ci-dessus. Le salarié dispose d'un délai de réflexion de deux semaines à compter de la réception de la liste pour dire s'il pourrait être intéressé par un poste proposé. Pendant ce délai, l'ensemble des postes de la liste transmise au salarié restent gelés. Dès lors que le salarié se montre intéressé par un poste disponible, ce poste restera gelé jusqu'à la décision définitive de cette mobilité.

Les autres postes restent gelés.

Chaque candidature sera examinée par l'espace écoute et mobilité en liaison avec le RRH concerné. Si les qualifications du salarié répondent aux exigences du poste, elle sera transmise au directeur de l'établissement concerné par le poste vacant.

Dans le cadre d'une procédure de mobilité interne, le salarié doit recevoir une définition de poste.

Cette définition doit contenir :

- le nom de l'établissement ;
- l'intitulé du poste ;
- les descriptions des missions ;
- la localisation géographique ;
- l'emploi et niveau conventionnel ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail et les modalités d'organisation du travail ;
- la rémunération.

Une fois le RRH rencontré, si le salarié souhaite confirmer sa candidature, il devra manifester par écrit, auprès de l'espace écoute et mobilité, sa volonté au plus tard 72 heures après sa rencontre avec le RRH.

En cas de pluralité de candidatures sur le même poste, le salarié le plus âgé sera retenu et en cas d'égalité celui qui aura le plus d'ancienneté acquise au sein de la Croix-Rouge française sera favorisé.

Il est à noter que les salariés dont le poste a été supprimé sont prioritaires concernant la mobilité par rapport aux autres salariés de la Croix-Rouge française, dont le poste ne sera pas supprimé.

En cas de refus de la candidature, la décision sera signifiée au candidat par un courrier spécifique précisant les raisons du refus.

Conformément à l'article 2.3.2.2 du projet social de la Croix-Rouge française issu de l'accord du 19 juin 2008, il est prévu une période d'adaptation d'un mois de travail effectif pour les collaborateurs ou les agents de maîtrise et de trois mois effectifs pour les cadres. En cas de rupture de la période d'adaptation, le salarié réintégrera le PSE et pourra ainsi bénéficier des mesures prévues à partir de l'article 9 du présent projet d'accord. Cette période ne pourra être rompue qu'à l'initiative du salarié.

3. Aides à la mobilité interne

3.1. Actions de formation

L'association souhaite favoriser des actions de formation adaptées aux besoins des salariés faisant l'objet d'une mobilité.

Dès lors, les salariés, faisant l'objet d'une mobilité interne volontaire, pourront bénéficier, si nécessaire, d'actions de formation, afin d'optimiser leur intégration dans leur nouveau poste.

Le programme de formation sera défini entre l'établissement d'accueil et le salarié puis transmis à l'espace écoute et mobilité. Le site d'accueil en lien avec l'espace écoute et mobilité proposera, en fonction de la formation souhaitée, la liste des organismes susceptibles de correspondre au mieux aux besoins de formation et les tarifs applicables. La formation devra avoir débuté, au plus tard, dans les six mois de l'entrée dans le nouveau poste.

Ainsi, le dossier de formation présenté dans le cadre du PSE sera pris en charge dans la limite d'un plafond de 1 150 points³ par salarié (coût d'inscription). Les frais pédagogiques, le transport et l'hébergement seront pris en charge conformément aux barèmes OPCA tels que définis en annexe. Cette limite de plafond ne s'applique pas aux actions de formation d'adaptation qui doivent être financées par l'employeur, sur le budget du plan de formation.

3.2. Aides à la mobilité géographique

Les aides suivantes sont proposées :

3.2.1. Frais de recherche du logement

La prise en charge des frais se fera selon les modalités suivantes :

- en cas d'utilisation du véhicule personnel : remboursement des frais kilométriques d'après le barème conventionné ;
- en cas d'utilisation d'un moyen de transport en commun, le salarié fera l'avance des frais qui lui seront remboursés. En cas de difficultés, la commission de gestion de l'emploi sera saisie.

Dans le cadre du voyage de reconnaissance, l'employeur prendra en charge les frais d'hôtel et de repas, sur présentation de justificatifs, et dans la limite maximale du barème joint en annexe.

Pour faciliter cette mobilité, l'employeur accorde aux salariés intéressés :

- un jour de congé exceptionnel rémunéré pour rencontrer les responsables de l'unité et visiter celle-ci ;
- une fois cette mutation acceptée et formalisée par écrit, le salarié bénéficiera de 3 jours de congés exceptionnels supplémentaires rémunérés destinés à la recherche d'un logement avec l'appui des responsables de l'unité.

La Croix-Rouge française étudiera des mesures concrètes et opérationnelles sur les dispositifs proposés par le CILGERE, par les CIL et les organismes du 1 % logement. La commission de gestion de l'emploi assurera un suivi.

3.2.2. Frais de déménagement

Si la période d'adaptation est concluante la prise en charge par l'association des frais réels de déménagement est effectuée. Cette prise en charge s'effectue dans les conditions suivantes : le salarié doit, préalablement au remboursement, présenter à son unité d'accueil deux devis. La direction lui notifie son avis par écrit sur le devis le plus économique. Le remboursement s'effectue sur présentation d'une facture détaillée et acquittée. Cette aide ne peut dépasser en tout état de cause 500 points⁴.

3.2.3. Frais de déplacement

Les salariés pourront bénéficier du remboursement des frais liés aux déplacements relatifs aux entretiens avec la direction de l'unité d'accueil et à la visite de celle-ci selon les barèmes conventionnels en vigueur tels que définis en annexe.

³ La valeur du point est égale à 4,45 € (soit 5 117, 50 €).

⁴ La valeur du point est égale à 4,45 € (soit 2 225 €).

3.3. *Autres mesures d'accompagnement à la mobilité*

Les salariés pourront pleinement bénéficier de l'ensemble des autres mesures d'accompagnement à la mobilité de l'annexe I du volet 3 du projet social de la Croix-Rouge française du 19 juin 2008, à savoir :

- mutation (prise en charge des frais de déplacement selon les barèmes conventionnels en vigueur, période d'adaptation) ;
- aide à la mobilité du conjoint du salarié muté (cabinet spécialisé validé par la DRH) dans la limite de 500 €. Par ailleurs, dans l'hypothèse où un salarié de la Croix-Rouge française fait l'objet d'une mobilité géographique et que son conjoint est pour cette raison contraint de démissionner, celui-ci pourra être accompagné dans sa recherche d'emploi par le cabinet de reclassement choisi pendant une durée de six mois à compter de la prise de poste du salarié Croix-Rouge française ;
- avance du dépôt de garantie (prise en charge par le 1 % logement et si nécessaire participation de la Croix-Rouge française) ;
- accès au dispositif de l'espace écoute et mobilité et au Carrefour de l'emploi ;
- organisation de visite d'un jour ouvré sur le site d'accueil préalablement à la décision du salarié. En cas d'utilisation du véhicule personnel, remboursement des frais kilométriques d'après le barème conventionnel ;
- prise en charge pendant une durée de trois mois à compter de la mobilité des frais éventuels de double loyer avant déménagement pour un maximum de 700 € sous réserve de la présentation d'un justificatif mensuel du loyer. Les mêmes dispositions s'appliquent aux propriétaires qui seraient contraints de supporter un crédit et un loyer ;
- prime de mobilité interne à hauteur de un mois de salaire avec un plancher minimum de 3 000 €.

4. **Indemnité de différentiel de salaire**

La Croix-Rouge française s'efforcera de proposer des emplois internes n'entraînant pas de modification de la rémunération mensuelle brute moyenne calculée sur les douze derniers mois.

Néanmoins, en cas de proposition de poste entraînant une baisse de rémunération, hors éléments variables, pour le salarié, ce dernier pourra bénéficier d'une compensation temporaire dénommée « différentiel de rémunération » selon les modalités suivantes :

- premiers douze mois suivants l'acceptation de sa mobilité par le salarié (signature de l'avenant au contrat) : indemnité correspondant à 70 % du différentiel du salaire brut moyen des douze derniers mois jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel de 500 € pour un temps plein ;
- douze mois suivants : indemnité correspondant à 35 % du différentiel du salaire brut moyen des douze derniers mois jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel de 300 € pour un temps plein.

Ce dispositif sera applicable à la date d'effet de la nouvelle situation contractuelle du salarié. Le différentiel est versé annuellement, par comparaison entre le montant du salaire moyen brut des douze derniers mois perçus sur la nouvelle affectation, par rapport au salaire brut annuel moyen des douze mois précédant la nouvelle affectation du salarié.

Cette indemnité sera soumise aux charges sociales et intégrée dans l'assiette servant de base de calcul des impôts sur le revenu. Elle ne sera pas prise en compte dans l'assiette de calcul de la PFA (prime de fin d'année).

Article 3

Le volontariat au départ

1. **Bénéficiaires du dispositif**

Le volontariat au départ permet d'élargir le nombre de personnes éligibles aux mesures du dispositif, en libérant des postes visés par le présent plan de sauvegarde de l'emploi.

Le bénéfice du départ volontaire sera ouvert aux salariés sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

- qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel ;
- que leur projet apporte immédiatement ou à court terme une solution professionnelle personnalisée qui ne peut être qu'une reprise d'un emploi en CDI ou CDD de plus de six mois, qu'une

formation longue et qualifiante ou diplômante s'inscrivant dans le cadre d'un parcours professionnel ou une création ou reprise d'entreprise. Toute situation particulière pourra être étudiée en CGE avec la validation du CCE ;

- qu'ils appartiennent aux catégories professionnelles incluses dans le périmètre géographique du plan.

Cas de refus des candidatures volontaires :

- le volontaire ne remplit pas les conditions requises telles qu'indiquées ci-dessus ;
- le nombre de volontaires par catégorie professionnelle est plus important que le nombre de licenciements envisagés ;
- le nombre de volontaires au final est supérieur au nombre total de licenciements envisagés,
- le départ du salarié entraîne une perte de compétences que l'association juge préjudiciable à son fonctionnement et à sa compétitivité ;
- le poste du salarié volontaire non directement concerné par les suppressions d'emploi n'a pu être pourvu en interne par un salarié concerné par un licenciement économique (salarié concerné = salarié de l'établissement de la Maison Lionel ou du service des secours spécialisés).

Le départage des candidatures au volontariat se fera en fonction des critères d'ordre tels que définis à l'article 4 du présent PSE en CGE (commission de gestion de l'emploi assurant le rôle de la commission de suivi).

Par ailleurs, il est convenu que les salariés dont le poste est supprimé seront prioritaires concernant le volontariat au départ par rapport aux autres salariés dont le poste n'est pas supprimé.

Pour les salariés protégés souhaitant bénéficier du présent dispositif, et sous réserve qu'ils correspondent aux critères définis ci-avant, la procédure administrative d'autorisation de départ sera mise en œuvre après acceptation de leur candidature par la commission de gestion de l'emploi.

En ce qui concerne les autres cas de protections, notamment, la maternité, les salariées volontaires se trouvant en état de grossesse pourront se porter volontaires. Toutefois, en cas d'accord de la direction des ressources et relations humaines, la rupture du contrat pour motif économique n'interviendra qu'à l'issue de la période de protection ; soit, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la fin du congé de maternité.

Une attention particulière sera portée aux projets des salariés âgés de 50 ans et plus.

1 bis. La réduction et l'aménagement individuel et volontaire du temps de travail

Au-delà du fait que la Croix-Rouge française a toujours favorisé les aménagements individuels du temps de travail à la demande des salariés, dans le cadre du présent projet de plan de sauvegarde de l'emploi, le dispositif a pour objectif la sauvegarde de l'emploi.

