

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE
DE CONVENTION COLLECTIVE
TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

Aide, accompagnement, soins et services à domicile (BAD)

Si vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu de l'intégralité de la "convention collective IDCC 2941", celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

Comment utiliser avec le plus d'efficacité possible cette convention collective au format .PDF ?

Au-delà d'une simple **impression des pages de cette convention collective à relier dont vous devez légalement disposer au sein de votre entreprise**, vous pouvez aussi travailler directement à partir du format électronique .PDF de ce document.

Pour mémoire, **ce document est lisible avec la visionneuse d'Acrobat Reader®** que vous pouvez télécharger (ou mettre à jour) gratuitement sur le site de cet éditeur :

<http://get.adobe.com/fr/reader/>

Plusieurs options sont alors proposées par LégiSocial®, facilitant la lecture et la navigation au sein de cette convention collective grâce à :

- **Une table des matières numérotée avec des titres et sous-titres cliquables**, vous permettant de vous rendre directement à l'article souhaité.
- **Des titres d'articles également cliquables au sein de la convention**, vous permettant de revenir directement à la table des matières du document.
- **Des signets de votre lecteur .PDF**, vous assurant un chapitrage très utile à toute recherche spécifique. Ci-dessous et à titre d'exemple, un aperçu de la convention collective métallurgie avec la mise en avant des signets de cette dernière.

Bonne lecture.

L'équipe de LégiSocial

www.legisocial.fr

Table des matières

Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010	5
Texte de base	5
Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010	5
Titre Ier Dispositions communes	5
Titre II Relations collectives de travail	6
Chapitre Ier Création du fonds d'aide au paritarisme	6
Chapitre II Relations collectives au niveau de la branche	6
A. – Commission paritaire nationale de négociation et commission mixte paritaire nationale de négociation	6
A. – Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	7
B. – Commissions paritaires nationales de suivi, de conciliation et d'interprétation	8
B. – Commission paritaire nationale de suivi	8
C. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle. Commission paritaire nationale de gestion des fonds de la formation	8
Article 18 - D. – Exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux	10
Chapitre III Relations collectives au niveau de l'entreprise	10
Nouveau Chapitre III Relations collectives au niveau de l'entreprise	14
E. La négociation avec un représentant de la section syndicale RSS	18
Chapitre IV Négociation dans l'entreprise	18
Article 30 - A. – Négociation avec le délégué syndical	18
B. – Négociation avec les représentants élus du personnel dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés ETP	19
C. – Commission paritaire nationale de branche d'approbation des accords d'entreprise C. - Commission paritaire nationale de branche d'approbation des accords d'entreprise	19
D. – Négociation avec les salariés mandatés dans les entreprises de plus de 11 salariés ETP	19
Article 45 - E. – Négociation avec un représentant de la section syndicale RSS	20
Article 46 - F. – Observatoire paritaire de branche de la négociation collective	20
Titre III Les emplois	20
Article - Préambule	20
Partie I Définition des emplois	21
Chapitre Ier Principes généraux	21
Chapitre II Filière d'intervention	21
Chapitre III Filière support	23
Partie II Système de classification et rémunération	25
Chapitre Ier Les principes généraux	25
Chapitre II Les grilles de classification	25
Article 19 - Chapitre III Les éléments complémentaires de rémunération ECR	28
Titre IV Relations individuelles de travail	30
Chapitre Ier Dispositions particulières	30
Chapitre II Principes qui gouvernent les relations individuelles du travail	31
Chapitre III Relations contractuelles	31
Chapitre IV Santé au travail et prévention des risques professionnels	33
Chapitre V Evénements intervenant dans la relation de travail	40
Chapitre VI Rupture du contrat de travail	42
Titre V Durée et organisation du temps de travail	43
Chapitre Ier Durée du travail	43
A. – Principes généraux sur la durée du travail	43
B. – Travail du dimanche et des jours fériés	45
C. – Temps d'astreinte	45
Article 25 - Chapitre II Travail de nuit	46
A. – Travailleurs de nuit	46
B. – Salariés travaillant occasionnellement la nuit	47
Article 36 - Chapitre III Aménagement du temps de travail	47
A. – Dispositions communes aux différents modes d'aménagement du temps de travail	47
B. – Modes d'aménagement du temps de travail	48
C. – Contrat à durée indéterminée intermittent	49
D. – Compte épargne-temps	49
Chapitre IV Dispositions spécifiques aux cadres	51
Article 1er - Titre VI Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation	52
Article 2 - Chapitre Ier Développement des ressources humaines et formation tout au long de la vie	53
Article 3 - A. – Développer les ressources humaines par le développement des compétences et des qualifications	53
1. Favoriser les parcours professionnels des salariés	53
2. Développer le rôle de l'encadrement et la fonction tutorale	54
Article 11 - B. – Développer les politiques permettant l'embauche de salariés qualifiés par la formation initiale	54
Article 12 - Chapitre II Dispositifs de la formation professionnelle continue	54
Article 13 - A. – Formation professionnelle continue à l'initiative de la structure dans le cadre du plan de formation	55
B. – Formation professionnelle à l'initiative du salarié dans le cadre de droits individuels	55
Article 14 - 1. Compte personnel de formation CPF	55
2. Congés individuels	56
C. – Formation professionnelle dans le cadre d'une initiative conjointe employeur et salarié	57
Chapitre III Moyens d'une politique de développement de l'emploi et des compétences pour la branche	58
A. – Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	58
B. – Organisme paritaire collecteur agréé de la branche OPCA	59
Article 25 - C. – Contribution des employeurs au titre de la formation professionnelle continue	59
D. – Financements du plan annuel de formation	60
Chapitre IV Priorités d'action de la branche	60
Article - Chapitre V Apprentissage	60
Titre VII Garanties sociales. – Maintien de salaire prévoyance et complémentaire santé	60
Chapitre Ier Maintien de salaire et prévoyance	60
Article 1er - A. – Maintien de salaire	60
B. – Prévoyance	61
C. – Dispositions générales relatives au maintien de salaire et prévoyance	63
Chapitre II Complémentaire santé	65
Titre VIII Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	69
Titre IX Emploi des travailleurs handicapés	70
Titre X Dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge et à l'emploi des seniors	71
Titre X nouveau Dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors	73
Chapitre Ier Contrat de génération	73
Textes Attachés	78
Accord du 21 mai 2010 relatif aux œuvres sociales et culturelles	79
Avenant n 1 du 24 mars 2011 à la convention	80
Avenant n 2 du 12 juillet 2011 relatif aux garanties sociales et de prévoyance	82
Article - Préambule	89
Avenant n 9-2013 du 17 janvier 2013 relatif au fonds d'aide au paritarisme	93
Avenant n 12-2013 du 25 juin 2013 relatif à la prévention de la pénibilité	94
Avenant n 14-2013 du 26 novembre 2013 relatif au financement du dialogue social	97
Avenant n 15-2013 du 26 novembre 2013 relatif aux priorités de la formation continue	98
Avenant n 13-2013 du 25 juin 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux	99
Avenant n 16-2014 du 7 avril 2014 relatif au régime complémentaire santé	101
Avenant n 18-2014 du 29 octobre 2014 relatif au régime de prévoyance	103
Avenant n 20-2014 du 15 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle	106
Article - Préambule	108

Avenant n 21-2015 du 24 mars 2015 relatif au contrat de génération	109
Article - Préambule	112
Avenant n 22-2015 du 12 mai 2015 relatif au régime de frais de santé	113
Avenant n 24-2016 du 27 janvier 2016 relatif à l'organisation du temps de travail	114
Avenant n 25-2016 du 27 janvier 2016 relatif aux congés payés	116
Avenant n 26-2016 du 27 janvier 2016 relatif au paritarisme	117
Avenant n 28-2016 du 6 juillet 2016 relatif à la modification des articles 15.1, 16.2 et 17.1 du titre II de la convention CPNEFP et CPREFP	118
Avenant n 29-2016 du 3 novembre 2016 relatif au maintien de salaire	119
Avenant n 30-2016 du 3 novembre 2016 relatif au régime de complémentaire santé	120
Article - Préambule	121
Article - Annexe	121
Avenant du 30 mars 2017 relatif à la modification des avenants n 29-2016, n 30-2016 et n 31-2016	122
Article - Préambule	122
Avenant n 32-2017 du 23 mai 2017 relatif à la modification des articles II.12 et II.17.2 de la convention collective	123
Article - Préambule	123
Avenant n 33-2017 du 23 mai 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	125
Article - Préambule	126
Avenant n 34-2017 du 23 mai 2017 relatif à la formation professionnelle	127
Article - Préambule	134
Accord du 19 décembre 2017 relatif à la prime politique salariale	135
Article - Préambule	135
Avenant n 36-2017 du 25 octobre 2017 relatif au temps et aux frais de déplacement	136
Article - Préambule	137
Avenant n 37-2017 du 19 décembre 2017 relatif à la sécurisation juridique	138
Article - Préambule	138
Avenant n 38-2018 du 5 septembre 2018 relatif à la mise à jour de la liste des diplômes	139
Article - Préambule	140
Accord du 21 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO cohésion sociale ; champ social et insertion, sport	141
Article - Préambule	141
Avenant n 39-2019 du 20 mars 2019 relatif à la formation Pro-A	142
Article - Préambule	142
Avenant n 40-2019 du 9 juillet 2019 relatif au régime de complémentaire santé	143
Article - Préambule	143
Article - Annexe	144
Avenant n 41-2019 du 3 septembre 2019 relatif à la mise à jour des dispositions du titre II de la convention	145
Article - Préambule	152
Avenant n 42-2019 du 2 octobre 2019 relatif à la mise à jour des cotisations prévoyance	153
Article - Préambule	153
Avenant n 43-2020 du 26 février 2020 relatif à la classification des emplois et au système de rémunération titre III de la convention collective	154
Article - Préambule	165
Avenant n 1 du 8 juillet 2020 à l'avenant n 39-2019 du 20 mars 2019 relatif au dispositif Pro-A	166
Article - Préambule	166
Article - Annexe	167
Avenant n 45-2020 du 24 septembre 2020 relatif au régime de protection sociale complémentaire de prévoyance	172
Article - Préambule	173
Avenant n 46-2021 du 21 janvier 2021 relatif au régime de prévoyance	174
Article - Préambule	175
Avenant n 1 du 21 janvier 2021 à l'avenant n 43-2020 relatif à la classification des emplois et au système de rémunération titre III de la convention collective	176
Article - Préambule	176
Avenant n 48-2021 du 21 janvier 2021 relatif à la création d'une CPNGF et à la composition des CPREFP suite à la fusion de certaines régions titre II de la convention collective	177
Article - Préambule	179
Avenant n 49-2021 du 1er juillet 2021 relatif au CDI, à la démission et au travail de nuit	180
Article - Préambule	181
Textes Salaires	182
Avenant n 8-2013 du 17 janvier 2013 relatif aux salaires	182
Avenant n 19-2014 du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2014	184
Avenant n 31-2016 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er août 2016	185
Avenant n 44-2020 du 30 avril 2020 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2020	186
Article - Préambule	186

Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010

Texte de base

Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Union nationale des associations (ADMR);
Union nationale de l'aide, des soins et des services à domicile;
Fédération nationale des associations de aide familiale pluriaruelle (FNAAFP-CSF);
ADESSA-A D'Initiative fédération nationale.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT;
Syndicat national autonome du personnel de l'aide à domicile (SNAPAD).

