

SOLIDARITÉS

ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 13 juillet 2016 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° 0168 du 21 juillet 2016)

NOR : AFSA1620189A

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 7 juillet 2016 ;
Vu les notifications en date du 12 juillet 2016,

Arrête :

Art. 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 :

Accords de branche et conventions collectives nationales

Branche de l'aide à domicile.
Avenant n° 24/2016 du 27 janvier 2016 relatif à l'organisation et aux conditions de travail des salariés.
Avenant n° 25/2016 du 27 janvier 2016 relatif à l'organisation des congés payés.
Avenant n° 26/2016 du 27 janvier 2016 relatif à la démocratie sociale et au paritarisme.
Art. 2. – N'est pas agréé l'accord collectif de travail suivant :

Accords de branche et conventions collectives nationales

Branche de l'aide à domicile.
Avenant n° 23/2016 du 27 janvier 2016 relatif à la revalorisation de la valeur du point.
Art. 3. – Le directeur général de la cohésion sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 13 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :
*Le directeur général
de la cohésion sociale,*
J.-P. VINQUANT

Nota. – Le texte des accords cités à l'article 1^{er} ci-dessus sera publié au *Bulletin officiel Santé – Protection sociale – Solidarité* n° 16/09, disponible sur le site internet du ministère en charge de la santé et des affaires sociales.

ANNEXE 1

AVENANT N° 24/2016 À LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES À DOMICILE (BAD)

Les parties signataires du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3 du titre V de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« *Article 3.* – Durée et organisation de certains temps de travail effectif

L'organisation du temps de travail relève de la responsabilité de l'employeur. L'organisation du travail joue un rôle essentiel dans la qualité de vie et la santé au travail. Pour permettre des retours sur les situations rencontrées au domicile, l'employeur doit organiser des temps d'échanges d'une durée minimale de 8 heures par an pour les salariés de la filière intervention et pour les salariés en charge de la planification. Ces temps d'échange peuvent être :

- des temps de soutien (soutien psychologique, analyse de la pratique) dans la limite de 11 heures par an et par salarié.
- des temps d'organisation et de répartition du travail dans la limite de 11 heures par an et par salarié.

À son initiative, l'employeur peut décider, en fonction de la mission du salarié ou de prises en charges complexes, de compléter les temps d'organisation et de répartition du travail visés ci-dessus, par des temps de concertation ou de coordination interne dans la limite de 40 heures par an et par salarié.

L'employeur organise ces différents temps de manière collective ou individuelle.

Concernant les temps d'organisation et de répartition du travail, l'employeur organise ces temps prioritairement de manière collective.

Ces temps sont planifiés au moins mensuellement afin de favoriser la participation du plus grand nombre. »

Article 2

Les dispositions de l'article 12.2 du titre V de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« *Article 12.2.* – Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'au moins un jour de repos par semaine.

Quelle que soit la répartition du temps de travail, les salariés bénéficient de quatre jours de repos par période de deux semaines comprenant au moins deux jours consécutifs, dont un dimanche.

Il n'est pas possible de travailler plus de 6 jours consécutifs. »

Article 3

L'article 24.1. du titre IV relatif aux congés payés est complété par les dispositions suivantes :

« Quelle que soit la planification de la semaine civile, il sera décompté 5 jours ouvrés par semaine au salarié en congés payés. Pour rappel, le salarié bénéficie de 25 jours ouvrés de congés payés par an conformément à l'article IV.24.1 (b). »

Article 4

Les dispositions de l'article 42 du titre V de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« *Article 42.* – Répartition du temps de travail sur une période de deux semaines

Ce mode d'aménagement du temps de travail est ouvert à tout salarié à temps plein ou temps partiel, et quelle que soit sa catégorie.

Pour les salariés employés à temps plein, la durée du travail est de 70 heures par période de deux semaines civiles (soit une période débutant le lundi à 0 heure et se terminant le dimanche de la semaine suivante à 24 heures).

Pour les salariés à temps partiel, la durée de travail est fixée au contrat de travail, la durée étant nécessairement inférieure à 70 heures par période de deux semaines civiles.