À ce titre, et pour répondre à cet objectif, les salariés appartenant aux catégories professionnelles (emploi type identique) concernées par le projet de réorganisation pourront demander à bénéficier d'une réduction individuelle de leur temps de travail.

Pour rendre efficace cette mesure et la sauvegarde de l'emploi, la réduction devra être d'au moins 50 % par rapport au temps de travail pratiqué (plein temps par le salarié au moment de la demande et uniquement sur la base d'un temps plein) à moins que le temps de travail des deux salariés assurent la sauvegarde d'un emploi à temps plein. Il convient également que deux salariés d'une même catégorie professionnelle dans le même établissement soient demandeurs pour permettre la sauvegarde d'un emploi.

Toutefois, la Croix-Rouge française s'engage à examiner les demandes pouvant conduire à une réduction inférieure à 50 % (ex. : 60-40) sous réserve :

- de la compatibilité avec les nécessités de l'organisation du site et de la direction d'affectation ;
- de la faisabilité au regard des dispositions sociales, notamment en matière de sécurité sociale ;
- de la sauvegarde de l'emploi, par le fait que deux salariés d'une même catégorie professionnelle dans le même établissement soient demandeurs et que leur temps partiel permette effectivement de « sauver » un emploi.

L'organisation du temps de travail, définie par l'employeur, tiendra compte des contraintes et besoins respectifs.

Cette disposition, basée sur le volontariat, est soumise à l'appréciation de la Croix-Rouge française quant au nombre de bénéficiaires et est conditionnée par la nécessité de conserver des emplois pour le personnel concerné par le projet de réorganisation.

Cette appréciation est fonction de trois critères :

- la compatibilité de la fonction occupée par le salarié volontaire au passage à temps partiel ;
- la structure organisationnelle de l'établissement ;
- les besoins et les nécessités de service de l'entité d'affectation.

Les conditions de mise en œuvre du temps partiel sont les suivantes :

- demande écrite du salarié dans le délai imparti aux mesures volontaires ;
- accord en fonction de la compatibilité de la demande avec l'organisation du travail ;
- avis de la commission de suivi (commission de gestion de l'emploi).

A. – ACCÈS AU TEMPS PARTIEL

La demande du salarié devra être formulée par écrit et adressée à l'espace mobilité, dans les délais prévus pour la phase dédiée au dispositif volontaire.

La réponse interviendra dans les plus brefs délais. Tout refus dans le cadre du présent accord sera motivé. Le salarié pourra néanmoins réitérer sa demande, mais celle-ci ne pourra pas être prise en compte dans le cadre du présent plan de sauvegarde de l'emploi, et les mesures d'accompagnement prévues dans ce cadre ne pourront lui être accordées.

Il est bien entendu que l'acceptation de cette demande est subordonnée au principe que celle-ci permette de reclasser un salarié dont le poste serait supprimé.

B. – MODALITÉS D'APPLICATION DU TEMPS PARTIEL

Le salarié dont le temps partiel aura été accepté, se verra proposer un avenant à son contrat de travail, indiquant la durée du travail, sa répartition, son organisation, la rémunération correspondante, les règles applicables en matière d'heures complémentaires, conformément aux dispositions légales, la durée de l'avenant au contrat.

Le temps partiel ne débutera qu'à date d'effet de l'avenant.

C. – INCITATION FINANCIÈRE AU TEMPS PARTIEL

Les salariés volontaires dont le temps partiel aura été accepté, bénéficieront d'une incitation financière dégressive sur deux ans.

La première année, l'incitation financière est (fixe mensuel) de 60 % du montant de la baisse de salaire par rapport à la rémunération à temps plein.

La deuxième année, l'incitation financière est (fixe mensuel) de 30 % du montant de la baisse de salaire par rapport à la rémunération à temps plein.

Cette indemnité ne rentre pas dans l'assiette de calcul de la PFA.

À l'issue de la période de deux ans à temps partiel, l'incitation est supprimée. Le salarié concerné est prioritaire pour retrouver un emploi à temps plein dans sa catégorie professionnelle.

2. Procédure du volontariat au départ

2.1. Période de volontariat au départ

Sous réserve de l'accord des membres du Comité central d'entreprise et afin de pouvoir anticiper et accompagner au mieux les salariés qui ont un projet personnel ou professionnel, le volontariat au départ sera ouvert dès le lendemain de la dernière réunion des CE/CEC concernés.

La période de volontariat au départ s'ouvrira le 15 avril 2014 et prendra fin le 5 mai 2014, sous réserve de l'homologation ou de la validation de la DIRECCTE. Un calendrier détaillé de l'ensemble de la procédure est annexé au présent accord.

Il est rappelé qu'afin de privilégier les solutions à l'intérieur de l'association, la mobilité interne sera prioritaire par rapport au volontariat au départ. Par conséquent, dès lors que le nombre de salariés dont le poste est supprimé et faisant l'objet d'une mobilité correspond au nombre de licenciements dans la catégorie professionnelle la procédure de volontariat au départ sera arrêtée.

Par ailleurs, il est rappelé que les candidatures au départ volontaire ne seront étudiées qu'à partir du moment où le départ libérerait un poste permettant le reclassement interne au sein du groupe d'un salarié menacé de licenciement.

2.2. Modalités du volontariat au départ

Conformément à l'article 2.3 du projet social de la Croix-Rouge française issu de l'accord du 19 juin 2008, la procédure du volontariat au départ sera celle décrite ci-dessous.

2.2.1. Information des salariés

À l'issue de la procédure d'information-consultation du comité central d'entreprise et des institutions représentatives du personnel locales au titre du présent projet d'accord/accord, ou plus tôt avec l'accord du comité central d'entreprise (accord prévolontariat) une information générale sera diffusée au sein des établissements concernés de l'association, sur :

- les dates de la période dédiée au volontariat ;
- les critères d'éligibilité ;
- les modalités pratiques du dispositif ;
- les coordonnées de l'espace écoute et mobilité et ses heures d'ouverture ;
- les moyens et mesures dont les salariés volontaires acceptés par la direction peuvent bénéficier.

À titre individuel, chaque salarié intéressé devra rencontrer l'espace écoute et mobilité pour connaître sa situation au regard de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

Ainsi, chaque salarié intéressé pourra mener sa réflexion sur le dispositif en connaissance de cause.

Par ailleurs, l'association mettra à disposition des salariés, dès la fin de la procédure d'information/consultation (ou plus tôt avec l'accord du comité central d'entreprise et du comité d'établissement local et/ou du conseil d'établissement conventionnel local), les informations pratiques sur les dispositifs dudit plan de sauvegarde de l'emploi.

2.2.2. Constitution d'un dossier

Chaque salarié souhaitant se porter volontaire devra constituer un dossier exhaustif exposant les raisons de sa candidature ainsi que son projet professionnel et personnel.

Ce projet sera rédigé avec l'assistance de l'espace écoute et mobilité.

Dans le cadre de ce projet, le salarié sera éligible à des actions d'adaptation et de formation.

Les dossiers de volontariat seront examinés lors de la réunion de la commission de gestion de l'emploi prévue à cet effet. Il est prévu que le cabinet de reclassement soit présent lors de la commission de gestion de l'emploi afin d'éclairer les membres de cette commission en qualité d'expert.

2.2.3. Validation par le CCE des candidatures proposées par la commission de gestion de l'emploi

La commission de gestion de l'emploi est issue du projet social de la Croix-Rouge française du 19 juin 2008. Elle est composée de représentants de la direction et du CCE.

Le comité central d'entreprise procédera à la validation définitive des projets de volontariat au départ des salariés permettant les ruptures des contrats de travail pour motif économique.

Cette validation sera accompagnée éventuellement d'une prise de décision concernant le financement d'actions de formation dans la limite de 1 150 points⁵ (coût d'inscription). Les frais pédagogiques, le transport et l'hébergement seront pris en charge conformément aux barèmes OPCA tels que définis en annexe.

Un examen particulier des demandes de formation dépassant ces plafonds pourra être fait au cas par cas lors de la commission de gestion de l'emploi. Les décisions prises par la CGE, validées par le CCE, seront communiquées aux salariés concernés. Les refus seront motivés.

2.2.4. Intervention éventuelle d'un cabinet extérieur

En cas de dossier nécessitant des investigations complémentaires, notamment de projets professionnels personnalisés, il pourra être fait appel au cabinet d'accompagnement aux projets professionnels afin d'éclairer les travaux de la commission de gestion de l'emploi. En tout état de cause, ce cabinet ne pourra intervenir qu'à l'issue de la deuxième réunion du CCE.

2.3. Matérialisation du volontariat au départ

La rupture et le choix de la date de rupture se feront d'un commun accord au visa de l'article 1134 du code civil, et feront l'objet d'un suivi de la commission de gestion de l'emploi.

⁵ La valeur du point est égale à 4,45 euros (soit 5117,50 €).

Cet article dispose que « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise... ».

La date de rupture sera fixée au plus tard dans les huit jours de la tenue de la réunion de la Commission de gestion de l'emploi ayant validé le départ.

Le modèle de la convention de rupture sera rédigé par la direction des ressources et des relations humaines et remise en main propre contre décharge au salarié par le RRH. Chaque partie procédera à la signature du document.

3. Indemnités afférentes au volontariat au départ

Le salaire servant de base au calcul des indemnités afférentes au volontariat au départ est égal au salaire brut moyen des trois derniers mois ou, si c'est plus favorable, au douzième de la rémunération brute perçue au cours des douze mois précédant la rupture.

Les salariés volontaires au départ auront droit aux indemnités suivantes :

3.1. Indemnité de départ volontaire pour motif économique

Conformément au projet social de la Croix-Rouge française du 19 juin 2008, une indemnité est versée en cas départ volontaire pour motif économique. Cette indemnité exclut de fait le versement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

L'indemnité de départ volontaire pour motif économique sera versée selon les modalités suivantes :

– les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ;

Ces salariés percevront une indemnité égale à un demi-mois de salaire par année d'ancienneté ;

– les salariés ayant deux ans d'ancienneté et plus :

Ces salariés percevront une indemnité égale à un mois de salaire par année d'ancienneté plafonnée à douze mois.

3.2. Prime au volontariat au départ

Le volontariat au départ validé par le CCE sera assorti d'une prime de six mois de salaire.

3.3. Majoration d'ancienneté

Le salarié volontaire au départ percevra, en supplément de la prime précitée, un demi-mois de salaire par tranche de cinq années d'ancienneté. Cette majoration sera intégrée à la prime de volontariat au départ.

3.4. Majoration pour salariés âgés de plus de 60 ans

Les salariés âgés de plus de 60 ans et ayant droit à une retraite à taux plein, appartenant aux catégories professionnelles concernées et visés par le présent projet bénéficieront d'un demi-mois de salaire en plus des indemnités globales (3.1 – 3.2 – 3.3) qui leur seront versées. Cette majoration sera ajoutée à la prime de volontariat au départ.

4. Mesures complémentaires applicables au volontariat au départ

4.1. Maintien du bénéfice de la mutuelle

L'employeur s'engage à maintenir, sur la base du contrat salarié Croix-Rouge française, au salarié dont le contrat est rompu et aux membres de sa famille déjà inscrits à la mutuelle de la Croix-Rouge française (conjoint, enfants), le bénéfice de cette mutuelle pendant une période d'un an après la rupture du contrat, sur la base des adhésions en cours au moment de la rupture du contrat de travail, de la tarification applicable aux salariés et des éventuels avantages complémentaires.

Cette protection prendra fin par anticipation en cas de retour à l'emploi (CDI ou CDD de plus de douze mois) de l'intéressé pendant la période d'un an de prise en charge de la cotisation par l'employeur.