Titre Ier Dispositions communes

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La présente convention collective s'applique aux salariés, sur le territoire national, y compris les DOM, en tant que champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des établissements et organismes privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soins, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les entreprises et organismes exerçant dans le champ d'application susvisé qui assurent des activités françaises (NAF), rattachées à l'activité principale aux codes suivants :

? 85-3J ;

? 85-3K ;

? 85-1G ;

à l'exception de ceux qui exercent à titre principal une autre activité, et à l'exception :

? des SAISD de la Croix-Rouge française ;

? des entreprises et organismes dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FAHEP ;

? des organismes exerçant l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH, ou le service de tutelle, et adhérents aux syndicats professionnels représentatifs de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966.

Il est précisé que le code NAF « APE » (activité principale exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie, constitue une présomption d'application de la présente convention collective.

En cas de coexistence sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une fédération, d'une union, ou d'une association entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas rattachés par un autre texte conventionnel étendu, appuyer à titre subsidiaire les dispositions de la présente convention.

Article 2 - Durée. - Prise d'effet

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Pour que la présente convention prenne effet, celle-ci doit être agréée et étendue. Cependant, elle entre en vigueur le 1er janvier qui suit la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 3 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Toute organisation syndicale représentative au sein des établissements légaux et réglementaires ou toute organisation représentative au sein national(1) qui n'est pas rattachée à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la présente convention et fait l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

(1) Les termes « au sein national » sont exclus de l'extension comme étant réservés aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

Article 4 - Révision

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention écrite manquant un préavis de 30 jours.

Cette révision est demandée par lettre recommandée adressée aux parties signataires ou adhérentes. Cette lettre doit comporter l'indication des articles dont il est demandé la révision et une proposition de nouvelle rédaction.

Au plus tard dans un délai de 1 mois à partir de la fin du préavis, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la négociation d'un nouveau texte.

L'accord par lequel la révision est conclue peut être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires de la présente convention.

Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte. Cette disposition ne peut faire obstacle à l'ouverture de négociation pour la mise en conformité de la convention avec toute nouvelle disposition légale ou toute nouvelle disposition résultant d'un accord interprofessionnel.

Article 5 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus solen les dispositions légales et réglementaires.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. (2) Au vu de l'état d'avancement des négociations, les parties signataires peuvent convenir de prolonger la période de 18 mois fixée ci-dessus.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés cessent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée. (3)

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception, et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du gérant du conseil de prud'hommes.

Toutefois, la partie signataire qui a dénoncé la convention pourra, pendant ce délai de préavis, revenir sur sa décision.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

(2) Phrase étendue sous réserve que la durée de maintien en vigueur de la convention soit déterminée, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 12 février 1991, n° 89-45314 89-45431).

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

(3) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

Article 6 - Sécurisation juridique

En vigueur étendu en date du 4 juillet 2018

Sauf dispositions légales ou réglementaires le permettant, les accords d'entreprises ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions conventionnelles de la présente convention et ses avenants.

Dans les matières suivantes, les adrcods d'entreprises cucnols postérieurement à la présente cvotnoein cetocllvne ne puvenet cspotormer des siliptnatuos différentes de celles qui lui snot acbelalppis en vrteu de cttee cnoeotivnn ctoleicvle suaf lurosqe les acrcods d'entreprises asunsret des griaatens au moins équivalentes :

- ? la prévention des eeffts de l'exposition aux fucteras de ruqices psnfoelneosis énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- ? l'insertion pesennfloroise et le mnitiaen dnas l'emploi des tvrerauals handicapés ;
- ? l'effectif à partir duquel les délégués snuciadyx pnuveet être désignés, luer nombrbe et la votariolsain de luer parrcous saiycdnl ;
- ? les pierms puor tauvarx degaenux ou insalubres.

Article 7 - Substitution aux dispositions conventionnelles précédentes

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les dpoisotnis ciollvenntnooes sinetuavs et l'ensemble de lreus annvteas snot supprimés et remplacés par les dooiipstns du présent texte :

- ? ctvinnooen civolectle ntaioiae crnanoeont les différentes catégories de plemoesns de l'ADMR du 6 mai 1970 et ses aavnets ;
- ? cvtononein ccvolteie nalanitoe des oneramgiss d'aide ou de maieintn à dciimole du 11 mai 1983 et ses anenavts ;
- ? ctnoiovnen cvtcoillee ntaioiae cnaonnret les pesnenris des oreginsams de traelaesvluais falaiemis du 2 mras 1970 et ses anavtes ;
- ? aodccrs cteifcolds UCSNAS du 24 mai 1993 et lerus aeavtnns ;
- ? aocrd coleiltcf de la brhncae de l'aide à dmiolce sur un stutat des salariés à trmpes patierl signé le 19 airvl 1993 ;
- ? aocrd coeiltcf pesifeorsnnoil de la bchncr adie à dmoillie rialtf aux cnosmismois prtieraais et piraiarets mxeits de négociation signé le 26 décembre 1996 ;
- ? aocrd ceioctltf de la brachne pleofoisnrlre de l'aide à dliocmie ritaef à l'organisation du taavril signé le 31 ocobre 1997 ;
- ? aocrd cloticef de la brnchae penofesnrlie de l'aide à diolmcie raitelf à la ciomissomn de ciliaciocotn signé le 31 oocrtbe 1997 ;
- ? aocrd cllicetof de la brachne psreiesfonlnoe de l'aide à dimioclre riteiaf à la ciomossomn de sviui des adrcods signé le 31 ocobre 1997 ;
- ? aocrd de la bchame adie à dmoillie ritaef à la réduction et à l'aménagement du tpems de tiaavril signé le 6 jilleut 2000 à l'exception de ses alriects 2, 5, 6.2.1 et 6.2.2 ;
- ? aocrd ceciltcf de la brachne de l'aide à dcmoille du 29 mras 2002 rletiaf aux eimpos et rémunérations ;
- ? aocrd de la bcnhare de l'aide à dclimoie raitelf à la foarmoitn tuot au lnog de la vie et à la puictolie de ptisooeissiaoalnfrm signé le 16 décembre 2004 ;
- ? aocrd de la brhncae de l'aide à dmoillie raitelf au cahmp d'application des aocrdcs de bchnrae signé le 7 stemprbee 2005 ;
- ? accord de la bchrcane de l'aide à dliocmie raitelf à la non-discrimination par l'âge et à l'emploi des soirnes signé le 27 ocobre 2009.

Titre II Relations collectives de travail

Chapitre Ier Création du fonds d'aide au paritarisme

Article 1er - Fonds d'aide au paritarisme

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Les pterias saigiantes cirneomft luer amteeachntt à développer une piliuqtoe de rilnatoes sicoales et de négociation de qualité, ce qui imlpque la msie en ?uvre de moyens. C'est l'esprit qui amine les sraigatens dnas la création d'un fndos d'aide au prtasiamre garnansaistt le dirot des salariés et des erlmuypos à la négociation collective.

Ce fonds d'aide au prtisamiae est destiné à fonneair :

? les mobueemrsmtes des frias de repas, de tprasnnot et d'hébergement, anisi que les retrmmeeosnubs éventuels de saraiels aux oeingsrams emupreolys et aux oirgtanianoss sclnediyas cpoasmont les délégations appelées à pirptaiecr aux réunions :

- ? de la csimismoon pitirraae ptmneenrae de négociation et d'interprétation ;
- ? ? de la ciisoommn pairtraie ntiloanae de sviui du régime de prévoyance ;
- ? ? de la cmsmsooiin pirtairae nainoalte de sviui du régime de complémentaire santé ;
- ? ? des csioimmsis periataris notaelinas de suivi ;
- ? ? de la cmsmoision ptraiaae nnoaatlie de l'emploi et de la fimrootan pneifeosrlinse (CPNEFP) ;
- ? ? des cmnoiossmis praiatris régionales de l'emploi et de la foamrion prfenifsnolseoes (CPREFP),

et

- ? ? des journées ou demi-journées de préparations des commissions, tleels que prévues dnas la présente ciovtoennn ctoevllice ;
- ? les tpems de réunion des gpuoers de tiraavl ptaeirras dès lros qu'ils snot mis en pclae par les prenietraas soaiaux ;
- ? la psire en cahgre du tpems de préparation de ces gpureos de taavril est appréciée au cas par cas par les prmtiaarees sucoiax ;
- ? la réalisation d'études décidées peeaitanirmt ;
- ? l'exercice du droit à la négociation cctlliovee des piaeatnerrns soaiaux tel que prévu à l'article II. 18 ;
- ? l'exercice du doulagie soiacl loal tel que prévu à l'article II. 25 ;
- ? les frias de fmeicneonnntot de l'association de gtoiesn du fonds d'aide au paritarisme.

Article 2 - Financement du fonds d'aide au paritarisme

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Le fceannminet du fndos d'aide au piarsmarte est nnamtoemt assuré par une cioatitson aennulle à la cghare des epmreylous asisse sur la msase siaarllae brute de l'entreprise.

Article 3 - Montant de la cotisation

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

La ctaioitons est fixée à 0,040 %. Elle est appelée dès le peermir euro.

Une négociation sur le tuax de coatstion srea engagée l'année qui siut l'entrée en vuieugr de la présente cvintenoon et périodiquement tuos les 3 ans à cpetmor de cttee date.

Par ailleurs, l'article L. 2135-10 du cdoe du tavrial fxie une citnbitrouon qui ne pourra excéder 0,02 % asisse sur les rémunérations versées aux salariés mentionnés l'article L. 2111-1 du cdoe du tavrial et cemirspos dnas l'assiette des csitaations de sécurité sociaie définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. Cttee cibttnuioom fiat l'objet d'un rmveounrceet à l'identique des caontistois du régime général de sécurité sociale.