Les salariés intervenant dans ce cadre ne peuvent pas travailler plus de 6 jours consécutifs. Ils bénéficient au moins de quatre jours de repos par période de deux semaines comprenant au moins deux jours consécutifs, dont un dimanche.

a) Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail

Les règles relatives aux conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail sont celles définies à l'article V.37.

L'employeur remet au salarié des informations mensuelles sur le temps de travail accompli conformément aux dispositions légales en vigueur

b) Limites pour le décompte des heures supplémentaires ou complémentaires

Il peut être effectué au cours de l'une ou l'autre semaine, des heures de travail en nombre inégal, sous réserve que soit respectée la durée maximale de travail prévue à l'article V.6.

Pour les salariés employés à temps plein, les heures effectuées au-delà de 70 heures sur cette période de deux semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions légales et réglementaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle déterminée sur cette période de deux semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures complémentaires rémunérées le mois concerné selon les dispositions légales et réglementaires.

c) Conditions de prise en compte des absences du salarié

En cas d'absence, le temps non travaillé ne donne pas lieu à récupération.

S'il s'agit d'une absence rémunérée, celle-ci est valorisée sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

S'il s'agit d'une absence non rémunérée, la retenue opérée est proportionnelle à la durée de l'absence, en tenant compte de l'horaire programmé au cours de la journée ou de(s) la semaine(s) concernée(s).

Les absences pour formation professionnelle et exercice de mandats syndicaux sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2. Elles sont, sur justificatif, valorisées en fonction du temps passé. Les absences pour congé de formation économique sociale et syndicale sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2 pour l'ouverture des droits à congé et le calcul de l'ancienneté. A ce titre, Elles sont valorisées, sur justificatif, en fonction du temps passé.

d) Conditions de prise en compte des arrivées et départs en cours de période

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, le droit à rémunération est ouvert au prorata du temps de présence. La rémunération est alors régularisée sur la base de l'horaire réel de travail.

e) Limite pour les salariés à temps partiel

En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié à temps partiel ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.»

Article 5

Les dispositions de l'article 43.2 du titre V de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes:

« Article 43.2. – Aménagement du temps de travail sur quatre semaines avec octroi de jours de repos

Cet aménagement du travail s'applique uniquement aux salariés à temps plein et consiste en l'attribution de journées ou demi-journées de repos sur une période de 4 semaines civiles.

Un calendrier préalablement établi selon les besoins du service et les contraintes personnelles des salariés doit fixer les dates de prise de ces journées ou demi-journées de repos dans le cadre de la période de quatre semaines.

a) Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail

Les règles relatives aux conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail sont celles définies à l'article V.37.

L'employeur remet au salarié des informations mensuelles sur le temps de travail accompli conformément aux dispositions légales en vigueur

b) Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Il peut être effectué au cours de l'une ou l'autre semaine, des heures de travail en nombre inégal, sous réserve que soit respectée la durée maximale de travail prévue à l'article V.6.

Les heures effectuées au-delà de 140 heures sur cette période de quatre semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions légales et réglementaires.

c) Conditions de prise en compte des absences du salarié

En cas d'absence, le temps non travaillé ne donne pas lieu à récupération.

S'il s'agit d'une absence rémunérée, celle-ci est valorisée sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

S'il s'agit d'une absence non rémunérée, la retenue opérée est proportionnelle à la durée de l'absence, en tenant compte de l'horaire programmé au cours de la journée ou de(s) la semaine(s) concernée(s).

Les absences pour formation professionnelle et exercice de mandats syndicaux sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2. Elles sont, sur justificatif, valorisées en fonction du temps passé. Les absences pour congé de formation économique sociale et syndicale sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2 pour l'ouverture des droits à congé et le calcul de l'ancienneté. À ce titre, Elles sont valorisées, sur justificatif, en fonction du temps passé.

d) Conditions de prise en compte des arrivées et départs en cours de période

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, le droit à rémunération est ouvert conformément aux dispositions légales et au prorata du temps de présence. La rémunération est alors régularisée sur la base de l'horaire réel de travail.»