Elle serait toutefois maintenue s'il n'existe pas de mutuelle chez le nouvel employeur jusqu'à la fin de la période de douze mois précitée et en cas de période d'essai non concluante jusqu'à la fin de la période de douze mois précitée.

Le maintien de cette mesure est subordonné à la justification mensuelle de l'intéressé de son appartenance au régime des demandeurs d'emploi ou de la copie de son contrat de travail, et de la preuve de l'absence de mutuelle (garantie des frais de santé) chez le nouvel employeur, la mesure prenant fin avec son retour à l'emploi (CDI ou CDD de plus de douze mois).

4.2. Aide au suivi d'une action de formation à un nouvel emploi

Chaque demande de formation sera présentée à l'espace écoute et mobilité et fera l'objet d'une validation paritaire par la commission de gestion de l'emploi et par la direction des ressources et des relations humaines.

Cette validation sera accompagnée éventuellement d'une prise de décision concernant le financement d'actions de formation dans la limite de 1 150 points⁶ par salarié (coût d'inscription). Les frais pédagogiques, le transport et l'hébergement seront pris en charge conformément aux barèmes OPCA tels que définis en annexe.

Un examen particulier des demandes de formation dépassant ces plafonds pourra être fait au cas par cas.

Les salariés intéressés par cette mesure pourront s'adresser à l'espace écoute et mobilité, qui les aidera dans la recherche d'organismes susceptibles de correspondre au mieux aux besoins de formation et sur les tarifs applicables.

4.3. Action de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Préalablement à la rupture du contrat, un congé rémunéré de cinq jours pourra être accordé à tout salarié qui en fait la demande en vue de participer aux épreuves de validation des acquis de l'expérience, ainsi que le cas échéant, en vue de l'accompagnement du candidat à la constitution des dossiers de VAE.

Un spécialiste identifié par l'espace écoute et mobilité accompagnera tout salarié qui en fait la demande dans la description de son expérience et dans la mise en relation de ses compétences avec celles exigées par le référentiel de la certification qu'il vise.

Le salarié pourra, s'il le souhaite, être assisté dans sa préparation à l'entretien avec le jury par les spécialistes identifiés par l'espace écoute et mobilité dans le délai maximum d'un an à compter de la rupture de son contrat de travail.

4.4. Prime à la création d'emploi ou d'entreprise

La Croix-Rouge française souhaite aider les personnes visées par le projet de plan de sauvegarde de l'emploi désirant créer leur propre entreprise ou leur propre emploi dans le cadre de la procédure de volontariat au départ.

Les personnes intéressées par une installation en « libéral » ou par la création de leur propre entreprise pourront bénéficier de prestations spécifiques du cabinet d'accompagnement aux projets professionnels.

Montant de l'aide

L'employeur s'engage à verser une somme égale à 1 000 points⁷ :

- soit en cas d'installation effective sous réserve de la production de justificatifs d'une installation effective.
- soit en cas de création ou reprise d'activité : cette somme sera versée sous réserve de justificatifs par exemple de l'inscription au registre du commerce attestant de la création ou de la reprise d'activité.

Cette aide sera versée aux salariés dont les contrats de travail sont rompus, qui remplissent les conditions définies ci-dessus et qui fournissent les justificatifs nécessaires. 700 points⁸ seront versés lors de l'immatriculation au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés. 300 points⁹ seront versés après un délai de trois mois d'activité sous réserve d'un justificatif qui permet de prouver que le salarié continue cette activité.

La date limite pour remplir les conditions de cette aide est fixée jusqu'à la fin de la prestation d'un cabinet d'accompagnement aux projets professionnels du présent plan.

4.5. Priorité de réembauche

Le salarié volontaire au départ bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un an, à compter de la rupture, en application de l'article L. 1233-45 du code du travail.

⁶ La valeur du point est égale à 4,45 euros (soit 5 117,50 €).

⁷ La valeur du point est égale à 4,45 euros (soit 4 450 €).

⁸ La valeur du point est égale à 4,45 euros (soit 3 115 €).

⁹ La valeur du point est égale à 4,45 euros (soit 1 335 €).

Le salarié devra manifester son désir d'user de cette priorité dans un délai d'un an à partir de la date de rupture de son contrat, conformément aux dispositions légales.

4.6. *Autres mesures applicables au volontariat au départ*

Les salariés pourront pleinement bénéficier de l'ensemble des autres mesures d'accompagnement au volontariat au départ de l'annexe II du volet 3 du projet social de la Croix-Rouge française du 19 juin 2008, à savoir :

- intervention d'un cabinet d'accompagnement aux projets professionnels ;
- aide à la mobilité externe (prise en charge des frais de déménagement sur présentation de justificatifs (nécessité de présenter deux devis) dans la limite de 500¹⁰ points, prise en charge dans la limite de 3 jours ouvrés du temps passé à la recherche d'un nouveau logement, remboursement des frais de transport sur justificatifs selon le barème conventionnel en vigueur ;
- avance de dépôt de garantie (prise en charge par le 1 % logement et si nécessaire, en complément, participation de la Croix-Rouge française) ;
- autorisation d'absence rémunérée (1 à 2 jours) pour se rendre à un entretien d'embauche et remboursement des frais de transport selon le barème conventionnel en vigueur ;
- maintien du financement du plan de formation de l'année en cours ;
- accès aux dispositifs de l'espace mobilité et du carrefour de l'emploi ;
- par ailleurs, dans l'hypothèse où, en raison du projet professionnel du salarié de la Croix-Rouge française, son conjoint est contraint de démissionner, celui-ci pourra être accompagné dans sa recherche d'emploi par le cabinet de reclassement choisi pendant une durée de trois mois à compter du démarrage du projet du salarié Croix-Rouge française ;
- prise en charge pendant une durée de trois mois à compter du démarrage du projet des frais éventuels de double loyer avant déménagement pour un maximum de 700 € sous réserve de la présentation d'un justificatif mensuel du loyer. Les mêmes dispositions s'appliquent aux propriétaires qui seraient contraints de supporter un crédit et un loyer.

4.7. *Possibilité de départ anticipé*

Afin de limiter le nombre de licenciements à l'échéance, l'association se propose d'accorder la possibilité d'une suspension de contrat au salarié ayant trouvé une opportunité de reclassement professionnel externe, sous réserve de pouvoir trouver une solution de remplacement provisoire.

La mise en œuvre de cette mesure éviterait ainsi que les salariés ayant trouvé une mesure de mobilité dans un emploi ait à choisir entre la démission et l'attente de la rupture d'un commun accord au risque de perdre l'opportunité trouvée. Il est certain que si la majeure partie des salariés retrouvaient une solution de mobilité le plus tôt possible, le dénouement en serait que plus satisfaisant pour eux.

Dans le cas où un salarié souhaiterait bénéficier de cette mesure et sous condition qu'il présente une solution de mobilité, son contrat sera suspendu d'un commun accord, avec suspension de la rémunération, jusqu'à ce qu'il puisse bénéficier des mesures du plan de sauvegarde pour l'emploi auxquelles il aurait pu prétendre. En cas de période d'essai non concluante d'un CDI ou CDD le salarié pourra réintégrer le PSE et bénéficier des mesures du présent plan jusqu'au terme du congé de reclassement. En tout état de cause, le salarié ne pourra bénéficier des mesures dont il a déjà bénéficié au titre de ce plan.

Partie 2

Les mesures destinées à accompagner les salariés dont le licenciement est envisagé

À l'issue des phases de mobilité interne et de volontariat au départ, pendant lesquelles les salariés sont assistés par l'espace écoute et mobilité, la direction des ressources et des relations humaines appliquera les critères d'ordre si les résultats de ces dispositifs n'ont pas pu produire leur effet.

Les mesures de la présente partie du document s'appliqueront aux salariés pour lesquels aucune solution de mobilité interne ou de volontariat au départ n'a pu être trouvée et dont le départ serait envisagé après application de ces critères d'ordre.

¹⁰ La valeur du point est égale à 4,45 euros (soit 2 225 €).

Article 1^{er}

Le reclassement interne

L'association mettra alors tout en œuvre pour rechercher et pour proposer aux salariés désignés par application des critères d'ordre, les opportunités internes susceptibles de leur convenir.

Afin de favoriser le reclassement interne des salariés, un dispositif spécifique va succéder à l'espace écoute et mobilité et être mis en place afin d'aider les salariés et favoriser leur reclassement au sein de la Croix-Rouge française: l'antenne emploi.

1. Les dispositifs du reclassement interne

Le reclassement interne s'appuie sur deux dispositifs: la création d'une antenne emploi et l'utilisation du carrefour de l'emploi.

1.1. Mise en place de l'antenne emploi

L'antenne emploi est une structure d'accueil destinée à aider individuellement les salariés dont le licenciement est envisagé à conserver leur emploi ou à retrouver un emploi.

1.1.1. Priorités de l'antenne emploi

Diffuser la candidature des salariés dans plusieurs établissements où leur mutation peut être envisagée, en cas de création ou de vacance de postes correspondant à leur catégorie professionnelle et à leur qualification (en coordination avec le carrefour de l'emploi).

Communiquer aux salariés les offres d'emplois dans leurs catégories professionnelles provenant des établissements de la Croix-Rouge française.

Préparer les dossiers en vue de faire bénéficier les intéressés d'une action d'adaptation ou de formation.

Il s'agit également de développer une action permettant de retrouver un emploi au bénéfice du conjoint ou concubin d'un salarié muté.

1.1.2. Lieu d'accueil, moyens logistiques et matériels

L'ensemble des moyens (locaux, permanences et moyens humains) sont mis à la disposition de l'antenne emploi qui fonctionnera avec une permanence locale et une coordination nationale assurée par un responsable de la direction des ressources et des relations humaines.

Les salariés touchés par ces mesures pourront donc avoir accès à un lieu spécifique où des personnes dédiées (responsable ressources humaines, cabinet d'accompagnement, référent, aide de la direction des ressources et des relations humaines) seront mis à leur disposition pour répondre à leurs questions et les aider dans leur accompagnement vers l'emploi.

1.2. Utilisation de l'outil « carrefour de l'emploi »

Le Carrefour de l'emploi est un outil de gestion de l'emploi à la Croix-Rouge française. Il permet de centraliser toutes les offres d'emploi au sein de l'association.

Cet outil présente une véritable aide et permet de répertorier et recenser toutes les offres disponibles, qu'il conviendra d'étudier afin de les proposer aux salariés concernés.

2. La procédure de reclassement interne

2.1. Mise à disposition des offres

Un référent au sein de la direction des ressources et des relations humaines sera en charge de collecter les postes disponibles au sein de la Croix-Rouge française et du groupe Croix-Rouge tant sur le territoire métropolitain que dans l'outre-mer où la Croix-Rouge française est implantée. Ces postes seront centralisés par la direction des ressources et des relations humaines.

Les postes sont disponibles pour tout salarié de l'association *via* le carrefour de l'emploi et sur la rubrique « je m'engage » sur le site web Croix-Rouge française pour les postes Croix-Rouge française et sur une liste spécifique pour les postes ouverts au sein du groupe Croix-Rouge.

Les offres de reclassement seront formulées de manière écrite aux salariés concernés par lettre remise en main propre contre décharge ou, si besoin, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elles contiendront les informations suivantes :

- le nom de l'établissement ;
- l'intitulé du poste ;
- les descriptions des missions ;
- la localisation géographique ;
- la catégorie professionnelle et le niveau conventionnel ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail et les modalités d'organisation du travail ;
- la rémunération conformément à la convention collective.