Si cette citontrbouin est inférieure à 0,02 %, le rqiulat srea affecté au fonds d'aide au ptraismie prévu au présent chapitre.

Article 4 - Collecte de la cotisation

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

(réservé)

Article 5 - Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

L'association de gosetin du fndos d'aide au psirmraiate de la bnhrace de l'aide à docllime créée par les onraingtiaoss sylenidcas de salariés représentatives dnas la bchnare et les fédérations ou uionns d'employeurs a puor misiosn d'assurer la gseoitn du fndos en conformité avec les perpiicns fixés à l'article II. 1 de la présente convention.

Article 6 - Modalités de suivi et d'affectation des fonds

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

(réservé)

Article 7 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

La période de référence de roeenmvecurt cmnnecoe sur l'année clivie qui siut la puiblioatcn au Jaunrol oioffciel de l'arrêté d'agrément de la présente cnvoitneon collective.

Article 8 - Organisations représentatives dans la branche de l'aide à domicile

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Les ogaionnsirts présumées représentatives au neaviu de la bnarche snot celles rplsensimat les condntios légales et réglementaires.

Chapitre II Relations collectives au niveau de la branche

A. – Commission paritaire nationale de négociation et commission mixte paritaire nationale de négociation

Article

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

La cmioomssn a duex tpeys de msnsiois principales, la première rialtve à la négociation (art. II. 9) et la sncooeo reivtlae à l'interprétation (art. II. 10).

Article 9 - Négociation

En vigueur non étendu en date du 3 sept. 2019

La cmommission pairiate pmeemntae de négociation et d'interprétation a puor mosiisn nomnmatet de négocier les aannvtes à la présente cinovetonn clotivelce de branche.

Elle représente la branche, natenommt dnas l'appui au entreprise

Les paaetnrris sciaoux de la bnhrace se réunissent périodiquement puor négocier sur les thèmes denavt ornaiilgmbeaott être abordés dnas les coinnntods légales et réglementaires en vigueur.

Les aocrdcs signés en CPPNI ne peevunt pas être riems en csauw dnas un snes moins frblvaooe par des aocrdcs d'entreprises suaf dosiponstis légales et réglementaires.

Article 9.1 - Représentation aux réunions

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

L'importance de la représentation est laissée au libre cihox des ostnaagoinris sedcnyials de salariés représentatives dnas la brchrae au snes de l'article II. 8 et des fédérations et unnois d'employeurs, dnas la lmitie de 5 représentants puor chacune.

Article 9.2 - Participation aux frais

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Pour la commission paritaire de négociation et d'interprétation, l'association de gestion des fonds d'aide au personnel perd en charge les frais des locataires suivants :

? Personnes physiques en charge

Les membres sont limités à :

? trois représentants salariés d'entreprise désignés par l'association représentative au niveau de la branche,
et

? d'un nombre équivalent de représentants issus de structures adhérentes à une fédération ou union d'employeurs.

? Rémunérations

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé aux commissions paritaires visées à l'article II. 9 est accordé au salarié qui participe à ces réunions. Les heures de participation et de préparation des réunions sont considérées comme des temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure employeur fait l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

? de 50 à 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attributif d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

? pour un trajet au-delà de 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attributif d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : mappy, vhmobil ?).

? Frais de transport et d'hébergement

Le remboursement de frais de transport se fait sur la base du tarif SCNF 2e classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer est supérieur à ceux d'un voyage par avion, il est possible d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à 6 euros le minimum garanti, sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à 20 euros le minimum garanti, sur justificatif. Ce montant est porté à 30 euros le minimum garanti, sur justificatif, pour les hébergements sur Paris.

Article 10 - Interprétation

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

La commission est saisie par une fédération ou union nationale d'employeurs ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Elle est composée par un nombre égal de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentant de fédération ou unions d'employeurs représentatifs dans la branche.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum de la date de la saisine. Elle peut décider un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard à la séance suivante.

Les avis sont adressés aux membres de la commission paritaire de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soulevées.

Article 11 - Fonctionnement de la CPPNI

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

La commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lorsque la CPPNI est mixte, la présidence est assurée par le représentant du ministère du travail.

En l'absence de ce cas la présidence est assurée alternativement à chaque séance par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié.

Article 12 - Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les structures de la branche doivent transmettre à la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) leurs conventions et accords d'entreprise, manuscrits des dispositions relatives à la durée du travail, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne temps.

La signature des documents transmis est certifiée par le représentant de la CPPNI. Elle informe les autorités compétentes de ces conventions et accords d'entreprise de leur transmission.

Ces conventions et accords d'entreprise sont transmis à l'adresse postale de la CPPNI : CPPNI bureau de l'aide à domicile c/o AGFAP, 184 A, rue du Fuburog Saint-Denis, 75484 Paris Cedex 10.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords d'entreprise transmis.

A. – Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

La commission a deux types de missions principales, la première relative à la négociation (art. II. 9) et la seconde relative à l'interprétation (art. II. 10).

Article 9 - Négociation

En vigueur non étendu en date du 3 sept. 2019

La commission paritaire de négociation et d'interprétation a pour mission principale de négocier les conventions à la présente commission collective de branche.

Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises

Les problèmes sociaux de la branche se réunissent périodiquement pour négocier sur les thèmes devant être abordés dans les conventions légales et réglementaires en vigueur.

Les accords signés en CPPNI ne peuvent pas être rimes en cause dans un sens mais favorables par des accords d'entreprises sauf dispositions légales et réglementaires.

Article 9.1 - Représentation aux réunions

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au sens de l'article II. 8 et des fédérations et unions d'employeurs, dans la limite de 5 représentants pour chacune.

Article 9.2 - Participation aux frais

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Pour la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, l'association de gestion des fonds d'aide au personnel perd en charge les frais des locataires suivants :

? Personnes physiques en charge

Les membres sont limités à :

? trois représentants salariés d'entreprise désignés par l'association représentative au niveau de la branche,
et

? d'un nombre équivalent de représentants issus de structures adhérentes à une fédération ou union d'employeurs.

? Rémunérations

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé aux commissions paritaires visées à l'article II. 9 est accordé au salarié qui participe à ces réunions. Les heures de participation et de préparation des réunions sont considérées comme des temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure employeur fait l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

? de 50 à 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attributif d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

? pour un trajet au-delà de 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attributif d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : mappy, vhmobil ?).

? Frais de transport et d'hébergement

Le remboursement de frais de transport se fait sur la base du tarif SCNF 2e classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer est supérieur à ceux d'un voyage par avion, il est possible d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à 6 euros le minimum garanti, sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à 20 euros le minimum garanti, sur justificatif. Ce montant est porté à 30 euros le minimum garanti, sur justificatif, pour les hébergements sur Paris.

Article 10 - Interprétation

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

La commission est saisie par une fédération ou un organisme d'employeurs ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Elle est composée par un nombre égal de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou un organisme d'employeurs représentatifs dans la branche.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard à la séance suivante.

Les avis sont adressés aux membres de la commission par voie de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soulevées.

Article 11 - Fonctionnement de la CPPNI

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

La commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son règlement de négociation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lorsque la CPPNI est mixte, la présidence est assurée par le représentant du ministère du travail.

En dehors de ce cas la présidence est assurée alternativement à chaque séance par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié.

Article 12 - Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les structures de la branche doivent transmettre à la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) les conventions et accords d'entreprise, notamment des dispositions relatives à la durée du travail, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne temps.

La partie du règlement de négociation des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI. Elle informe les auteurs signataires de ces conventions et accords d'entreprise de cette transmission.

Ces conventions et accords d'entreprise sont transmis à l'adresse postale de la CPPNI : CPPNI branche de l'aide à domicile c/o AGFAP, 184 A, rue du Faurubog Saint-Denis, 75484 Paris Cedex 10.

La CPPNI accueille réception des conventions et accords d'entreprise transmis.

B. – Commissions paritaires nationales de suivi, de conciliation et d'interprétation

Article 13 - Attribution et objet

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Une commission paritaire nationale de suivi est chargée d'assurer le suivi de l'application des textes conventionnels.

Article 14 - Composition et fonctionnement

En vigueur non étendu en date du 3 sept. 2019

a) Composition

La commission est composée par un nombre égal de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou un organisme d'employeurs de la branche représentative dans la branche.

b) Saisine

La commission est saisie par une fédération ou un organisme d'employeurs ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

c) Avis

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard lors de la commission paritaire suivante.

Les avis sont adressés aux membres de la commission par voie de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

d) Présidence et secrétariat

La commission est présidée alternativement à chaque séance par un représentant des fédérations ou un organisme d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Le président est désigné alternativement par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré alternativement à chaque séance par un représentant des fédérations ou un organisme d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

e) Dispositif à constituer

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou de plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soulevées.

B. – Commission paritaire nationale de suivi

Article 13 - Attribution et objet

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Une commission paritaire nationale de suivi est chargée d'assurer le suivi de l'application des textes conventionnels.

Article 14 - Composition et fonctionnement

En vigueur non étendu en date du 3 sept. 2019

a) Composition

La commission est composée par un nombre égal de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou un organisme d'employeurs de la branche représentative dans la branche.

b) Saisine

La commission est saisie par une fédération ou un organisme d'employeurs ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

c) Avis

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard lors de la commission paritaire suivante.

Les avis sont adressés aux membres de la commission par voie de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

d) Présidence et secrétariat

La commission est présidée alternativement à chaque séance par un représentant des fédérations ou un organisme d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Le président est désigné alternativement par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré alternativement à chaque séance par un représentant des fédérations ou un organisme d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

e) Dispositif à constituer

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou de plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soulevées.

C. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle. Commission paritaire nationale de gestion des fonds de la formation

Article 15 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020
Article 15.1 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

15.1.1 Composition

La CNEFP est composée paritaire en nombre égal de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs représentatives dans la branche.

Les membres sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

15.1.2 Missions

Les missions de la CNEFP sont les suivantes :

- ? évaluer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles issues de l'observatoire sectoriel des métiers et statistiques ;
- ? élaborer et proposer des orientations générales en matière d'emploi dans la branche, évaluer par ailleurs les besoins en matière d'emploi au regard des évolutions socioéconomiques et démographiques ainsi que la situation économique de la branche, en étudier les effets sur les caractéristiques et faire toutes propositions nécessaires ;
- ? participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existants pour les différents niveaux de qualification ;
- ? rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- ? faire à cet effet toutes observations et propositions utiles et recommander de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- ? proposer aux parties intéressées les priorités et orientations en matière de formation professionnelle au regard de l'ensemble des exigences légales et réglementaires et des dispositions de la présente convention qui les complètent ;
- ? s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres) ;
- ? suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation collective de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La CNEFP examine chaque année le rapport réalisé par l'OPCO, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée. Ce rapport propose des objectifs pour l'année à venir.