Article 6

Date d'entrée en vigueur – agrément

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la parution au journal officiel de son arrêté d'agrément.

Article 7

Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 janvier 2016.

Organisations employeurs :

USB-Domicile :

UNADMR

J.-P. BORDEREAU

Union nationale

des associations ADMR

184 A, rue du Faubourg-Saint-Denis

75010 Paris

Signataire

UNA

J. MAYET

Union nationale de l'aide,

des soins et des services aux domiciles

108-110, rue Saint-Maur

75011 Paris

Signataire

ADESSA à domicile Fédération nationale

H. VIDOR

350, rue Lecourbe

75015 Paris

Signataire

FNAAFP/CSF

C. PERRAULT

Fédération nationale des associations
de l'aide familiale populaire
Confédération syndicale des familles
53, rue Riquet
75019 Paris
Signataire

Organisations syndicales de salariés :

CFDT

L. LE NOC

Fédération nationale des syndicats
des services de santé et services sociaux
48-49, avenue Simon-Bolivar
75019 Paris
Signataire

CFE/CGC

C. DUMUR

Fédération française santé action sociale
39, rue Victor-Massé
75009 Paris
Signataire

CFTC

G. SAUTY

Fédération nationale santé sociaux
34, quai de la Loire
75019 Paris
Non signataire

CGT

M. CAVAILLE

Fédération nationale des organismes sociaux
263, rue de Paris
Case 536
93515 Montreuil Cedex
Non signataire

CGT-FO

J. RAGOT

Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière
7, impasse Tenaille
75014 Paris
Signataire

ANNEXE 2

AVENANT N° 25/2016. À LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DE L'AIDE,
DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES À DOMICILE (BAD)

Les parties signataires du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article IV.24.1 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article IV.24.1. – Congés payés annuels

a) Droit à congés payés

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur conformément aux dispositions légales.

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés est fixée du 1^{er} juin au 31 mai.

Dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires, la période de référence pour l'acquisition des droits à congé peut être modifiée en l'alignant sur l'année civile.

b) Durée du congé payé

Tout salarié a droit à des congés payés dès sa prise de fonction, sous réserve des règles d'acquisition et de planification des congés payés.

La durée légale du congé payé exigible ne peut excéder 25 jours ouvrés par an calculés sur la base d'une semaine de 5 jours ouvrés

Les salariés n'ayant pas un an de présence dans l'entreprise ont droit à 2,08 jours ouvrés de congés par mois de présence. Ils peuvent bénéficier d'un complément de congé sans solde jusqu'à concurrence du nombre de jours auxquels ils auraient droit s'ils avaient travaillé une année entière.

En application des dispositions légales et réglementaires lorsqu'une salariée a moins de 21 ans, elle bénéficiera de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

c) Période des congés et fractionnement

La période légale de prise du congé payé principal se situe entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Toutefois, par accord entre l'employeur et le salarié, le congé principal de 20 jours ouvrés peut être fractionné. Dans ce cas, une partie peut être donnée en dehors de la période légale (1^{er} mai-31 octobre) et le salarié bénéficie une seule fois par an :

d'un jour ouvré supplémentaire pour un fractionnement de 3 à 5 jours

Ou de 3 jours ouvrés au-delà de 5 jours.

Lorsque le fractionnement est demandé par le salarié, l'employeur peut subordonner son accord au fait que le salarié renonce au(x) jours de congé(s) supplémentaire(s). La renonciation effective du salarié se fait par écrit dans un document spécifique signé par le salarié distinct de la demande de congés.

Ce dispositif se substitue aux dispositions légales relatives au congé de fractionnement.

d) Ordre des départs

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé avant le 31 mars de chaque année après consultation des délégués du personnel s'ils existent.

Les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant pour le même employeur ont droit de prendre leur congé simultanément.

L'employeur doit tenir compte des dates de congés payés des salariés à employeurs multiples.

La demande des salariés pour le congé principal doit être effectuée au plus tard le 28 février de chaque année.

L'employeur doit répondre avant le 31 mars sur la demande du salarié.