Les salariés se voyant proposer une offre de reclassement interne disposeront d'un délai de deux semaines à compter du jour de la remise en main propre ou de sa première présentation par les services postaux pour accepter ou refuser la proposition qui leur sera faite.

Un coupon-réponse sera joint à cette offre de reclassement. Sur ce coupon, le salarié indiquera les postes qui sont susceptibles de l'intéresser par ordre de priorité. Une fois complété par les salariés concernés, il devra être retourné à l'antenne emploi (nationale). La remise du coupon-réponse devra s'effectuer par retour de courrier, dans le délai précité, par lettre recommandée avec accusé de réception. La non remise de ce coupon dans le délai précité, ou la remise d'un coupon vierge ou incomplet, sera traitée comme un refus de reclassement.

En tout état de cause les postes qui correspondent aux compétences et qualifications du salarié concerné continueront de lui être proposés jusqu'à la fin de la période de reclassement interne.

Pour pouvoir valablement prétendre avoir répondu dans les délais, la réponse du salarié doit être adressée à l'antenne emploi (nationale) avant l'expiration du délai, soit avant minuit le dernier jour octroyé pour la réponse.

En cas de pluralité de candidatures sur un même poste, et à compétences égales, le premier critère de sélection des candidats sera l'âge du salarié et en cas d'âge identique, le second critère sera l'ancienneté (celui qui aura la plus grande ancienneté sera retenu). Il est prévu une période d'adaptation d'un mois de travail effectif pour les collaborateurs ou les agents de maîtrise et de trois mois effectifs pour les cadres. En cas de rupture de la période d'adaptation, le salarié réintègrera le PSE et pourra ainsi bénéficier des mesures du présent accord. La période d'adaptation ne pourra être rompue qu'à l'initiative du salarié.

2.2. *Accompagnement au reclassement interne*

2.2.1. *Actions de formation*

L'association souhaite favoriser des actions de formation adaptées aux besoins des salariés faisant l'objet d'un reclassement interne.

Dès lors, les salariés, faisant l'objet d'un reclassement interne, pourront bénéficier, si nécessaire, d'actions de formation afin d'optimiser leur intégration dans leur nouveau poste.

Le programme de formation sera défini entre l'établissement d'accueil et le salarié puis transmis à l'antenne emploi. L'antenne emploi pourra contribuer au choix de la formation souhaitée, à la liste des organismes susceptibles de correspondre au mieux aux besoins de formation et aux tarifs applicables.

Ainsi, le dossier de formation présenté, dans le cadre du PSE, sera pris en charge dans la limite d'un plafond de 1 150 points (coût d'inscription). Les frais pédagogiques, le transport et l'hébergement seront pris en charge conformément aux barèmes OPCA tels que définis en annexe.

La formation devra avoir débuté, au plus tard, dans les six mois de l'entrée dans le nouveau poste. Ce plafond ne s'applique pas aux actions de formation et d'adaptation qui doivent être financées par l'employeur.

2.2.2. *Aides au reclassement interne entraînant une mobilité géographique*

Les aides suivantes sont proposées :

Frais de recherche du logement

La prise en charge des frais se fera selon les modalités suivantes :

- en cas d'utilisation du véhicule personnel : remboursement des frais kilométriques d'après le barème conventionnel ;

- en cas d'utilisation d'un moyen de transport en commun, le salarié fera l'avance des frais qui lui seront remboursés. En cas de difficultés, la commission de gestion de l'emploi sera saisie;
- dans le cadre du voyage de reconnaissance, l'employeur prendra en charge les frais d'hôtel et de repas, sur présentation de justificatifs, et dans la limite maximale du barème joint en annexe.

Pour faciliter ce reclassement interne, l'employeur accorde aux salariés intéressés :

- un jour de congé exceptionnel rémunéré pour rencontrer les responsables de l'unité et visiter celle-ci;
- une fois cette mutation acceptée et formalisée par écrit, le salarié bénéficiera de trois jours de congés exceptionnels supplémentaires rémunérés destinés à la recherche d'un logement avec l'appui des responsables de l'unité.

La Croix-Rouge française étudiera des mesures concrètes et opérationnelles sur les dispositifs proposés par le CILGERE, par les CIL et les organismes du 1 % logement. La commission de gestion de l'emploi assurera un suivi.

Frais de déménagement

Si la période d'adaptation est concluante, la prise en charge par l'association des frais réels de déménagement est effectuée. Cette prise en charge s'effectue dans les conditions suivantes: le salarié doit, préalablement au remboursement, présenter à son unité d'accueil deux devis. L'association lui notifie son avis par écrit sur le devis le plus économique. Le remboursement s'effectue sur présentation d'une facture détaillée et acquittée. Cette prise en charge ne peut dépasser en tout état de cause 500¹¹ points.

Frais de déplacement

Les salariés pourront bénéficier du remboursement des frais liés aux déplacements relatifs aux entretiens avec la direction de l'unité d'accueil et à la visite de celle-ci selon les barèmes conventionnels en vigueur.

Autres mesures d'accompagnement du reclassement

Les salariés pourront pleinement bénéficier de l'ensemble des autres mesures d'accompagnement au reclassement de l'annexe I du volet 3 du projet social de la Croix-Rouge française du 19 juin 2008, à savoir :

- mutation (prise en charge des frais de déplacement selon les barèmes conventionnels en vigueur, période d'adaptation);
- aide à la mobilité du conjoint du salarié muté (cabinet spécialisé validé par la DRH) dans la limite de 500 €. Par ailleurs, dans l'hypothèse où un salarié de la Croix-Rouge française fait l'objet d'une mobilité géographique et que son conjoint est pour cette raison contraint de démissionner, celui-ci pourra être accompagné dans sa recherche d'emploi par le cabinet de reclassement choisi pendant une durée de six mois à compter de la prise de poste du salarié Croix-Rouge française;
- avance du dépôt de garantie (prise en charge par le 1 % logement et si nécessaire participation de la Croix-Rouge française);
- accès au dispositif de l'Antenne emploi et au Carrefour de l'emploi;
- organisation de visite de 1 jour ouvré sur le site d'accueil préalablement à la décision du salarié. En cas d'utilisation du véhicule personnel, remboursement des frais kilométriques d'après le barème conventionnel;
- prise en charge pendant une durée de trois mois à compter de la mobilité des frais éventuels de double loyer avant déménagement pour un maximum de 700 € sous réserve de la présentation d'un justificatif mensuel du loyer. Les mêmes dispositions s'appliquent aux propriétaires qui seraient contraints de supporter un crédit et un loyer;
- prime de mobilité interne à hauteur de un mois de salaire avec un plancher minimum de 3 000 €.

2.3. Indemnité de différentiel de salaire

La Croix-Rouge française s'efforcera de proposer des emplois internes n'entraînant pas de modification de la rémunération mensuelle brute moyenne calculée sur les douze derniers mois.

¹¹ La valeur du point est égale à 4,45 € (soit 2 225 €).

Néanmoins, en cas de proposition de poste entraînant une baisse de rémunération, hors éléments variables, pour le salarié, ce dernier pourra bénéficier d'une compensation temporaire dénommée « différentiel de rémunération » selon les modalités suivantes :

- premiers douze mois suivants l'acceptation de son reclassement par le salarié (signature de l'avenant au contrat) : indemnité correspondant à 70 % du différentiel du salaire brut moyen des douze derniers mois jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel de 500 € pour un temps plein ;
- douze mois suivants : indemnité correspondant à 35 % du différentiel du salaire brut moyen des douze derniers mois jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel de 300 € pour un temps plein.

Ce dispositif sera applicable à la date d'effet de la nouvelle situation contractuelle du salarié. Le différentiel est versé annuellement, par comparaison entre le montant du salaire moyen brut des douze derniers mois perçus sur la nouvelle affectation, par rapport au salaire brut annuel moyen des douze mois précédant la nouvelle affectation du salarié.

Cette indemnité sera soumise aux charges sociales et intégrée dans l'assiette servant de base de calcul des impôts sur le revenu. Elle ne sera pas prise en compte dans l'assiette de calcul de la PFA (prime de fin d'année).

Article 2

Le reclassement externe

1. Intervention d'un cabinet d'accompagnement

Afin de satisfaire l'objectif prioritaire du reclassement, une antenne emploi sera mise en place dans le cadre du présent plan, par le cabinet d'accompagnement ALTEDIA.

1.1. Objectifs de l'antenne emploi

Accompagner les salariés licenciés dans leur repositionnement professionnel et personnel.

Accompagner les salariés, de manière individuelle, sur des projets salariés, de reconversion (formation), projets personnels et projets de création ou de reprise d'entreprise.

Organiser une collecte des offres d'emploi externes pour une mise en relation avec les entreprises qui recrutent.

1.2. Fonctionnement

Dans le cadre d'une démarche active, les salariés licenciés seront dénommés « candidats ».

L'antenne emploi aura la responsabilité d'accompagner les candidats dans leur démarche de recherche d'emploi ou de solutions identifiées et de collecter des offres d'emploi externes.

1.3. Méthodologie d'accompagnement à la recherche d'emploi appliquée par le cabinet d'accompagnement

La méthodologie retenue pour accompagner les salariés dans leur démarche de recherche d'emploi se déroule en plusieurs phases :

- établissement d'un bilan professionnel et personnel et élaboration d'un projet professionnel réaliste ;
- acquisition des techniques et des outils de recherche d'emploi ;
- analyse et validation des besoins en formation en cohérence avec le projet professionnel ;
- construction et validation du projet professionnel ;
- stratégie d'approche du marché ;
- développement des outils de communication ;
- entraînement aux entretiens réseaux et aux entretiens de recrutement ;
- suivi de la campagne de recherche ;
- suivi d'intégration.

En outre, le cabinet ALTEDIA informera mensuellement la Croix-Rouge française et la commission de gestion de l'emploi sur l'accompagnement réalisé auprès des salariés.

1.3.1. Le bilan professionnel et personnel

Le bilan professionnel et personnel se déroule généralement selon les étapes suivantes :

- analyse du parcours professionnel ;
- analyse des compétences et identification des aptitudes et des motivations ;
- repérage des points forts et des points d'amélioration.

À partir de ce bilan professionnel et personnel et après prise en compte des contraintes et des opportunités du marché de l'emploi :

- exploration des pistes envisageables et des conditions de faisabilité ;
- élaboration d'un projet professionnel réaliste ;
- validation au regard du marché de l'emploi de la compatibilité entre les projets de repositionnement professionnel et les potentialités dégagées lors du bilan.

On entend par « réaliste », un projet qui :

- est cohérent avec l'attente des entreprises dans le métier visé ;
- est cohérent avec le bilan professionnel et personnel du candidat ;
- s'adapte tout au long du parcours de recherche d'emploi, en tirant les enseignements des contacts pris avec les entreprises.

Cette phase est menée essentiellement sous la forme d'entretiens individuels avec le consultant dédié en début d'accompagnement et l'aide éventuelle de questionnaires et de documents d'auto-analyse.

À l'issue de cette phase, les candidats pourront identifier les choix d'orientation professionnelle :

- recherche d'emploi directe ;
- recherche d'emploi nécessitant ou non une formation ;
- une création ou reprise d'entreprise ;
- un projet personnel.

Le cabinet mettra en place un accompagnement spécifique en fonction des choix d'orientation professionnelle :

- accompagnement à la recherche d'emploi ;
- élaboration d'un projet de reconversion et mise en œuvre des étapes indispensables à sa réussite (information sur les diplômes et formations existantes, choix des organismes appropriés, aide à la préparation du dossier d'inscription, organisation du financement et validation du dossier par la commission de suivi) ;
- accompagnement pour les candidats souhaitant créer ou reprendre une entreprise ou créer leur propre emploi. Cette action sera menée par un consultant spécialiste.