La CNEFP examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base d'un rapport réalisé par l'OPCO. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CNEFP en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des dirigeants de structure, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents dans le secteur.

15.1.3 Fonctionnement

La commission élit un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence durent deux ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

La CNEFP se réunit au moins une fois par an et au minimum deux fois par an.

À l'occasion de l'une de ces réunions, la CNEFP prend connaissance du rapport de l'observatoire sectoriel des métiers et des statistiques sur la situation économique de l'emploi et sur les évolutions socioéconomiques et démographiques ainsi que sur les conséquences qui doivent en être tirées en matière de qualification.

Elle élabore des orientations en matière de formation en tenant compte des conclusions de ce rapport.

La CNEFP établit son règlement de fonctionnement et en assure son évolution.

15.1.4 Relations avec l'OPCO

La CNEFP examine chaque année à l'OPCO de la branche les priorités en matière de pilotes et de formations qu'elle a définies dans le cadre des priorités définies par les partenaires sociaux.

La CNEFP est informée de la situation de l'emploi en œuvre par l'OPCO.

Article 15.2 - Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

15.2.1 Définition

Dans chaque région il est créé une commission paritaire régionale de l'emploi qui est la représentante régionale de la CNEFP. À ce titre, elle met en œuvre au plan régional les priorités définies établies par la CNEFP.

15.2.2 Composition (1)

La CPREFP est composée paritaire de huit représentants titulaires ou de huit représentants suppléants désignés par la/ les fédérations ou unions d'employeurs représentatives dans la branche et de huit représentants titulaires ou huit représentants suppléants désignés par les organisations syndicales représentatives et répartis comme suit :

- ? trois représentants titulaires ou trois représentants suppléants pour la CDFP ;
- ? trois représentants titulaires ou trois représentants suppléants pour la CGT ;
- ? deux représentants titulaires ou deux représentants suppléants pour FO.

15.2.3 Missions

La CPREFP assure les missions suivantes :

- ? défendre, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs, les intérêts de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- ? participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et travailler avec les pouvoirs publics des mesures propres à assurer la pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;
- ? assurer la coordination et la concertation avec l'échelon régional de l'OPCO pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPREFP ;
- ? informer la CPREFP des évolutions des activités des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédiger un rapport annuel pour la CPREFP ;
- ? rendre compte régulièrement à la CPREFP des rencontres professionnelles et des engagements envisagés ;
- ? assurer des délégations spécifiques décidées par la CNEFP ;
- ? se réunir un fois par an sous la forme d'observatoire régional paritaire des métiers, afin d'assurer une veille prospective au niveau régional de l'évolution des métiers du secteur.

La CPREFP examine chaque année le rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCO, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées au cours de l'année écoulée, et propose éventuellement des objectifs pour l'année à venir.

La CPREFP examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications sur la base d'un rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCO. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPREFP en matière de formation professionnelle sont transmis à la CNEFP.

15.2.4 Fonctionnement

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence durent deux ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

La CPREFP se réunit au minimum deux fois par an et au maximum quatre fois par an.

La CPREFP applique le règlement intérieur établi par la CNEFP.

15.2.5 Relations avec l'OPCO

La CPREFP assure la coordination et la concertation avec l'échelon régional de l'OPCO pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CNEFP.

(1) Attribué étendu sous réserve de la mise en conformité, après chaque cycle électoral, de la composition de la CPREFP par rapport à la présence des représentants de la ou des organisations salariales et patronales d'employeurs représentatives dans le champ d'application considéré.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 16 - Commission paritaire nationale de gestion des fonds conventionnels de branche (CPNGF)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 16.1 - Composition

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La CPNGF est composée paritaire en nombre égal de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs représentatives dans la branche.

Les membres se font dans le cadre des règles de participation de la branche. Ils sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Article 16.2 - Missions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Dans le respect des priorités et orientations définies par la branche, la commission paritaire nationale de gestion des fonds, en lien avec l'OPCO, a pour rôle de piloter et de gérer les fonds conventionnels de la formation professionnelle tel que prévu à l'article 30 du présent titre.

Elle définit et met en œuvre les moyens financiers nécessaires à la mise en œuvre des projets qualifiés de formation professionnelle établis par la branche et met à disposition la CPREFP (budget, cofinancement, actions collectives nationales (ACN), actions (ACT), aides financières (DAF), aide aux CPREFP ?).

Elle détermine en elle-même les critères d'éligibilité des actions de formation à ces différents porteurs qualifiés et assure régulièrement l'utilisation des dépenses financières dédiées à ces projets. La Commission établit un rapport annuel à destination de la CFPNEP et CPPNI.

Elle est chargée également en elle-même l'OPCO du suivi de l'engagement des comités de personnel et de la mise en œuvre de ceux des GEIQ.

Article 16.3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La Commission élit un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence durent de deux à quatre ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

La CGPNF se réunit au moins une fois par an et les décisions sont prises à la majorité simple.

Article 17 - Participation aux frais

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Pour les commissions paritaires avertis que les commissions paritaires de négociation et commissions paritaires de négociation, les frais sont pris en charge par le fonds de gestion d'aide au personnel dans les conditions définies aux articles suivants.

Article 17.1 - Personnes prises en charge

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En application des articles relatifs à la composition des CPNEFP, CGNPF et CPFERP :

Pour la CFPNEP et la CGNPF, les dépenses sont limitées à deux représentants salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche, et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs représentatives dans la branche.

Pour les CPFERP, les dépenses sont limitées, aux représentants des CPFERP, salariés ou suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire, désignés par chaque organisation représentative au niveau de la branche.

Article 17.2 - Rémunérations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

a) CFPNEP et CGNPF

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CFPNEP ou CGNPF (1 demi-journée ou 1 journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

Les heures de participation et de préparation aux réunions sont considérées comme des temps de travail et rémunérées comme tel.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège s'ajoute à la structure de l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

De 50 à 1 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, soit un temps de 1 demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Pour un trajet au-delà de 1 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution de 1 journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : Mappy, ViaMichelin ?).

b) CPFERP

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CPFERP (1 demi-journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège s'ajoute à la structure de l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

De 50 à 1 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, soit un temps de 1 demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Pour un trajet au-delà de 1 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution de 1 journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : Mappy, ViaMichelin ?).

Article 17.3 - Frais de transport et d'hébergement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

a) CFPNEP et CGNPF

Le remboursement des frais de transport se fait sur la base du barème SCNF 2e classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer est supérieur à celui d'un voyage par avion, il est possible d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à cinq euros le minimum garanti, sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à vingt euros le minimum garanti, sur justificatif. Ce montant est porté à vingt-cinq euros le minimum garanti, sur justificatif, pour les hébergements sur Paris.

b) CPFERP

Le règlement des frais de transport et d'hébergement se fait conformément aux dispositions du règlement intérieur.

Article 18 - D. – Exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

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 haute qualité :

? 50 % de cette enveloppe est répartie selon les modalités suivantes : 75 % réparti à part égale entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et 25 % pour le représentant élu à luer représentativité dans la branche ;

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

Chapitre III Relations collectives au niveau de l'entreprise

Article 19 - Droit d'expression

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Dans toutes les entreprises, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression écrite et verbale mis en place dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Ce droit s'exerce dans les conditions suivantes : un crédit de 6 heures, par an et par salarié, est mis à la disposition des salariés pour permettre l'exercice de ce droit. Ces heures sont considérées comme des temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel.

Ce droit d'expression est organisé par un protocole d'accord conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le personnel d'encadrement bénéficie du droit d'expression dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Les autres modalités sont définies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 20 - Liberté d'opinion, liberté syndicale

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les employeurs respectent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions légales et réglementaires.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les représentants et/ou leurs représentants, ainsi que les salariés, s'engagent dans le cadre de leurs missions à ne pas perdre en considération notamment l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les convictions religieuses, les origines sociales ou ethniques, l'âge, le sexe. De plus, les représentants ne peuvent être empêchés de prendre leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures de discipline et de congédiement.

Article 21 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

21.1. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est garanti dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions légales.

a) Coût des cotisations, du matériel de travail et publications

Il peut être procédé à la distribution de tracts et publications à l'intérieur de l'enceinte de l'entreprise en dehors des heures de travail, et notamment à l'issue de réunions professionnelles, sous réserve de ne pas perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.

En aucun cas les distributions de tracts et les collectes de cotisations ne peuvent avoir lieu au domicile des personnes résidant en dehors de l'entreprise.

b) Panneaux d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement, sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée, sur des panneaux réservés à cet usage et destinés de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire de ces communications syndicales est remis à l'employeur simultanément à l'affichage.

c) Local

Le local prévu conformément aux dispositions légales et réglementaires est mis à la disposition des organisations syndicales.

Les modalités d'utilisation et d'aménagement de ce local sont établies par accord entre l'employeur et les organisations syndicales.

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 négociés chaque année par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

25.3. Autre forme d'utilisation des crédits temps : commission de concertation départementale

a) Création

Dans chaque département, peut être créée une commission de concertation régionale :

? des employés représentant des secteurs représentatifs des conditions sociales ;

? être dans un même département ;

? être adhérentes d'une même fédération ou union d'employeurs signataire ;

? avoir moins de 50 salariés ETP ;

? être dépourvues de délégués syndicaux ;

? des représentants volontaires syndicaux désignés selon le cas :

? soit par les fédérations nationales d'organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ;

? soit par les organisations syndicales du territoire du salarié issues de fédérations nationales représentatives au niveau de la branche.

Le salarié désigné doit être employé par une des structures représentées dans la commission de concertation départementale.

Cette désignation est distincte de celle du délégué syndical telle que prévue par le code du travail. Ces représentants exercent leurs fonctions bénévolement sans rémunération. Ils exercent leur mandat, conformément aux temps de réunion de la commission de concertation départementale.

La création de cette commission départementale est facultative et est subordonnée à la conclusion d'un accord entre toutes les structures et les représentants volontaires syndicaux visés dans le premier alinéa du présent article.

b) Composition

Cette commission départementale est composée de chaque représentant volontaire désigné et à parité du même nombre d'employeurs représentant les secteurs visés au a du présent article.

c) Organisation des réunions

La commission se réunit au moins une fois par trimestre.