En dehors de la période principale de congé, leur demande doit être formulée au moins six semaines avant la date de départ.

L'employeur doit répondre au plus tard un mois avant le départ en congés.

e) Maladie du salarié

Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée pour ses congés, que l'arrêt maladie ait débuté avant ou pendant les dates de congés, il bénéficiera de l'intégralité ou du reliquat de ce

congé dès la fin de son arrêt maladie ou de ses congés si l'arrêt maladie a pris fin avant le terme des congés ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée par accord entre les parties durant la période de référence en cours.

Par dérogation à l'alinéa précédent et après accord entre l'employeur et le salarié, le report de congé peut s'effectuer sur la période de référence suivante.

f) Prise des congés payés

Le droit à congés doit s'exercer chaque année. Le départ en congés payés est organisé par l'employeur dans la structure conformément aux dispositions légales et conventionnelles ci-dessus.

Les congés payés doivent être pris avant la fin de la période de référence.

Toutefois dans certains cas, les congés payés peuvent être reportés sur la période de référence suivante. Sous réserve d'évolutions réglementaires, il s'agit des cas d'absence du salarié lorsque l'absence se prolonge jusqu'à la fin de la période et que cette absence est consécutive à un congé maternité ou d'adoption ou à un arrêt maladie.

g) Obligation de l'employeur

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de permettre aux salariés de prendre leurs congés payés.»

Article 2

Date d'entrée en vigueur – agrément

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément.

Article 4

Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 janvier 2016.

Organisations employeurs :

USB-Domicile :

UNADMR

J.-P. BORDEREAU

Union nationale

des associations ADMR

184 A, rue du Faubourg-Saint-Denis

75010 Paris

Signataire

UNA

J. MAYET

Union nationale de l'aide,

des soins et des services aux domiciles

108-110, rue Saint-Maur

75011 Paris

Signataire

ADESSA à domicile Fédération nationale

H. VIDOR

350, rue Lecourbe

75015 Paris

Signataire

FNAAFP/CSF

C. PERRAULT

Fédération nationale des associations
de l'aide familiale populaire

Confédération syndicale des familles

53, rue Riquet

75019 Paris

Signataire

Organisations syndicales de salariés :

CFDT

L. LE NOC

Fédération nationale des syndicats
des services de santé et services sociaux

48-49, avenue Simon-Bolivar

75019 Paris

Signataire

CFE/CGC

C. DUMUR

Fédération française santé action sociale

39, rue Victor-Massé

75009 Paris

Non signataire

CFTC

G. SAUTY

Fédération nationale santé sociaux

34, quai de la Loire

75019 Paris

Non signataire

CGT

M. CAVAILLE

Fédération nationale des organismes sociaux

263, rue de Paris

Case 536

93515 Montreuil Cedex

Non signataire

CGT-FO

J. RAGOT

Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière

7, impasse Tenaille

75014 Paris

Non signataire

ANNEXE 3

AVENANT N° 26/2016. À LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DE L'AIDE,
DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES À DOMICILE (BAD)

Les parties signataires du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

Article 1

Démocratie sociale

Les dispositions des articles 3, 6, 18 et 25.2 du titre II de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3. – Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,040 %. Elle est appelée dès le premier euro.

Une négociation sur le taux de cotisation sera engagée l'année qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention et périodiquement tous les trois ans à compter de cette date.

Par ailleurs, l'article L.2135-10 du code du Travail fixe une contribution qui ne pourra excéder 0,02 % assise sur les rémunérations versées aux salariés mentionnés l'article L.2111-1 du Code du Travail et comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale. Cette contribution fait l'objet d'un recouvrement à l'identique des cotisations du régime général de sécurité sociale et n'est donc pas collectée par l'OPCA de Branche.

Si cette contribution est inférieure à 0,02 %, le reliquat sera affecté au fonds d'aide au paritarisme prévu au présent chapitre.

Article 6

Modalités de suivi et d'affectation des fonds

Les fonds collectés font l'objet d'une comptabilité distincte de celle des fonds de la formation professionnelle et sont utilisés par la branche selon les modalités qui feront l'objet d'une convention entre l'OPCA et la branche.