1.3.2. Mise en œuvre du plan d'action

La campagne de recherche d'emploi sera menée afin d'atteindre les objectifs suivants :

- se faire connaître des cibles : décider de la stratégie de recherche et des moyens à utiliser pour entrer en contact avec les cibles ;
- savoir parler de ses expériences et de ses atouts et les valoriser : développer les argumentaires de recherche ;
- réussir les entretiens.

Cette phase comprend un double suivi :

Conseil et appui d'un consultant attitré pendant toute cette période :

Dans le cadre d'entretiens individuels mensuels, ces séances de travail ont pour objectif de :

- améliorer et élaborer les outils et techniques de communication : CV, lettres de motivation ;
- définir un plan de campagne : stratégie d'actions, ciblage d'entreprises, réseau, étude de marché... ;
- préparer les entretiens de recrutement et en faire l'analyse ;
- mettre en place des actions correctives, faire le point de la situation et des démarches entreprises et ajuster les projets en fonction des résultats ;
- apporter des techniques de maîtrise et de gestion du temps ;
- préparer et suivre l'intégration du candidat dans la nouvelle entreprise.

Participation active à des ateliers de communication et de formation aux techniques de recherche d'emploi.

L'antenne emploi accompagnera ce suivi par une assistance logistique adaptée.

1.3.3. Ateliers

En complément de l'accompagnement individuel, l'antenne emploi proposera un large programme de formations. Ces formations seront dispensées en atelier de travail par petits groupes.

Le candidat participe à ces ateliers en accord avec son consultant et selon le plan d'actions défini.

Les différentes formations d'une durée d'une demie ou 1 journée auront les thèmes suivants: le marché de l'emploi, le CV, la communication écrite (lettre de motivation, réponse à une annonce, candidature spontanée), l'entretien de recrutement (préparation, simulation), les tests de recrutement, la communication orale, etc.

1.3.4. La collecte d'offres d'emploi

L'antenne emploi mettra à disposition des candidats un dispositif de collecte des offres d'emploi. Cette collecte est personnalisée et individuelle en fonction du projet, de la cible et de la zone géographique de chaque candidat.

L'antenne oriente sa collecte d'emploi vers la prospection de postes auprès des entreprises locales en amont de leur médiatisation sur le marché de l'emploi.

Les locaux de l'antenne emploi seront basés, dans la mesure du possible, dans les locaux du cabinet.

1.3.5. Candidat actif

La collecte d'emploi est réalisée par le cabinet d'accompagnement pour tout candidat actif dans sa recherche d'emploi.

On entend par actif, un candidat qui :

- adhère à la démarche d'accompagnement individuel du cabinet;
- participe à l'ensemble des animations, ateliers de travail en fonction de son projet;
- se rend aux entretiens proposés par les consultants;
- se présente à chaque entretien de recrutement et adopte une attitude positive;
- mène personnellement des actions construites et constantes de recherche d'emploi;
- fait de la recherche d'une nouvelle activité professionnelle sa priorité.

À cet effet, il sera proposé à chaque candidat de signer une charte d'engagement mutuel afin de valider les principes énoncés ci-dessus.

1.3.6. Moyens logistiques de l'antenne mis à disposition des candidats

Salle de documentation et d'information (presse quotidienne et hebdomadaire, revues spécialisées, annuaires professionnels).

Salles de réunion.

Téléphones, fax, photocopieurs.

Moyens informatiques, dont connexion Internet.

Papier, enveloppes, affranchissements.

Accès Internet haut débit.

1.3.7. Accompagnement spécifique à la création ou la reprise d'entreprise

Les candidats désireux de créer leur propre activité, de créer ou de reprendre une entreprise pourront bénéficier d'un programme d'accompagnement spécifique, afin de pouvoir réaliser leur projet dans les meilleures conditions de fiabilité tant personnelle que professionnelle et de leur permettre de gagner du temps et de l'efficacité pour le montage de leur dossier en leur facilitant l'accès au milieu professionnel concerné par leur activité.

Le déroulement de l'accompagnement se fera en trois étapes :

- étude d'un pré projet afin que le candidat puisse décider de créer, ou non, son activité;
- étude, examen et réalisation du projet:
 - établissement du projet;
 - études de marchés;
 - études de faisabilité technique;

- analyses des contraintes du projet, de ses forces et de ses faiblesses;
 - établissement des comptes prévisionnels, des besoins en fond de roulement, du plan d'investissement;
 - détermination du cadre juridique.
- mise en œuvre et assistance au démarrage du projet: organisation, mise en œuvre, calendrier et démarches administratives et accompagnement au démarrage de l'activité dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

L'antenne emploi pourra orienter le candidat vers des formations relatives soit à sa future activité soit aux outils nécessaires à la gestion de son entreprise.

1.3.8. Durée de la prestation du cabinet de reclassement

La durée d'accompagnement est déterminée à l'article 2.2.1.

L'accompagnement individuel pourra s'achever antérieurement au terme de la durée d'accompagnement par la détermination d'une solution identifiée.

À titre exceptionnel, la durée d'accompagnement pourra être prorogée, au cas par cas, sur demande du cabinet de reclassement, en accord avec la Croix-Rouge française et après approbation de la commission de suivi.

1.3.9. Solutions identifiées

Une offre valable d'emploi correspond en tout état de cause à une offre ferme d'embauche. Est considéré comme ayant bénéficié d'une « solution identifiée de reclassement » :

- toute personne ayant été embauchée par une entreprise extérieure dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'au moins six mois;
- toute personne ayant repris une entreprise en France ou créé sa propre activité;
- tout salarié bénéficiant d'une action de formation égale ou supérieure à 300 heures;
- tout salarié engagé dans la réalisation d'un projet professionnel personnalisé (création ou reprise d'entreprise);
- tout salarié ayant exprimé son désir de ne pas rechercher d'emploi salarié ou d'activité professionnelle, ou de ne plus faire appel aux services du cabinet d'outplacement, par lettre RAR (recommandée avec accusé de réception);
- toute personne ayant refusé deux offres valables d'emploi (OVE) sans motif légitime ou trois offres d'emploi pour les salariés les plus fragilisés.

Est considérée comme une offre valable d'emploi (OVE), un poste qui :

- correspond à un projet professionnel validé par le salarié et le consultant référent (CDI, CDD ou contrat d'intérim supérieur à 6 mois avec perspective d'embauche ou librement accepté par le salarié);
- est situé au maximum à 50 km du domicile du salarié et/ou à une heure de trajet de son lieu de résidence; ce temps de trajet pourra être augmenté avec l'accord express du salarié;
- est assorti d'une rémunération égale au minimum à 80 % du salaire du salarié concerné (hors prime exceptionnelle, avantage en nature...).

Le refus par le salarié d'une offre valable d'emploi (OVE) vaudra offre valable d'emploi.

2. Congé de reclassement

Les salariés dont les contrats de travail sont rompus dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'un congé de reclassement.

Ce congé de reclassement a pour objectif de faciliter le reclassement des salariés à l'extérieur de la Croix-Rouge française ou de faciliter l'aboutissement d'un projet professionnel par des actions de formations ou de validation des acquis de l'expérience.

2.1. Information et adhésion au congé de reclassement

2.1.1. Information – Aide à la décision

Afin de les aider dans leur choix, les salariés seront informés des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement par courrier individuel.

2.1.2. Proposition du congé de reclassement

Chaque salarié licencié pour motif économique se verra proposer lors de sa notification de licenciement le dispositif du congé de reclassement.

Il disposera, à compter de la date de 1^{re} présentation du courrier recommandé par la poste, d'un délai de 8 jours calendaires pour faire connaître sa décision par écrit, à l'aide d'un coupon réponse joint à la lettre de notification.

L'absence de réponse dans ce délai, équivaldra à un refus de la part du salarié. En cas de renonciation au bénéfice du congé de reclassement par le salarié, ce dernier ne percevra aucune rémunération à ce titre. Il percevra alors son indemnité conventionnelle de préavis.

2.1.3. Contenu du congé de reclassement

Dès son adhésion, le salarié bénéficie d'un entretien d'évaluation-orientation mené par l'antenne emploi. Un compte rendu d'évaluation orientation est établi par le consultant de l'antenne emploi, cosigné par le salarié. Ce compte rendu comprend le ou les projets professionnels validés du salarié et le cas échéant, le plan d'action nécessaire à sa mise en œuvre.

Le compte rendu est adressé par l'antenne emploi au responsable des ressources humaines. Au vu de ce document, la direction des ressources et des relations humaines arrête définitivement le contenu du congé de reclassement dans une « convention de congé de reclassement » remise au salarié.

Le salarié dispose d'un nouveau délai de huit jours calendaires pour signer la convention à compter de la date de sa présentation. L'absence de signature de la convention par le salarié au terme de ce délai de huit jours vaut refus de poursuivre le congé de reclassement.

Dans cette hypothèse, l'association notifiera au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La date de présentation de cette lettre fixe la fin du congé de reclassement. Cependant, lorsque le préavis du collaborateur n'est pas arrivé à son terme, le contrat de travail du salarié se poursuit jusqu'à l'échéance normale du préavis conventionnel.

2.2. Modalités du congé de reclassement

2.2.1. Durée

En cas d'acceptation par le salarié, le congé de reclassement débutera à compter du 9^e jour suivant la date de la première présentation de la notification de licenciement et de la proposition du congé de reclassement et sera indemnisé tel que décrit ci-après.

Le congé de reclassement aura une durée (préavis conventionnel inclus) :

- de neuf mois pour les salariés âgés de moins de 50 ans. Cette durée pourra être portée à un maximum de douze mois au cas par cas après validation de la CGE au regard de la réalisation du projet du salarié ou de ses caractéristiques particulières rendant sa réinsertion particulièrement difficile,
- de douze mois pour les salariés âgés de 50 ans ou plus ou les salariés reconnus travailleurs handicapés tels que définis à l'article L. 5212-13 du code du travail ou pour les salariés âgés de 48 ans et plus et dont l'emploi est dit pénible (listé dans l'accord en faveur de la prévention de la pénibilité à la Croix-Rouge française ; à savoir : aide de vie, aide-soignant, brancardier, chef cuisinier, infirmier, ouvrier MG).

L'âge sera apprécié à la date de fin de préavis.

La suspension du congé de reclassement

Conformément à la loi, la maladie du salarié ne suspend pas le congé de reclassement.

Toutefois, la salariée en état de grossesse durant le congé de reclassement est autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité.

À l'expiration de son congé maternité, elle bénéficiera à nouveau du congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité.

Le même régime s'applique pour le congé d'adoption et le congé de paternité.

En cas de maladie ou d'accident, les moyens de l'antenne emploi seront maintenus et repris au terme de la période de maladie afin d'atteindre la durée totale d'accompagnement initialement prévue.

La fin du congé de reclassement au terme initialement prévu

Le congé de reclassement prend automatiquement fin au terme prévu y compris si le salarié n'est pas reclassé au terme du congé de reclassement.

La fin anticipée du congé de reclassement

Le congé de reclassement pourra s'arrêter avant le terme prévu initialement dans certains cas (reclassement effectif, non-respect des engagements du salarié cf. article 1.3.5 ci-dessus).

Le salarié qui retrouve un emploi met fin de manière anticipée au congé de reclassement en informant, dans les meilleurs délais et dans tous les cas avant son embauche effective, son responsable des ressources humaines par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, précisant la date à laquelle prend effet son embauche.