L'ordre du jour est fixé par le président et arrêté au plus tard 1 mois avant la date de la réunion.

L'envoi de la convocation est à la charge du collège électoral ; elle doit être adressée aux participants au plus tard 1 mois avant la commission.

Le représentant volontaire syndical doit préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins 15 jours et lui remettre un justificatif. Cette absence rémunérée de plein droit est payée au salarié à l'échéance normale.

Le remboursement des frais de déplacement se fait dans les conditions de l'article V. 14.3 de la présente convention collective.

d) Attributions

La commission de concertation départementale :

? organise un lieu d'échange d'expériences ;

? facilite l'application et le suivi de la présente convention collective ;

? met en œuvre des actions d'information et de conseil sur les conditions d'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles auprès des employeurs et des salariés ;

? contribue à la diffusion d'informations pour lutter contre le travail illégal.

En liaison avec le comité de la branche et des outils de la CFNEPP et de la CPREFP :

? développe des initiatives et participe aux actions pertinentes de la profession des métiers et de la qualification des emplois ;

? examine les conditions destinées à favoriser la formation professionnelle des salariés ;

? étudie des outils pour améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de façon à favoriser des emplois pérennes et contribuer à lutter contre la précarité ;

? examine et propose des actions en liaison avec les conditions de travail afin de favoriser la prévention des risques professionnels.

Article 25 - Reconnaissance d'un dialogue social local

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

25.1. Exécution du dialogue social

Les partenaires sociaux reconnaissent l'existence du dialogue social local. Les deux parties ont pour objet d'organiser son exercice au sein de la branche ainsi que de préparer à son financement.

25.2. 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, financée des crédits temps accordés aux fédérations nationales d'organisation syndicale de salariés représentatives 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 sont 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 15 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 représenter 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 négociés chaque année par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

25.3. Autre forme d'utilisation des crédits temps : commission de concertation départementale

a) Création

Dans chaque département, peut être créée une commission de concertation régionale :

? des employés représentant des secteurs représentatifs des conditions sociales ;

? être dans un même département ;

? être adhérentes d'une même fédération ou union d'employeurs signataire ;

? avoir moins de 50 salariés ETP ;

? être dépourvues de délégués syndicaux ;

? des représentants volontaires syndicaux désignés selon le cas :

? soit par les fédérations nationales d'organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ;

? soit par les organisations syndicales du territoire du salarié issues de fédérations nationales représentatives au niveau de la branche.

Le salarié désigné doit être employé par une des structures représentées dans la commission de concertation départementale.

Cette désignation est distincte de celle du délégué syndical telle que prévue par le code du travail. Ces représentants exercent leurs fonctions bénévolement sans rémunération. Ils exercent leur mandat, conformément aux temps de réunion de la commission de concertation départementale.

La création de cette commission départementale est facultative et est subordonnée à la conclusion d'un accord entre toutes les structures et les représentants volontaires syndicaux visés dans le premier alinéa du présent article.

b) Composition

Cette commission départementale est composée de chaque représentant volontaire désigné et à parité du même nombre d'employeurs représentant les secteurs visés au a du présent article.

c) Organisation des réunions

La commission se réunit au moins une fois par trimestre.

L'ordre du jour est fixé par le président et arrêté au plus tard 1 mois avant la date de la réunion.

L'envoi de la convocation est à la charge du collège électoral ; elle doit être adressée aux participants au plus tard 1 mois avant la commission.

Le représentant volontaire syndical doit préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins 15 jours et lui remettre un justificatif. Cette absence rémunérée de plein droit est payée au salarié à l'échéance normale.

Le remboursement des frais de déplacement se fait dans les conditions de l'article V. 14.3 de la présente convention collective.

d) Attributions

La coopération de coopération départementale :

- ? constitue un lieu d'échange d'expériences ;
 - ? facilite l'application et le suivi de la présente convention ;
 - ? met en œuvre des actions d'information et de conseil sur les conditions d'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles auprès des employeurs et des salariés ;
 - ? contribue à la diffusion d'informations pour lutter contre le travail illégal.
- En lien avec la politique de la branche et des outils de la CEFNPP et de la CERPPF :
- ? ? développe des initiatives et participe aux actions permettant la promotion des métiers et la qualification des emplois ;
 - ? ? examine les conditions destinées à favoriser la formation professionnelle des salariés ;
 - ? ? étudie des outils pour améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de façon à favoriser des emplois pérennes et contribuer à lutter contre la précarité ;
 - ? ? examine et propose des actions en lien avec les conditions de travail afin de favoriser la prévention des risques professionnels.

Article 26 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

26.1. Election des délégués du personnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, des élections de délégués du personnel sont organisées dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés (ETP(1)). L'effectif à prendre en compte est celui établi selon les dispositions légales et réglementaires.

En outre, dans les entreprises occupant entre 7 salariés équivalent temps plein et le seuil légal, après demande écrite d'au moins 2 salariés penneurs physiques, des élections de délégués du personnel sont organisées par l'employeur.

26.2. Crédit d'heures des délégués du personnel

Le crédit d'heures est de 10 heures mensuelles par délégué du personnel titulaire. Lorsque l'effectif est d'au moins 50 salariés (ETP(1)), le crédit d'heures est porté à 15 heures par mois.

Le crédit d'heures est de 40 heures par an, dans la limite de 4 heures par mois, lorsque le délégué du personnel est élu dans une entreprise employant au moins 7 salariés équivalent temps plein et le seuil légal.

26.3. Utilisation du crédit d'heures

Les délégués ne peuvent pas mettre en commun le total de leurs heures de délégation et se les répartir entre eux.

Par contre un suppléant peut être amené à utiliser tout ou partie du crédit d'heures en cas d'absence de ce dernier.

26.4. Réunion mensuelle

Les délégués titulaires et suppléants sont reçus collectivement par l'employeur, au moins une fois par mois et, en cas d'urgence, à leur demande. Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires et suppléants, aux réunions prévues au présent article est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Le temps de déplacement pour se rendre aux réunions mensuelles, sur convocation de l'employeur, est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

26.5. Actes des délégués du personnel

Les délégués du personnel peuvent, à leur demande, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale.

26.6. Rôle des délégués du personnel

Les délégués du personnel exercent les missions définies par les dispositions légales et réglementaires. En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel assurent les missions relatives à la santé et la sécurité des salariés, selon les dispositions légales et réglementaires.

26.7. Modalités de dépôt des questions des délégués du personnel et modalités de réponse de l'employeur

Les modalités de dépôt des questions des délégués du personnel et les modalités de réponse de l'employeur sont celles définies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

(1) *Temps étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.*

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

Article 27 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

27.1. Définition et missions

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, un comité d'entreprise est constitué dans toute entreprise employant au moins 50 salariés (ETP(1)). L'effectif à prendre en compte est celui établi selon les dispositions légales et réglementaires.

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise a des attributions économiques et sociales.

27.2. Moyens d'actions : subvention de fonctionnement

L'entreprise doit verser au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalant à 0,20 % de la masse salariale brute.

27.3. Réunion mensuelle

Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés (ETP(1)), le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur. Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés (ETP(1)), le comité d'entreprise se réunit au moins une fois tous les 2 mois.

27.4. Création de comité d'entreprise

En cas de création de comité d'entreprise constatée dans les conditions légales et réglementaires, les attributions économiques qui relèvent du comité d'entreprise sont exercées conformément par les délégués du personnel.

A cet effet, les délégués du personnel appelés à exercer ces fonctions bénéficient d'un crédit supplémentaire de 20 heures mensuelles.

(1) *Temps étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.*

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

Article 28 - Délégation unique du personnel

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

28.1. Définition

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans les entreprises de moins de 200 salariés (ETP(1)), l'employeur a la possibilité de mettre en place une délégation unique du personnel dans les entreprises à deux ou trois sites : comité d'entreprise et délégués du personnel.

28.2. Election de la délégation unique du personnel

La délégation unique du personnel est mise en place sur décision de l'employeur, après consultation des délégués du personnel et, s'il existe, du comité d'entreprise.

La mise en place de la délégation unique est possible à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement.

Les règles électorales sont celles applicables à l'élection des délégués du personnel.

28.3. Crédit d'heures

Le crédit d'heures attribué aux élus du personnel pour exercer leurs attributions de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise est fixé à 20 heures par mois.

28.4. Réunion mensuelle

Les deux réunions mensuelles prévues par le code du travail (une pour les délégués du personnel et une pour le comité d'entreprise) ont lieu chaque mois l'une à la suite de l'autre sur convocation de l'employeur. Le temps passé en réunion par les délégués n'est pas imputé sur le crédit d'heures.

(1) *Temps étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.*

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

Article 29 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

29.1. Préambule

Le code du travail prévoit une adaptation des dispositions relatives au CCHST pour les entreprises ou établissements où le personnel est dispersé. Les entreprises visées dans le champ d'application de la présente convention entrent dans cette catégorie (1).

Les entreprises saucées sont donc amenées à adapter les dispositions légales et réglementaires aux spécificités du secteur.

Le lieu de travail habituel de la grande majorité des salariés du secteur est le domicile privé des bénéficiaires de l'établissement ou du service dans lequel le CCHST n'a pas de droit d'entrée.

Le fait que les lieux de travail habituels de la majorité des salariés soient des domiciles privés est de nature à rendre impossible l'exercice d'une partie des missions du CHSCT, qu'il s'agisse des interventions régulières, de la visite des lieux de travail, ou de l'intervention de l'expert.

L'employeur n'a pas le pouvoir de prendre des mesures de prévention dans ces domiciles, ces mesures ne peuvent être prises que par le propriétaire du domicile ou par son occupant de sa propre initiative. Ce fait constitue donc un obstacle juridique et pratique qui conduit à appliquer les dispositions légales et réglementaires de façon restrictive. Pour autant les entreprises saucées ne peuvent garantir aux salariés le bénéfice de dispositions en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

L'exercice des missions du CCHST ne peut faire obstacle aux droits et libertés individuels des personnes bénéficiaires des services d'aide et de soins à domicile.

29.2. Définition et missions

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans toute entreprise employant au moins 50 salariés ETP (3) (2).