Le montant de la cotisation est ventilé comme suit :

0,01 % dédié au remboursement des frais des différentes commissions paritaires, au remboursement des frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (AGFAP) ainsi qu'au financement d'études selon les modalités prévues à l'article II.1. de la présente convention et conformément aux décisions du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme ;

0,02 % dédié à l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux selon les modalités prévues à l'article II.18. de la présente convention ;

0,01 % dédié au financement de la reconnaissance du dialogue social local selon les modalités prévues à l'article II.25. de la présente convention.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés seront négociées chaque année par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Article 18

Modalités d'exercice de ce droit

L'enveloppe de 0,020 % dédiée à l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux doit permettre d'assurer un dialogue social et des négociations de branche de qualité.

– 50 % de cette enveloppe est réparti selon les modalités suivantes : 75 % réparti à part égale entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et 25 % proportionnellement à leur représentativité dans la branche ;

– 50 % de cette enveloppe est versé aux organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives dans la branche.

Article 25. 2

Le crédit temps

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet effet dans l'article II.6. du présent texte, finance des crédits temps accordés aux fédérations nationales d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Ces 0,010 % sont répartis de la manière suivante :

- chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salarié représentative dans la branche, au sens de l'article II.8. du présent texte, bénéficie d'un crédit temps annuel 200 jours sur la base du taux horaire du salarié bénéficiaire et selon des modalités d'attribution définies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme. Ces crédits temps sont accordés dans la limite de l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet effet dans l'article II.6. du présent texte ;
- le solde de cette enveloppe est attribué sous forme de crédit temps annuel en jours aux fédérations nationales d'organisations syndicales de salarié représentatives dans la branche, proportionnellement à leur représentativité dans la branche. Les modalités d'affectation de ce solde résiduel seront établies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Les fédérations nationales d'organisation syndicales sont libres d'utiliser et de répartir ce crédit temps entre leurs représentants.

Le salarié devra préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins quinze jours et remettre un justificatif de son crédit temps à son employeur.

Cette absence est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Le salarié bénéficiaire de ces crédits temps peut ainsi s'absenter de la structure afin de prendre part à l'activité de son syndicat.

L'employeur se fait rembourser par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme, émettrice des crédits temps.

Ces crédits temps doivent être utilisés au cours de l'année civile de référence et ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

Le décompte des jours non consommés doit faire l'objet d'une information au conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme avant la fin du premier trimestre de l'année qui suit l'année de référence.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés des fonds sont négociées chaque année par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme. »

Article 2

Agrément

Conformément à l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministre des solidarités et de la cohésion sociale.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au *Journal officiel*.

Article 3

Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 janvier 2016.

Organisations employeurs :

USB-Domicile :

UNADMR

J.-P. BORDEREAU

Union nationale

des associations ADMR

184 A, rue du Faubourg-Saint-Denis

75010 Paris

Signataire

UNA

J. MAYET

Union nationale de l'aide,

des soins et des services aux domiciles

108-110, rue Saint-Maur

75011 Paris

Signataire

ADESSA à domicile Fédération nationale

H. VIDOR

350, rue Lecourbe

75015 Paris

Signataire

FNAAFP/CSF

C. PERRAULT

Fédération nationale des associations
de l'aide familiale populaire

Confédération syndicale des familles

53, rue Riquet

75019 Paris

Signataire

Organisations syndicales de salariés :

CFDT

L. LE NOC

Fédération nationale des syndicats
des services de santé et services sociaux

48-49, avenue Simon-Bolivar

75019 Paris

Signataire

CFE/CGC

C. DUMUR

Fédération française santé action sociale

39, rue Victor-Massé

75009 Paris

Non signataire

CFTC

G. SAUTY

Fédération nationale santé sociaux

34, quai de la Loire

75019 Paris

Non signataire

CGT

M. CAVAILLE

Fédération nationale des organismes sociaux

263, rue de Paris

Case 536

93515 Montreuil Cedex

Non signataire

CGT-FO

J. RAGOT

Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière

7, impasse Tenaille

75014 Paris

Signataire