La date de présentation de cette lettre ou la date d'embauche indiquée sur le contrat de travail (la solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue) fixe la fin du congé de reclassement. Néanmoins, tout au long de la période d'essai du nouvel emploi, le contrat de travail du salarié se trouve suspendu. Par conséquent, si la période d'essai du salarié n'est pas concluante, le salarié réintègre le dispositif jusqu'à la date de fin du congé de reclassement initialement prévu.

Par ailleurs, lorsque le préavis du salarié n'est pas arrivé à son terme, le contrat de travail se poursuit administrativement jusqu'à l'échéance normale du préavis. Ainsi, le salarié qui retrouve un emploi pendant la période de préavis commune avec le congé de reclassement est de fait dispensé de l'effectuer et sera indemnisé pour la partie de préavis non réalisée.

La Croix-Rouge française pourra, dans les mêmes conditions, mettre fin de manière anticipée au congé de reclassement si, en l'absence de motif légitime, le salarié ne remplit pas l'une de ses obligations.

Cette rupture anticipée interviendra après avoir mis le salarié en demeure d'effectuer ses obligations par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Si le salarié ne donne pas suite à ce courrier, la Croix-Rouge française pourra alors notifier au salarié la fin de son congé de reclassement.

La commission de gestion de l'emploi du plan de sauvegarde de l'emploi sera informée des mises en demeure adressées par la Croix-Rouge française.

Pour les salariés en CDD ou en contrat de travail temporaire, le congé de reclassement sera suspendu. Par conséquent, au terme de ces périodes, le congé de reclassement pourra reprendre sans excéder son terme initial.

2.2.2. Actions de formation et démarches en vue d'obtenir la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le salarié pourra bénéficier pendant son congé de reclassement d'actions de formation nécessaires à son reclassement. Il pourra également pendant ce congé faire valider les acquis de ses expériences ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation.

2.2.3. Obligations du salarié

Le salarié s'engage à respecter les dispositions de la convention qu'il a signée au moment de l'acceptation du congé de reclassement. Par ailleurs, le salarié s'engage à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé sans autorisation formelle de la Croix-Rouge française. Des dispositions spécifiques sont prévues à cet effet.

2.2.4. Rémunération

La rémunération du salarié sera prise en charge durant le congé de reclassement par la Croix-Rouge française. Cette rémunération se décompose de la façon suivante :

Rémunération durant le préavis

Le salarié percevra la rémunération qui lui est normalement due au titre de cette période, laquelle est soumise à cotisations sociales (salariales et patronales).

Rémunération durant la période de congé de reclassement excédant la durée du préavis

Le salarié percevra une allocation dont le montant est fixé à 75 % du salaire brut moyen (prime de fin d'année incluse) antérieur (moyenne du salaire brut des douze derniers mois) calculé selon les modalités légales, sans être inférieur au SMIC selon l'horaire pratiqué antérieurement au congé.

2.2.5. Prime exceptionnelle d'incitation au retour à l'emploi

Il convient de rappeler que l'établissement de « la Maison de Lionel », est un établissement de soins palliatifs ayant une vocation expérimentale et situé dans un territoire à faible densité d'emploi. Ses salariés ont quitté leur activité pour intégrer cette expérimentation. Ils sont entrés à la CRF à partir du mois de mai 2011 et ont donc une très faible ancienneté.

S'agissant de l'établissement « services de secours spécialisés », il convient également de rappeler qu'il est le seul établissement de la CRF de ce type. Cet établissement a une activité concurrentielle, activité qui est par essence traditionnellement conduite par des bénévoles, tant au sein de la Croix-Rouge française que sur le marché du secourisme. De plus, cet établissement ne perçoit aucune subvention, n'est pas tarifé, et est composé d'un nombre important de salariés travaillant à temps partiel.

La spécificité de la nature des activités et de l'environnement des établissements concernés par le projet d'accord majoritaire combinée aux caractéristiques des salariés précités (ancienneté, niveau de qualification...) qui seraient potentiellement impactés de manière contrainte par le projet, ainsi que, du point de vue des organisations syndicales, le caractère insuffisant des actions menées par la CRF pour anticiper les conséquences sociales de ces évolutions, ont conduit les parties à adopter une prime exceptionnelle d'incitation au retour à l'emploi.

Ainsi, pour les salariés qui pourraient faire l'objet d'un congé de reclassement dans le cadre d'une notification d'un licenciement contraint et qui ne bénéficieraient d'aucune offre de reclassement interne (*) tout au long de la procédure, la CRF entend mettre en œuvre de manière exceptionnelle un dispositif particulier de retour rapide à l'emploi visant à inciter les salariés à s'inscrire dans une dynamique de recherche active d'emploi.

À cet effet, et dans le cadre particulier du présent accord, si un salarié trouve un emploi avant la fin du terme du congé de reclassement, il bénéficiera alors à titre exceptionnel, d'une indemnité égale à 95 % du montant des sommes qu'il aurait perçu entre le moment de son départ (fin anticipée du congé de reclassement) et la fin théorique de son congé de reclassement (fin initialement prévue dans la convention de congé de reclassement), sans être inférieure à un mois.

Le salarié qui aurait refusé une offre valable de reclassement interne (*) ne serait pas admissible à ce dispositif.

Les salariés volontaires au départ et qui bénéficient de fait des dispositions prévues à l'article 3, partie I, du présent accord sont exclus de cette mesure.

L'employeur remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation. Dans l'état actuel des textes, cette allocation est seulement assujettie à la cotisation sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

(*) Une proposition de reclassement interne valable est une proposition (écrite formulée par la direction de la CRF) de poste identique ou similaire avec un niveau de rémunération de même niveau et ne générant pas un temps de trajet domicile-lieu de travail de plus de 1 h 30 min pour l'Île-de-France (RATP.fr « option le plus rapide ») et de 50 km (Viamichelin.fr, avec les adresses exactes) pour la province.

3. Mesures indemnitaires du licenciement pour motif économique

Les salariés contraints au départ auront droit aux indemnités suivantes :

3.1. Indemnité de licenciement pour motif économique

Dans le cadre du présent accord, l'indemnité de licenciement pour motif économique est déterminée selon les modalités suivantes :

- les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté percevront une indemnité égale à un ½ mois de salaire ;
- les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté percevront une indemnité égale à un mois de salaire par année d'ancienneté plafonnée à douze mois.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement pour motif économique, le salaire servant de base est le salaire moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois à l'avantage du salarié (prime de fin d'année incluse).

Les indemnités de licenciement pour motif économique ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu en l'état de la législation en vigueur.

Ces indemnités ne peuvent être inférieures aux indemnités légales de licenciement.

3.2. Majoration exceptionnelle de l'indemnité de licenciement pour motif économique

Il convient de rappeler que l'établissement de « la Maison de Lionel », est un établissement de soins palliatifs ayant une vocation expérimentale et situé dans un territoire à faible densité d'emploi. Ses salariés ont quitté leur activité pour intégrer cette expérimentation. Ils sont entrés à la CRF à partir du mois de mai 2011 et ont donc une très faible ancienneté.

S'agissant de l'établissement «services de secours spécialisés», il convient également de rappeler qu'il est le seul établissement de la CRF de ce type. Cet établissement a une activité concurrentielle, activité qui est par essence traditionnellement conduite par des bénévoles, tant au sein de la Croix-Rouge française que sur le marché du secourisme. De plus, cet établissement ne perçoit aucune subvention, n'est pas tarifé, et est composé d'un nombre important de salariés travaillant à temps partiel.

La spécificité de la nature des activités et de l'environnement des établissements concernés par le projet d'accord majoritaire combinée aux caractéristiques des salariés précités (ancienneté, niveau de qualification,...) qui seraient potentiellement impactés de manière contrainte par le projet, ainsi que, du point de vue des organisations syndicales, le caractère insuffisant des actions menées par la CRF pour anticiper les conséquences sociales de ces évolutions, ont conduit les parties à adopter un dispositif particulier de majoration exceptionnelle des indemnités de licenciement pour motif économique.

Ainsi, les salariés qui n'auraient pas reçu de proposition de reclassement interne valable (*) (périmètre du PSE et pendant toute la durée de la procédure et jusqu'au terme du congé de reclassement) bénéficieront, après étude et acceptation du dossier par la CGE, d'une majoration exceptionnelle de l'indemnité de licenciement économique, égale à 100 % du montant versé au titre du 3.1.

Le salarié qui aurait refusé une offre valable de reclassement interne (*) ne serait pas admissible à ce dispositif.

Les salariés volontaires au départ et qui bénéficient de fait des dispositions prévues à l'article 3 partie I, du présent accord sont exclus de cette mesure.

(*) Une proposition de reclassement interne valable est une proposition de poste (écrite formulée par la direction de la CRF) identique ou similaire avec un niveau de rémunération de même niveau et ne générant pas un temps de trajet domicile/lieu de travail de plus de 1 h 30 pour l'Île-de-France (RATP.fr « option le plus rapide ») et de 50 km (Viamichelin.fr, avec les adresses exactes) pour la province.

Toute situation particulière sera examinée par la CGE.

3.3. *Préavis conventionnel*

En application de la convention collective, le salarié bénéficiera des dispositions suivantes sous réserve du dispositif spécifique du congé de reclassement :

Collaborateur et agent de maîtrise: article 5.3.1 de la convention collective

Le collaborateur, s'il justifie à la Croix-Rouge française d'une ancienneté de service continue inférieure à deux ans, aura droit à un délai congé d'un mois.

Si son ancienneté est supérieure à deux ans, il aura droit à un délai congé de 2 mois.

L'agent de maîtrise bénéficiera d'un délai congé égal à 2 mois quelle que soit son ancienneté.

Cadre: article 8.1.5 de la convention collective

Le salarié cadre aura droit, quelle que soit son ancienneté, à un délai congé de trois mois.

4. **Aide au suivi d'une formation**

Chaque demande de formation ou d'action d'adaptation sera présentée à l'antenne emploi et fera l'objet d'une validation.

Cette validation sera accompagnée éventuellement d'une prise de décision concernant le financement d'actions de formation dans la limite de 1 150 points¹² (coût d'inscription) en portant une attention particulière aux salariés les plus fragiles.

Les frais pédagogiques, le transport et l'hébergement seront pris en charge conformément aux barèmes OPCA précisés en annexe.

Ce plafond ne s'applique pas aux actions de formation adaptation financées par l'employeur.

Un examen particulier des demandes de formation dépassant ces plafonds pourra être fait au cas par cas. La formation devra débuter avant le terme du congé de reclassement.

Les salariés intéressés par cette mesure pourront s'adresser à l'antenne emploi qui fournira en fonction du type de formation souhaitée la liste des organismes susceptibles de correspondre au mieux aux besoins de formation et les tarifs applicables.

¹² La valeur du point est égale à 4,45 euros (soit 5 117,50 €).

5. Maintien du bénéfice de la mutuelle

L'employeur s'engage à maintenir, sur la base du contrat salarié Croix-Rouge française, au salarié dont le contrat est rompu et aux membres de sa famille déjà inscrits à la mutuelle de la Croix-Rouge française (conjoint, enfants), le bénéfice de cette mutuelle pendant une période d'un an après la rupture du contrat, sur la base des adhésions en cours au moment de la rupture du contrat de travail, de la tarification applicable aux salariés et des éventuels avantages complémentaires.

Cette protection prendra fin par anticipation en cas de retour à l'emploi (CDI ou CDD de plus de douze mois) de l'intéressé pendant la période d'un an de prise en charge de la cotisation par l'employeur.

Elle serait toutefois maintenue s'il n'existe pas de mutuelle chez le nouvel employeur jusqu'à la fin de la période de douze mois précitée et en cas de période d'essai non concluante jusqu'à la fin de la période de douze mois précitée.