La mission du CCHST est de :

? contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité de tous les salariés de l'entreprise et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
? de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux questions liées à la maternité ;
? de veiller à l'observation de la réglementation légale en ces matières adaptée aux spécificités de notre secteur.
Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les membres en ceintures.
Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et sollicite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention.
Le CCHST est consulté lors de l'élaboration du document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels prévu par les dispositions légales et réglementaires.
Le CCHST procède, à invitation régulière, à des inspections à l'exception du domicile des usagers.
Le CCHST peut réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. En aucun cas l'usager ne peut être sollicité dans le cadre de ses missions.
Lors de la visite de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.
Le CCHST est consulté avant toute décision d'aménagement important affectant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment avant toute modification importante de l'organisation du travail.

L'employeur doit procéder aux actions prioritaires prévues par les dispositions légales et réglementaires. Le CCHST donne son avis sur les documents de référence et sur le règlement intérieur.

Le CCHST peut faire appel à titre consultatif et oncosineal au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur présente au CCHST au moins une fois par an :

? un rapport annuel faisant le bilan :

? de la situation générale de la santé ;

? de la sécurité et des conditions de travail dans son entreprise ;

? des actions au cours de l'année écoulée ;

? et un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Si un membre du CCHST constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent et même si aucun salarié n'a exercé son droit de retrait, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et le dirige sur un registre spécial.

L'employeur procède à une enquête avec le membre du CCHST qui lui a signalé le danger.

29.3. Crédit d'heures

Le crédit d'heures est fixé selon les dispositions légales et réglementaires.

L'employeur est tenu de laisser aux membres du CCHST le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction. Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif.

29.4. Fonctionnement

Les représentants du personnel au CCHST bénéficient d'un congé fonctionnaire conformément aux dispositions légales et réglementaires.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 4611-7 du code du travail.*

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1^{er})

(2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 4611-7 du code du travail.*

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1^{er})

(3) *Terme sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.*

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1^{er})

Nouveau Chapitre III Relations collectives au niveau de l'entreprise

Article 19 - Droit d'expression

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Dans toutes les entreprises, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective.

Ce droit a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la vie au travail.

Ce droit s'exerce dans les conditions suivantes :

Un crédit de 6 heures, par an et par salarié, est mis à la disposition des salariés pour permettre l'exercice de ce droit. Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel.

Les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies :

? en présence d'au moins un délégué syndical dans la structure, dans le cadre de la négociation patronale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;

? en l'absence de délégué syndical dans la structure ou à défaut d'accord, par l'employeur après consultation du comité social et économique.

Le personnel d'encadrement bénéficie du droit d'expression dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Les autres modalités sont définies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'accès de chacun au droit d'expression collectif peut être assuré par le recours aux outils numériques dans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans la structure.

Article 20 - Droit syndical

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Article 20.1 - Exercice du droit syndical

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

20.1.1 Liberté syndicale

L'exercice du droit syndical est reconnu et garanti dans toutes les entreprises et s'exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les membres du personnel jouissent de la liberté d'opinion ainsi que celle pour les salariés d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de leur choix et la liberté d'exercer leur droit conformément à la loi.

Ils s'engagent à la plus grande neutralité à l'égard des organisations syndicales et de leurs représentants, et respectent cet engagement pour arrêter leurs décisions en matière de recrutement, de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement et de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesure de discipline et de rupture du contrat de travail.

L'employeur ou ses représentants s'interdisent également d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une ou plusieurs organisations syndicales.

Chaque année, l'employeur informe les salariés par tout moyen de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Ces adresses sont notamment disponibles sur le site internet de la branche : <https://aideadomicile-labranche.fr/>.

20.1.2 Protection et représentation du personnel du titulaire d'un mandat syndical

Les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au comité social et économique, les représentants du syndicat, les salariés mandatés pour négocier un accord collectif dans les

entreprises dépourvues de délégué syndical et les salariés mandatés pour siéger dans les commissions paritaires nationales et régionales de la branche bénéficient des mesures de protection fixées par la loi et relatives à l'exercice du droit syndical.

Le titulaire d'un mandat syndical bénéficie d'un traitement en début et en fin de mandat dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

20.1.3 Affichage des documents des commissions syndicales. ? Contenu des commissions syndicales

L'affichage des documents des commissions syndicales s'effectue librement, sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée, sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique.

Un exemplaire de ces documents est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées en accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de la structure dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail. Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

20.1.4 Liberté syndicale

L'employeur met à disposition des sections syndicales un local convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

20.1.5 Réunions syndicales

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur. Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants sauf dispositions particulières prévues par un accord d'entreprise et à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

20.1.6 Congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés par des comités rattachés aux organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

Ce congé est attribué conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Article 21 - Section syndicale

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

La section syndicale a pour rôle de représenter les intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément à l'objet des syndicats, tel qu'il est défini par les dispositions légales et réglementaires.

Sous réserve d'avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement, un syndicat peut y constituer une section syndicale dès lors :

? qu'il y est représentatif ;

ou

? qu'il est affilié à une organisation syndicale représentative au plan national et internationale ;

ou

? qu'il satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans et a un champ géographique et professionnel couvrant l'entreprise concernée.

Article 22 - Représentant de la section syndicale (RSS)

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Article 22.1 - Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés ETP et plus

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures prises ultérieurement d'un accord d'entreprise.

Chaque salarié qui constitue une section syndicale peut désigner, si le syndicat n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il est désigné dans l'attente des prochaines élections professionnelles.

Le mandat de ce représentant prend fin à l'issue des premières élections professionnelles sauf sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas devenu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui prend son mandat de représentant syndical ne peut être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'à 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Le représentant de la section syndicale dispose de quarante heures de délégation par mois conformément aux dispositions légales. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail et payées à l'échelle normale.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Article 22.2 - Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures prises ultérieurement d'un accord d'entreprise.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés ETP, les salariés non représentatifs qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme représentant de la section syndicale.

Celui-ci ne dispose d'aucun crédit d'heures supplémentaire à celui accordé à son mandat de représentant du personnel pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

Article 23 - Les délégués syndicaux

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Article 23.1 - Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés ETP et plus

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

a) Désignation et nombre de délégués syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement qui constitue une section syndicale désigne parmi les salariés aux élections professionnelles ceux qui ont recueilli le plus de voix et dont le collège, au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les salariés ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi des anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique lorsque :

? aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions précisées au premier alinéa ;

? ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions ;

? ou si l'ensemble des élus qui les remplissent est constitué par écrit à leur droit d'être désigné délégués syndicaux.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant deux mois consécutifs.

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures prises ultérieurement d'un accord d'entreprise.

Le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

? de 50 à 999 salariés ETP : 1 délégué ;

? de 1 000 à 1 999 salariés ETP : 2 délégués ;

? de 2 000 à 3 999 salariés ETP : 3 délégués ;

? de 4 000 à 9 999 salariés ETP : 4 délégués ;

? au-delà de 9 999 salariés ETP : 5 délégués.

b) Mesures d'actions

1. ? Crédit d'heures

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures prises ultérieurement d'un accord d'entreprise.

Chaque délégué syndical dispose pour l'exercice de ses fonctions, d'un crédit d'heures mensuel rémunéré comme du temps de travail au moins égal à :

? 12 heures pour les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ETP ;

? 18 heures pour les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ETP ;

? 24 heures pour les entreprises ou établissements de 500 salariés ETP et plus.

Ne sont pas imputables à ce crédit le temps passé aux réunions organisées à l'initiative de la direction et les autorisations d'absences pour préparation et/ou participation aux travaux des commissions paritaires nationales ou régionales.

2. ? Absences pour raisons syndicales

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures prises ultérieurement d'un accord d'entreprise.

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

? représentation dans les commissions mixtes ou paritaires nationales et pour les commissions paritaires régionales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPREFP) :

Ces autorisations d'absences sont accordées sur présentation, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation officielle précisant le lieu et la date de la réunion, et sont rémunérées.

Les temps de préparation et les frais de déplacement sont accordés conformément aux dispositions du titre II de la présente convention ;

? participation aux congrès et aux assemblées statutaires :

Ces autorisations d'absences sont accordées à concurrence de 12 jours par an, sur demande écrite présentée au moins deux semaines à l'avance par l'organisation syndicale, et ne sont pas rémunérées ;

? exécution d'un mandat électif :

Sauf dispositions légales ou réglementaires spécifiques, ces autorisations d'absences sont accordées, sur demande écrite présentée au moins deux semaines à l'avance par l'organisation syndicale, et ne sont pas rémunérées.

Elles concernent uniquement les personnes membres des syndicats, aux niveaux national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pour l'exercice de leur mandat et pour l'exercice de celui-ci lorsqu'ils sont régulièrement convoqués.

? exécution d'un mandat électif extérieur :

Lorsqu'un membre du personnel a été élu à un an de présence effective au sein d'une organisation syndicale, il bénéficie :

? ? à l'issue de l'exercice de son mandat, le salarié n'ayant eu son précédent emploi attribué d'une rémunération équivalente. Si celui-ci n'existe plus ou n'est plus vacant, il doit être réintégré dans un emploi similaire, c'est-à-dire un emploi n'entraînant pas de modification de son contrat de travail et correspondant à sa qualification ;

? ? de l'ancienneté acquise à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de sa fonction est pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité.

La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans les six mois précédant l'expiration du mandat.

Article 23.2 - Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements qui emploient moins de 50 salariés ETP, les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Ce mandat n'ouvre droit à aucun crédit d'heures.

Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Article 24 - La reconnaissance d'un dialogue social local

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Article 24.1 - L'exercice du dialogue social local

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Les entreprises ou établissements reconnaisent l'existence du dialogue social local. Les dirigeants ou représentants ont pour obligation d'organiser son exercice au sein de la branche ainsi que de participer à son financement.

Article 24.2 - Le crédit temps

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

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, fincane des crédits temps accordés aux fédérations affiliées 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 jure aux fédérations nationales d'organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, proportionnellement à leur représentativité dans la branche. Les modalités d'affectation de ce solde résiduel sont établies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Les fédérations nationales d'organisation syndicales sont tenues 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 à son employeur dans le même délai un justificatif écrit (convocation, mail ?) sous précision de motif, sous peine de l'enregistrement de son absence en tant que demi-journée d'absence.

Le salarié s'engage à remettre le chèque après la réunion au plus tard le mois suivant.

L'utilisation des chèques de crédit temps ne doit pas avoir pour conséquence de porter la durée de travail du salarié au-delà des durées maximales de travail conformément aux dispositions légales.

L'utilisation des chèques de crédit temps ne doit pas avoir pour conséquence de porter la durée de travail du salarié à temps partiel au-delà du tiers de sa durée de travail contractuel, et en tout état de cause pas à la hauteur de la durée légale de travail.

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 reconnaître par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme, émettrice des crédits temps.