Le maintien de cette mesure est subordonné à la justification mensuelle de l'intéressé de son appartenance au régime des demandeurs d'emploi ou de la copie de son contrat de travail, et de la preuve de l'absence de mutuelle (garantie des frais de santé) chez le nouvel employeur, la mesure prenant fin avec son retour à l'emploi (CDI ou CDD de plus de douze mois).

6. Action de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Préalablement à la rupture du contrat, un congé rémunéré de cinq jours pourra être accordé à tout salarié qui en fait la demande en vue de participer aux épreuves de validation des acquis de l'expérience, ainsi que le cas échéant, en vue de la constitution des dossiers de VAE.

La Croix-Rouge française accompagnera tout salarié qui en fait la demande dans la description de son expérience et dans la mise en relation de ses compétences avec celles exigées par le référentiel de la certification qu'il vise.

Le salarié pourra, s'il le souhaite, être assisté dans sa préparation à l'entretien avec le jury par l'Antenne emploi dans le délai maximum d'un an à compter de la rupture de son contrat de travail.

7. Prime à la création d'emploi ou d'entreprise

La Croix-Rouge française souhaite aider les personnes visées par le plan de sauvegarde de l'emploi désirant créer leur propre entreprise ou leur propre emploi.

Les personnes intéressées par une installation en « libéral » ou par la création de leur propre entreprise pourront bénéficier de prestations spécifiques du cabinet d'accompagnement aux projets professionnels.

La Croix-Rouge française s'engage à verser une somme égale à 1 000 points¹³ :

- soit en cas d'installation effective sous réserve de la production de justificatifs ;
- soit en cas de création ou reprise d'activité : cette somme sera versée sous réserve de justificatifs par exemple de l'inscription au registre du commerce attestant de la création ou de la reprise d'activité.

Cette aide sera versée aux salariés dont les contrats de travail sont rompus, qui remplissent les conditions définies ci-dessus et qui fournissent les justificatifs nécessaires.

700 points¹⁴ seront versés lors de l'immatriculation au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés. 300 points¹⁵ seront versés après un délai de trois mois d'activité sous réserve d'un justificatif qui permet de prouver que le salarié poursuit cette activité.

La date limite pour remplir les conditions de cette aide est fixée jusqu'à la fin du congé de reclassement.

8. Priorité de réembauche

Le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un an en application de l'article L.1233-45 du code du travail.

Le salarié devra manifester son désir d'user de cette priorité dans un délai d'un an à partir de la date de rupture de son contrat, conformément aux dispositions légales.

¹³ La valeur du point est égale à 4,45 euros (soit 4 450 €).

¹⁴ La valeur du point est égale à 4,45 euros (soit 3 115 €).

¹⁵ La valeur du point est égale à 4,45 euros (soit 1 335 €).

9. Aides à la mobilité externe

Lorsqu'une personne sera contrainte de déménager pour mettre en œuvre son projet professionnel dûment validé par l'antenne emploi, elle percevra une aide à la mobilité externe, sous réserve que :

- pour la province : le changement de lieu de travail est supérieur à 50 km et sans rapprochement domicile/lieu de travail (base *via* Michelin) ;
- pour l'Île-de-France : l'accroissement du temps de trajet domicile/nouveau lieu de travail est supérieur d'une heure par rapport à l'ancien temps de trajet domicile/ancien lieu de travail (base *via* RATP) ;

Cette aide est destinée à contribuer au remboursement des divers frais inhérents au changement de résidence et se décomposera comme suit :

- prise en charge des frais de déménagement sur présentation de trois devis d'entreprises spécialisées dans la limite de 500 points¹⁶ (le choix du prestataire sera effectué par la Croix-Rouge française et le remboursement sera effectué sur présentation de la facture acquittée par le salarié) ;
- prise en charge dans la limite de trois jours ouvrés du temps passé à la recherche d'un nouveau logement ;
- remboursement des frais de transport sur justificatifs sur la base du billet SNCF 2^e classe ou selon les barèmes en vigueur dans la Croix-Rouge française lors que le salarié utilise son véhicule personnel.

Par ailleurs, les salariés pourront demander à bénéficier, sous réserve du respect des règles en vigueur, des aides des organismes collecteurs du 1 % logement en matière de mobilité géographique.

10. Autres mesures applicables

Les salariés dont le poste est supprimé pourront pleinement bénéficier de l'ensemble des autres mesures d'accompagnement au volontariat au départ de l'annexe II du volet 3 du projet social de la Croix-Rouge française du 19 juin 2008, notamment :

- avance du dépôt de garantie (prise en charge par le 1 % logement et si nécessaire, en complément, participation de la Croix-Rouge française) ;
- maintien du financement du plan de formation de l'année en cours ;
- aide à la mobilité du conjoint du salarié (cabinet spécialisé dans la limite de 500 €) ;
- autorisation d'absence rémunérée (1 à 2 jours) pour se rendre à un entretien d'embauche et remboursement des frais de transport selon le barème conventionnel en vigueur.

Partie 3

Dispositions diverses

1. Sort social et fiscal des indemnités de départ

Les sommes versées conformément au présent accord seront soumises au régime fiscal et social en vigueur au moment de leur versement.

2. Durée d'application du plan de sauvegarde de l'emploi

Le présent projet de plan de sauvegarde de l'emploi est applicable dès la validation de la DIRECCTE compétente, et s'applique, pour chacun des salariés concernés jusqu'à la fin de leurs congés de reclassement. Pour la mobilité, les mesures du plan pourraient débuter à partir du lendemain de la dernière réunion des CE/CEC concernés sous réserve de l'accord des membres du CCE.

Les présentes mesures décrites dans le présent accord ne constituent ni un avantage, ni un usage pour l'avenir.

3. Commission de suivi

La commission de gestion de l'emploi sera en charge du suivi et de la bonne application des mesures d'accompagnement des salariés du présent accord.

¹⁶ La valeur du point est égale à 4,45 euros (soit 2 225 €).

L'objectif de la commission de suivi est la sensibilisation à obtenir des résultats permettant d'éviter que des salariés ne bénéficient pas des mesures prévues, étudier les reportings mensuels qui seront réalisés par le cabinet ALTEDIA, valider l'existence de propositions de reclassement internes valables justifiant la non application de la majoration de l'indemnité de licenciement pour motif économique.

La commission sera informée mensuellement sur l'évolution des situations du personnel concerné. En cas de situation d'urgence, la CGE mandatée par le CCE pourra prendre des décisions (exemple: actions de formations). Les décisions de la CGE pourront avoir lieu par échanges de mails ou par des réunions téléphoniques si celles-ci sont demandées par la direction ou par une organisation syndicale.

VOLET 3

MODALITÉS D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux salariés concernés par le présent projet et appartenant aux établissements visés par celui-ci.

Article 2

Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour la durée de la procédure du présent plan de sauvegarde de l'emploi.

Il est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter de la validation de la DIRECCTE compétente et cessera de plein droit à l'échéance du terme, soit lorsque l'ensemble des salariés concernés auront terminé leur congé de reclassement.

Article 3

Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires originaux dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la DIRECCTE de Paris.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

ANNEXE I

L'ESPACE ÉCOUTE ET MOBILITÉ

Les personnes composant l'espace écoute et mobilité

L'espace écoute et mobilité est composé :

- d'un responsable de la direction des ressources et des relations humaines (basé au siège) aidé d'une secrétaire ;
- du responsable des ressources humaines de la région concernée ou un référent de la direction régionale concernée basé dans chaque établissement concerné ;
- du cabinet d'accompagnement choisi après avis des membres du CCE.

Les noms et les coordonnées des personnes précitées seront affichés dans les établissements concernés. S'agissant de l'établissement de la Maison Lionel, les salariés seront individuellement informés par courrier.

Les lieux :

	LIEUX
Espace écoute et mobilité nationale	Site Broussais
Maison de répit Maison Lionel	Sur site ESAT MONTÉLIMAR
3S	À définir avec le cabinet, en IDF

Une permanence sera assurée sur chaque espace écoute et mobilité selon les horaires qui seront communiqués sur place.

ANNEXE II

L' ANTENNE EMPLOI

Les personnes composant l'antenne emploi

L'antenne emploi est composée :

- du cabinet d'accompagnement choisi ;
- du responsable des ressources humaines de la région concernée ou un référent de la direction régionale concernée basé dans chaque établissement concerné ;
- d'un responsable de la direction des ressources et des relations humaines (basé au siège) aidé d'une secrétaire.

Ces référents sont joignables sur des e-mails spécifiques par région :

- l'un pour IDF ;
- l'autre pour le Teil.

Les noms et les coordonnées des personnes précitées seront affichés dans les établissements concernés. S'agissant de l'établissement de la Maison Lionel, les salariés seront individuellement informés par courrier.

Lieux :

	LIEUX
Maison Lionel	Antenne cabinet d'accompagnement
3S	Antenne cabinet d'accompagnement

Une permanence sera assurée sur chaque antenne emploi selon les horaires qui seront communiqués sur place.

Des entretiens individuels seront tenus avec l'ensemble des salariés à partir de la mise en place effective de l'antenne emploi.

ANNEXE III

BARÈME DE REMBOURSEMENT DE FRAIS

Repas et hébergement:

Repas:

Repas du midi: 18 €

Repas du soir: 20 €

Hébergement:

Paris: 80 € maximum la nuit

Province: 70 € maximum la nuit

Indemnités kilométriques:

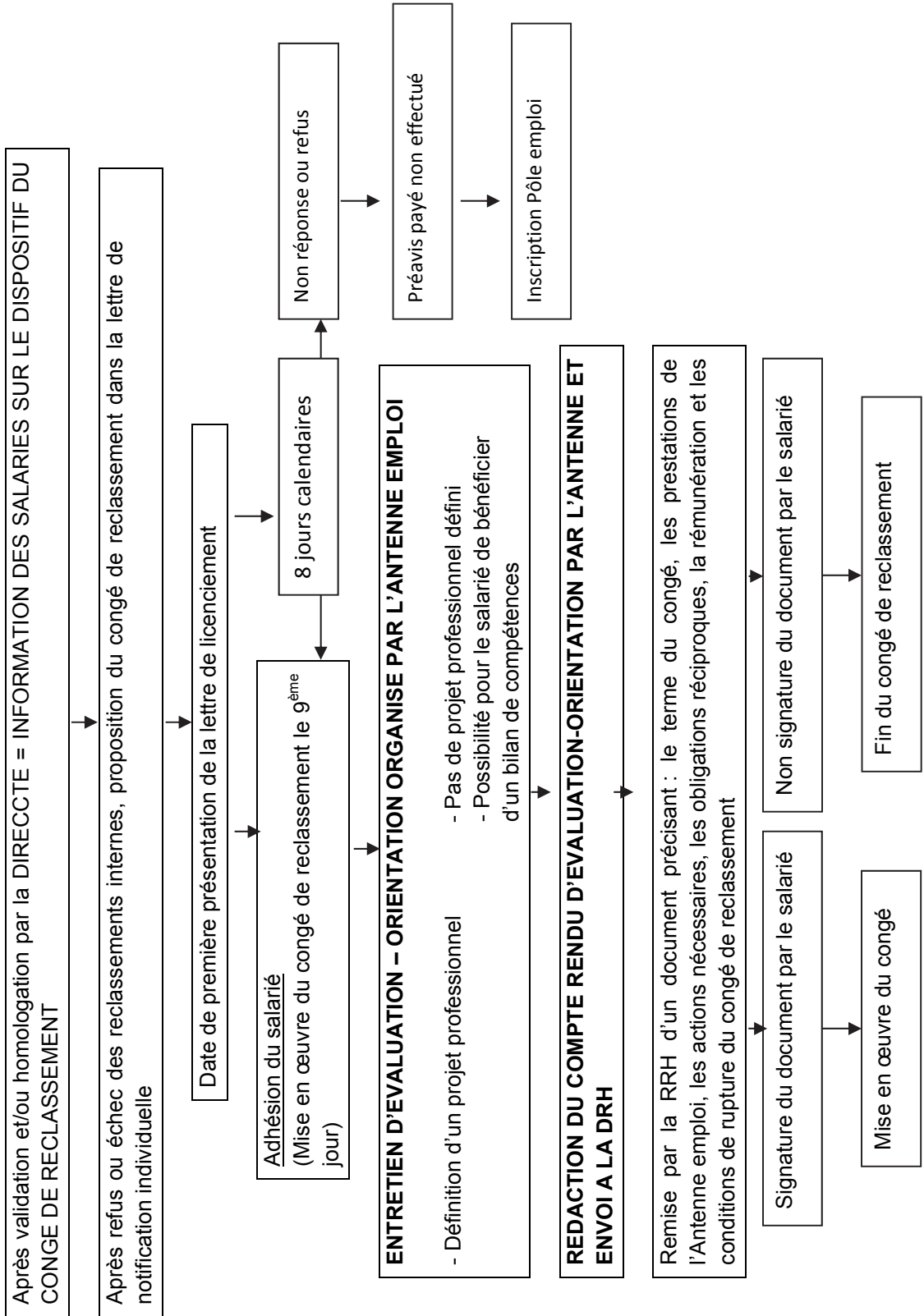
Véhicules: 0,10 points le km (0,45 €)

Bicycles à moteur: 0,03 points le km (0,13 €)

Les salariés sont invités à se manifester auprès de leur employeur pour obtenir les réservations de leur ticket de transport afin de ne pas avoir à faire l'avance.

ANNEXE IV

MISE EN ŒUVRE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT



ANNEXE V

BARÈME OPCA REMBOURSEMENT DES FRAIS D'HÉBERGEMENT
ET DE DÉPLACEMENT DES STAGIAIRES

Rappel des principes

UNIFAF prend en charge les frais de transport et d'hébergement exclusivement sous la forme de remboursements de frais réels justifiés. Ces remboursements sont limités aux plafonds définis chaque année par le CAP. Toute indemnisation sous forme d'allocations forfaitaires est exclue. L'entreprise reste seule responsable de la qualité, de l'authenticité et de la conservation des pièces justificatives pendant six ans (dix ans en cas de cofinancement externe). Elle s'engage à communiquer ces pièces justificatives à UNIFAF en cas de contrôle *a posteriori*.

Conditions de remboursement

Déplacements

Priorité est donnée aux transports en commun (SNCF 2^e classe, autobus...). La voiture ou l'avion ne peuvent être utilisés qu'exceptionnellement si les transports en commun n'existent pas ou entraînent une grande perte de temps.

En cas d'utilisation de la voiture, le remboursement s'effectue sur la base des taux kilométriques conventionnels en vigueur dans l'établissement et limité à 7 CV. Les péages d'autoroute et les parkings sont remboursés sur présentation de justificatifs.

Conformément à la réglementation en vigueur, les frais de déplacement pour les actions se déroulant hors UE ne sont pas pris en charge par UNIFAF.

Frais de téléphone

Ne sont pas remboursés.

Hébergement – Restauration

Les remboursements se font sur présentation des factures d'hôtel et/ou de restaurant et sont limités aux plafonds suivants:

À compter du 1^{er} mars 2013:

- plafond pour 1 repas, 18 €;
- plafond pour 1 nuit, 140 € (petit déjeuner inclus) si le lieu de stage se situe à Paris (75), dans les Hauts-de-Seine (92), la Seine-Saint-Denis (93) ou le Val-de-Marne (94); 120 € si le lieu de stage se situe dans un autre département, à l'étranger (UE ou hors UE). Les frais de repas et d'hébergement pour les actions se déroulant hors UE sont pris en charge à la condition qu'il n'existe pas de formation équivalente dans l'UE.

À titre dérogatoire et en cas de nécessité, les frais de repas et d'hébergement limités à la veille du premier jour de formation pourront être pris en charge.

Fait le 6 mars 2014, en 10 exemplaires originaux.

Fédération nationale des syndicats des services
de santé et services sociaux CFDT
NON SIGNATAIRE

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

Fédération CFTC santé et sociaux
SIGNÉ

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT
SIGNÉ

Fédération des services publics et de santé FO
SIGNÉ

La Croix-Rouge française
SIGNÉ

Avenant 05-2014 à la convention collective nationale du travail

Secteurs sanitaires social et médico-social du 26 août 1965

Il est convenu et décidé entre les parties signataires le changement suivant :

Article 1^{er}

Remplacer :

Article 84 – Prime de sujétion spéciale pour les directeurs

Pour tenir compte des responsabilités ou des compétences particulières exigées des directeurs lorsqu'il existe des sujétions spéciales, astreintes diverses et notamment coordination de plusieurs établissements ou services, exploitation agricole, chantier de construction... les organismes gestionnaires ont la possibilité d'attribuer jusqu'à soixante quinze points supplémentaires aux directeurs concernés par les grilles B et C. L'octroi de cette prime reste lié à l'existence des dites sujétions.

Par :

Article 84 – Prime de sujétion spéciale pour les directeurs

Pour tenir compte des responsabilités ou des compétences particulières exigées des directeurs lorsqu'il existe des sujétions spéciales, astreintes diverses et notamment coordination de plusieurs établissements ou services, exploitation agricole, chantier de construction... les organismes gestionnaires ont la possibilité d'attribuer jusqu'à soixante quinze points supplémentaires aux directeurs concernés par les grilles I, J et K. L'octroi de cette prime reste lié à l'existence des dites sujétions.

Article 2

Remplacer :

Article 88. – Classification du personnel cadre

Article 88.1. – Les cadres fonctionnels

Dans le respect des objectifs de l'établissement ou du service, les modalités de travail des cadres fonctionnels sont déterminées par la direction en fonction du projet éducatif, pédagogique et thérapeutique de l'institution. Dans ce but, ils reçoivent toutes les informations nécessaires et font part aux instances concernées des résultats de leurs actions spécifiques. Ils veillent à harmoniser leur concours professionnel avec celui des autres professionnels.

Ils sont classés au groupe A2.

Article 88.2. – Les cadres hiérarchiques

Les cadres hiérarchiques exercent par délégation du directeur, soit la direction d'un service soit l'animation générale de différents services et, de ce fait, participent à la responsabilité globale de la direction. En conséquence, le contenu précis de la délégation est annexé au contrat de travail.

Ils sont classés aux groupes A1, A3 et A4.

Article 88.3. – Les cadres de direction

Les directeurs devront posséder les diplômes requis à l'exercice de leur fonction ou la reconnaissance de l'équivalence de ces titres.

Le directeur est un cadre supérieur en charge de responsabilités personnelles et effectives. La délégation écrite de son employeur qu'il reçoit obligatoirement lors de la conclusion de son contrat définit ses responsabilités dans le ou les établissements et services où elle s'exerce et les pouvoirs qui lui sont délégués.

Ils sont classés aux groupes B1, B2, C1, C2.

Par :

Article 88. – Classification du personnel cadre

Article 88.1. – Les cadres fonctionnels

Dans le respect des objectifs de l'établissement ou du service, les modalités de travail des cadres fonctionnels sont déterminées par la direction en fonction du projet éducatif, pédagogique et thérapeutique de l'institution. Dans ce but, ils reçoivent toutes les informations nécessaires et font part aux instances concernées des résultats de leurs actions spécifiques. Ils veillent à harmoniser leur concours professionnel avec celui des autres professionnels.

Ils sont classés au groupe H

Article 88.2. – Les cadres hiérarchiques

Les cadres hiérarchiques exercent par délégation du directeur, soit la direction d'un service soit l'animation générale de différents services et, de ce fait, participent à la responsabilité globale de la direction. En conséquence, le contenu précis de la délégation est annexé au contrat de travail.

Ils sont classés aux groupes F et G.

Article 88.3. – Les cadres de direction

Les directeurs devront posséder les diplômes requis à l'exercice de leur fonction ou la reconnaissance de l'équivalence de ces titres.

Le directeur est un cadre supérieur en charge de responsabilités personnelles et effectives. La délégation écrite de son employeur qu'il reçoit obligatoirement lors de la conclusion de son contrat définit ses responsabilités dans le ou les établissements et services où elle s'exerce et les pouvoirs qui lui sont délégués.

Ils sont classés aux groupes I, J et K.

Article 3

Grilles des salaires des directeurs (remplace pages 69 à 72 ancienne convention)

Au-delà de 200 lits, places ou salariés, ajouter 2 points par lit ou place supplémentaire ou salarié.

Remplacer :

Nombre de lits/places ou salariés	GROUPE I			GROUPE J			GROUPE K		
	0-49	50-99	Plus de 100	0-49	50-99	100-200	0-49	50-99	Plus de 100

Par :

Nombre de lits/places ou salariés	GROUPE I			GROUPE J			GROUPE K		
	0-49	50-99	100 et plus	0-49	50-99	100 et plus	0-49	50-99	100 et plus

Cet avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait le 14 mars 2014.

Pour UNISSS
SIGNATAIRE

Pour SISMES
SIGNATAIRE

Pour SNAMIS
SIGNATAIRE

Pour la CGT
SIGNATAIRE

Pour la CFE/CGC
SIGNATAIRE

Pour la CFDT
SIGNATAIRE

Pour la FNAS/FO
SIGNATAIRE

Pour la CFTC
SIGNATAIRE

Avenant 06-2014 à la convention collective nationale du travail

Secteurs sanitaires social et médico-social du 26 août 1965

Il est convenu et décidé entre les parties signataires le changement suivant :

Remplacer :

TITRE XXIII

POURBOIRES ET GRATIFICATIONS

PRIMES ET INDEMNITÉS

Article 80. – Pourboire et gratification

Les pourboires sont interdits. Le personnel ne devra ni les solliciter ni les accepter.

Par :

TITRE XXIII

PRIMES ET INDEMNITÉS

Article 80. – Pourboire et gratifications (supprimé)

Cet avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait le 14 mars 2014.

Pour la CFE/CGC
SIGNATAIRE

Pour UNISSS
SIGNATAIRE

Pour la CFDT
SIGNATAIRE

Pour SISMES
SIGNATAIRE

Pour la FNAS/FO
SIGNATAIRE

Pour SNAMIS
SIGNATAIRE

Pour la CFTC
SIGNATAIRE

Pour la CGT
SIGNATAIRE

Avenant 07-2014 à la convention collective nationale du travail

Secteurs sanitaires social et médico-social du 26 août 1965

Il est convenu et décidé entre les parties signataires le changement suivant :

Remplacer pour le groupe I directeur fonction support :

NOMBRE DE LITS/PLACES OU SALARIÉS	PLUS DE 100
25 ^e	873
26 ^e	873
27 ^e	873
28 ^e	873
29 ^e	873
30 ^e	873
31 ^e	903
32 ^e	903
33 ^e	903
34 ^e	903
35 ^e	933
36 ^e	933
37 ^e	933
38 ^e	933
39 ^e	963
40 ^e	963
41 ^e	963
42 ^e	963

Cet avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait le 14 mars 2014.

Pour la CFE/CGC
SIGNATAIRE

Pour UNISSS
SIGNATAIRE

Pour la CFDT
SIGNATAIRE

Pour SISMES
SIGNATAIRE

Pour la FNAS/FO
SIGNATAIRE

Pour SNAMIS
SIGNATAIRE

Pour la CFTC
SIGNATAIRE

Pour LA CGT
SIGNATAIRE