Ces crédits temps peuvent être utilisés au cours de l'année civile de référence et ne sont pas rattachés à 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 24.3 - Autre forme d'utilisation des crédits temps : commission de concertation départementale

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

a) Création

Dans chaque département, peut être créée une commission de concertation départementale :

? des employés représentant des structures représentatives des salariés :

? ? être dans un même département ;

? ? être adhérents d'une même fédération ou union d'employeurs ;

? ? avoir moins de 50 salariés ETP ;

? ? être dépourvus de délégués syndicaux ;

? des représentants élus désignés selon le cas :

? ? soit par les fédérations nationales d'organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ;

? ? soit par les organisations syndicales du secteur du salarié issues de fédérations nationales représentatives au niveau de la branche.

Le salarié désigné doit être employé par une des structures représentées dans la commission de concertation départementale.

Cette désignation est distincte de celle du délégué syndical telle que prévue par le code du travail. Ces représentants constituent avec les salariés les crédits temps définis à l'article II. 25.2 pour exercer leur mandat notamment les temps de réunion de la commission de concertation départementale.

La création de cette commission départementale est facultative et est subordonnée à l'existence d'un accord entre les structures et les représentants concernés ci-dessus visés dans le premier alinéa du présent article.

b) Composition

Cette commission de concertation départementale est composée de chaque représentant élu ou désigné et à parité du même nombre d'employeurs représentant les structures visées au a) du présent article.

c) Organisation des réunions

La commission se réunit au maximum une fois par trimestre.

L'ordre du jour est fixé par la commission et arrêté au plus tard 1 mois avant la date de la réunion.

L'envoi de la convocation est à la charge du collègue élu ; elle doit être adressée aux participants au plus tard un mois avant la commission.

Le représentant élu doit préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins 15 jours et lui remettre un justificatif écrit abscure rémunérée de plein droit est payée au salarié à l'échéance normale.

Les frais de déplacement se font dans les conditions de l'article V. 14.3 de la présente convention collective.

d) Attributions

La commission de concertation départementale :

? constitue un lieu d'échange d'expériences ;

? facilite l'application et le suivi de la présente convention collective ;

? met en œuvre des actions d'information et de conseil sur les conditions d'application des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles auprès des employés et des salariés ;

? contribue à la diffusion d'informations pour lutter contre le travail illégal.

En lien avec la politique de la branche et des outils de la CNFEP et de la CFREPP :

? développe des initiatives et participe aux actions de formation des professionnels des métiers et du dialogue social ;

? examine les conditions destinées à favoriser la formation professionnelle des salariés ;

? étudie des outils pour améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de façon à favoriser des emplois pérennes et contribuer à lutter contre la précarité ;

? examine et propose des actions en lien avec les conditions de travail afin de favoriser la prévention des risques professionnels.

Article 25 - Instances représentatives du personnel

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Article 25.1 - Comité social et économique

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

25.1.1 Mise en place

Le comité social et économique est constitué par un nombre de 11 salariés ETP lorsque cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs.

En outre, dans les structures où travaillent 7 salariés équivalent temps plein et le seuil légal, après demande écrite d'au moins 2 salariés physiques, la mise en place du CSE est organisée par l'employeur dans le mois qui suit cette demande.

25.1.2 Composition, durée des mandats et fonctionnement

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, qui peuvent se faire assister par un ou plusieurs collaborateurs dans les limites fixées par la loi.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants élus, déterminé par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ces membres sont élus pour une durée de 4 ans et peuvent bénéficier d'un congé de formation d'une durée maximale de 5 jours conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les membres titulaires peuvent se répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés incombent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Selon l'effectif de l'entreprise, le délégué syndical est de droit ou peut être désigné par quelque syndicat représentatif, représentant syndical au comité social et économique.

Le comité est réuni conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À la demande de la majorité des membres du CSE se met en place au moins une réunion extraordinaire du CSE par an.

Les membres suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

Toutefois les suppléants sont de droit saisi de l'ordre du jour et des documents afférents à chaque réunion.

25.1.3 Attributions

a) Dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP, la délégation du personnel au comité social et économique a notamment pour mission de :

? présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés ;

? contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère psychosocial ;

? exercer les droits d'alerte en matière d'atteinte aux droits des personnes et en matière d'hygiène et de sécurité ;

? saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Il est consulté par l'employeur préalablement à la mise en œuvre de certaines décisions conformément aux dispositions légales et réglementaires.

b) Dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP, le comité social et économique exerce en plus des attributions précitées, à la fois des attributions économiques et des attributions en matière scolaire et culturelle.

Au titre de ses attributions économiques, le comité social et économique doit notamment être consulté de manière récurrente et ponctuelle sur un certain nombre de thèmes conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est consulté par l'employeur préalablement à la mise en œuvre de certaines décisions conformément aux dispositions légales et réglementaires :

? les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

? la modification de son organisation économique ou juridique ;

? les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

? l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement informatique relatif aux conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

? les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés ETP, le CSE est composé :

? d'une commission santé, sécurité et conditions de travail chargée de veiller au bien-être du salarié au sein de l'entreprise qui fait l'objet de l'article 25.1.4 ;

? d'une commission chargée d'étudier les dispositions de fait formelles et de fait informelles ;

? d'une commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accès du salarié à la propriété et à la location d'un logement ;

? d'une commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la possibilité de l'entreprise.

25.1.4 Commission santé, sécurité et conditions de travail

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du comité social et économique, en particulier :

? dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés ETP conformément aux dispositions légales et réglementaires ;

? dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés ETP. Dans ce cas cette commission devra se réunir au moins une fois par an ;

? dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés ETP, si l'inspecteur du travail estime cette mesure nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux ;

Enfin, les partenaires sociaux itinèrent les représentants à mettre en place cette commission quel que soit leur effectif pour la prévention des risques professionnels.

Les entreprises de moins de 50 salariés ETP n'ayant pas mis en place cette commission, doivent inscrire à l'ordre du jour du CSE, au moins une fois par an, le sujet relatif à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Lorsque cette commission est mise en place, et afin de permettre les échanges sur ce sujet, les partenaires sociaux préconisent l'octroi d'un crédit d'heures dédié ainsi qu'un minimum de 3 réunions par an.

Cette commission est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins un cadre.

Elle exerce, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception de celles à caractère et des attributions de conseil du comité.

Les prérogatives suivantes incombent aux conditions particulières d'exercice du mandat des représentants du personnel au sein de cette commission.

En effet, le lieu de travail habituel de la grande majorité des salariés du secteur est le domicile privé des bénéficiaires de l'établissement ou du service dans lequel les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail n'ont pas de droit d'entrée.

Le fait que les lieux de travail habituels de la majorité des salariés soient des domiciles privés est de nature à rendre impossible l'exercice d'une partie des missions de ce comité, qu'il s'agisse des réunions régulières, de la visite des lieux de travail, ou de l'intervention de l'expert.

L'employeur n'a pas le pouvoir de prendre des mesures de prévention dans ces domiciles, ces mesures ne peuvent être prises que par le propriétaire du domicile ou par son occupant de sa propre initiative. Ce fait constitue donc un obstacle juridique et partiel qui conduit à appliquer les dispositions légales et réglementaires de façon restrictive. Pour autant les partenaires sociaux encouragent le dialogue avec les salariés le bénéfice des dispositions en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

L'exercice des missions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ne peut faire obstacle aux droits et libertés individuelles des personnes bénéficiaires des services d'aide et de soins à domicile.

En aucun cas l'usager ne peut être sollicité directement et indirectement par les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans le cadre de ses missions.

25.1.5 Commission de l'égalité professionnelle

La commission de l'égalité professionnelle est créée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ETP. Elle se charge de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les partenaires sociaux incombent les entreprises à mettre en place cette commission quel que soit leur effectif.

Les entreprises de 50 salariés à 300 salariés ETP n'ayant pas mis en place cette commission, doivent inscrire à l'ordre du jour du CSE, au moins une fois par an, le sujet relatif à l'égalité professionnelle.

Article 25.2 - Comité social et économique central

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, il y a lieu de constituer des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise.

Article 26 - Négociation collective au niveau de l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Préambule : Sécurité juridique

Sauf dispositions légales ou réglementaires le permettant, les accords d'entreprises ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions nouvelles de la présente convention et ses avenants.

Dans les matières suivantes, les accords d'entreprises conclus postérieurement à la présente convention collective ne peuvent déroger des dispositions différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention collective sauf lorsque les accords d'entreprises sont conclus des négociations au moins équivalentes :

? la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de nuisances physiques énumérés à l'article L. 4161-1 ;

? l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

? l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours professionnels ;

? les mesures pour lutter contre le harcèlement ou les insalubres.

Conformément à l'article L. 2253-1, la branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui lui sont applicables dans les matières suivantes :

? 1° Les règles hiérarchiques ;

- 2° Les claotcnafisiiss ;
 - 3° La miuutaatsoilsn des fnods de fnnicnaemt du paarirsimte ;
 - 4° La mluoatitaiusn des fndos de la frooiamn peefinnsroslole ;
 - 5° Les gniatars coléicvts complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sclaoie ;
 - 6° Les mrseues énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux arcetils L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent cdoe et rvitlaees à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des hioaers ;
 - 7° Les meusers revtlaes aux ctntaos de taviral à durée déterminée et aux ctnoats de taravil tmeriopae énoncées aux arecits L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du présent cdoe ;
 - 8° Les meeurs revtlaes au ctronat à durée indéterminée de cnehtiar énoncées aux atclries L. 1223-8 du présent cdoe ;
 - 9° L'égalité plnrlesinoesfe entre les fmeems et les hemmos ;
 - 10° Les cdtooinins et les durées de rémeonnlnvuet de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du cdoe du tvraial ;
 - 11° Les modalités sleon lllesequeus la pouustrie des carontns de traivl est organisée ertne duex eiesnrtres lqoruse les crntindois d'application de l'article L. 1224-1 ne snot pas réunies ;
 - 12° Les cas de msie à dsotpoisin d'un salari torreimpae auprès d'une epreintse uacisrillie mentionné aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent cdoe ;
 - 13° La rémunération mlamnie du salari porté, ansi que le matnon de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux atclries L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent cdoe ;
- Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les siolpaitunts de la cnoevniotn de bahcnre prévalent sur la cnoietonvn d'entreprise clouce antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vuegiur de la cvntnoien de branche, suaf lqourse la cvoneotnin d'entreprise asruse des giraenats au moins équivalentes. ?
- Article 26.1 - Négociation en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise
En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

26.1.1 Modalités de la négociation

La ctovinnoen ou les adocrs d'entreprise snot négociés etne l'employeur et les osarintniogas sealydncs de salariés représentatives dnas l'entreprise. Une civonnteon ou des adocors pvenent être cocnuls au niveau d'un établissement ou d'un grpuoe d'établissements dnas les mêmes conditions.

La délégation de caunche des ooaingraisnts représentatives parietis à la négociation cmropnd le délégué saydncl de l'organisation dnas l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au mins duex délégués syndicaux. Cquhae onritagisaon puet compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise dnas les cioonidntns légaes en vigueur.

Le tpems passé à la négociation est rémunéré cmmoie du tpems de triavil à échéance normale.

Avant toute négociation, il est recommandé de cnrlucoe un accrod de méthode au neaviu de l'entreprise, précisant la nrutae des inrintmoofas partagées etne négociateurs en s'appuyant sur la bsae de données économiques et seilcaos (BDES), définissant les piciearins étapes du déroulement des négociations et prévoyant des meyens supplémentaires ou spécifques puor les représentants syndicaux.

En cas de négociation d'un accrod de méthode, ce dineer diot cmrporde au muimim les doipnotsiss ci-dessous :

- ? le cledaneir de négociation prévoyant la dtae d'ouverture de la négociation et la dtae théorique de fin de la négociation ;
- ? les dtaes de réunion aevc l'ordre du juor prévu puor cuaqhe réunion de négociation ;
- ? un relevé de décisions est validé à la fin de chaque réunion de négociation.

Article 26.1.2

Conditions de validité de l'accord cletiolcf d'entreprise

Conformément aux diontipossis légaes et réglementaires, la validité d'un accrod d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa stguraine par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou prulieuss oastorinnagis sdceanlys de salariés représentatives aynat reculelil puls de 50 % des seurfngs exprimés en faveur d'organisations représentatives au preimer tuor des dernières élections des tiularaits au comité saocil et économique, quel que siot le nbmroe de votants.

Si cttee cinootidn n'est pas rilpeme et si l'accord a été signé à la fios par l'employeur et par des oraootingnsis sildacenyis représentatives anyat rlieuciei puls de 30 % des sfuegras exprimés en faveur d'organisations représentatives au piemerr tuor des élections mentionnées au pimreer alinéa, quel que siot le nombe de votants, une ou prsueilus de ces onnsagoaitris ayant rleeuilci puls de 30 % des saefufrgs dpeoisent d'un délai d'un mos à ctmepor de la sugmtaie de l'accord puor iunedq'elles seithonon une clusttianoon des salariés vsniat à vildaer l'accord. Au tmere de ce délai, l'employeur puet demaendnr l'organisation de ctete consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à cetmopre de cttee dmaedne ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles suatriengs d'autres otangoisniras sdelyincas représentatives n'ont pas prmeis d'atteindre le tuax de 50 % mentionné au premier alinéa et si les cttoniidos mentionnées au deuxième alinéa snot tooouris remplies, ctete conolatuistn est organisée dnas un délai de duex mois.

La cotniasoltun des salariés, qui puet être organisée par vieie électronique, se déroule dnas le rpeset des ppenciris généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un poolcrote spécifique cincou etne l'employeur et une ou puerlusis oiostaraginns sedayilncs représentatives ayant rlieuciei puls de 30 % des sgufreafs exprimés en faveur d'organisations représentatives au peerimr tuor des élections mentionnées au periemr alinéa, quel que siot le nombe de votants.

Participent à la cuaoisoltntn les salariés des établissements curotvtes par l'accord et électeurs au snes des dnptioisosis légaes et réglementaires.

L'accord est vdalie s'il est approuvé par les salariés à la majorité des sagrefus exprimés. Fuate d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Article 26.2 - Négociation en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Dans les eiterpesnrs dépourvues de délégué syndical, il srea pilbsoe de cocnurler des acdcros ciltlofcs d'entreprise dnas les cooitdnins prévues par les dptossiiions légaes et réglementaires.

E. La négociation avec un représentant de la section syndicale RSS

Article 27 - Principe

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

La négociation clcelovtie dnas l'entreprise aevc le représentant de la siceotn sincyldae se déroule dnas les cas prévus et solen les modalités définies par les dsiiitsoonps légaes et réglementaires sleon l'article L. 2232-14 : « En cas de crcanee au premier tuor des élections professionnelles, lqourse les disisnoptos prévues au peemir alinéa de l'article L. 2143-23 snot appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et cnolcu aevc le représentant de la stiecon sadllynce est subordonnée à son aobitpapon par les salariés à la majorité des saffruegs exprimés dnas des cnotoidins déterminées par décret et dnas le recept des ppocniers généraux du dirat électoral. Fuate d'approbation, l'accord est réputé non écrit. »

Article 28 - Observatoire paritaire de branche de la négociation collective

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Article 28.1 - Attribution et objet

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

L'observatoire prtiaaire de la négociation celocltive est :

- ? denitarastie des acrodcs d'entreprise ou d'établissement clnucos puor la msie en ?uvre d'une dsiopsiton légale qui ne l'aurait pas été dnas le cdrae d'une covieonntn ou d'un accrod de bcamhe ;
- ? chargé du sivui des accrcds cocnuls aevc les mbrmes de la délégation au comité saocil et économique dnas les ertsnpriees dépourvues de délégués syndicaux.

L'observatoire se réunit au monis une fios par an.

Article 28.2 - Composition

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

L'observatoire piartiaie de la négociation ctelovtice est composé de 2 représentants désignés par chuae oioanragistn sanlydcie représentative de la bnhrcae de l'aide à dclimoe et d'un nmobre équivalent de représentants de fédérations ou uonins d'employeurs de la branche.

Article 28.3 - Saisine

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

L'observatoire prairatie de la négociation ceioilttve est saisi par une fédération ou uonin natlioane d'employeurs ou une oatignisoam slidnayce de salariés représentative de la branche.

Article 28.4 - Avis

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Les aivs de l'observatoire pitriraie de la négociation clcviolete snot pirs à la majorité ausbloe des membres.

Un procès-verbal des aivs est rédigé et approuvé au puls trad à la séance suivante.

Les aivs snot adressés aux mrbemes de l'observatoire et trisnams aux prtiaes à l'origine de la saisine.

Article 28.5 - Présidence et secrétariat

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

L'observatoire ptarraie de la négociation cceotville est présidé aeeitlrmvmaet par un représentant des fédérations ou unonis noaietlans d'employeurs ou par un représentant d'une ooarsiaintn scldyanie de salariés représentative de la branche.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré anatrilmtnveieet par un représentant des fédérations ou uninis neaonlitis d'employeurs sgiaieatnrs du présent txttee ou par un représentant d'une fédération saidlncyce de salariés représentative de la bhncare smitagiae du présent texte.

Chapitre IV Négociation dans l'entreprise

Article 30 - A. – Négociation avec le délégué syndical

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Dans une eetprisine d'au mins 50 salariés, dès lros qu'un délégué snidacyl est désigné, la négociation cteivoille se déroule aevc cet inulrteoeuctr conforméent aux dnioopstsis légaes et

réglementaires.

A défaut, elle se déroule selon les modalités exposées aux articles suivants.

B. – Négociation avec les représentants élus du personnel dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés ETP

Article 31 - Principe

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Dans les entreprises de moins de 200 salariés ETP(1), en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel fonction de délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou la délégation unique du personnel ou à défaut les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

(1) Termes étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1^{er})

Article 32 - Thèmes ouverts à la négociation

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les thèmes ouverts à la négociation sont ceux convenus dans les accords d'entreprise existants. Les dispositions statutaires peuvent convenir d'autres thèmes de négociation. (1)

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux dispositions de la présente convention collective, excepté dans les cas précisément définis par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme convenant aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1^{er})

Article 33 - Conditions de validité de l'accord d'entreprise

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les accords d'entreprise ainsi négociés acquièrent la qualité d'accords collectifs de travail que sous réserve des conditions ci-dessous :

? conclusion par des membres titulaires au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

? approuvé par la commission paritaire de branche d'approbation des accords, dans les modalités de fonctionnement prévues dans le présent texte ;(1)

? dépôt auprès de la direction départementale du travail, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, selon les dispositions légales et réglementaires. Le dépôt du texte doit être accompagné de l'extrait de procès-verbal de la séance de la commission paritaire de branche ;

? absence d'opposition des organisations syndicales représentatives majoritaires, selon les dispositions légales ;(2)

? agrément de l'accord collectif selon les dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. La demande d'agrément de l'accord d'entreprise est à faire après avis de la commission paritaire nationale de branche d'approbation des accords d'entreprise.

(1) Termes étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1^{er})

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-21, L.2231-2-22, L.2232-27-1, L.2232-28 et L.2232-29 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1^{er})

C. – Commission paritaire nationale de branche d'approbation des accords d'entreprise C. - Commission paritaire nationale de branche d'approbation des accords d'entreprise

Article 34 - Attribution et objet

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La commission paritaire nationale de branche d'approbation des accords d'entreprise a pour objet de contrôler que l'accord négocié par les représentants élus du personnel n'enfreint pas les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 35 - Composition

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Chaque commission est composée par un nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative de la branche de l'aide à domicile et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou d'usagers d'employeurs de la branche.

Article 36 - Saisine

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La commission paritaire nationale de branche d'approbation des accords d'entreprise est saisie par une fédération ou un organisme d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1^{er})

Article 37 - Avis

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les avis de chaque commission sont pris à la majorité absolue des membres.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard à la séance suivante.

Les avis sont adressés aux membres de la commission. L'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Article 38 - Présidence et secrétariat

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Chaque commission paritaire est présidée alternativement par un représentant des fédérations ou usagers d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

Le secrétariat de la commission est assuré alternativement par un représentant des fédérations ou usagers d'employeurs ou par un représentant d'une fédération syndicale de salariés représentative de la branche saignatières du présent texte.

D. – Négociation avec les salariés mandatés dans les entreprises de plus de 11 salariés ETP

Article 39 - Principe

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de branche établit l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche doivent être informées, au plus tôt, par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

A cet effet, une même organisation ne peut mandat qu'un seul salarié.

De plus, ne peuvent être mandatés :

? les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur ;

? les salariés apparentés à l'employeur, c'est-à-dire le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, le concubin, les ascendants, les descendants, les frères, les sœurs, ou les alliés au même degré de l'employeur.

Article 40 - Thèmes ouverts à la négociation

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les accords collectifs ainsi conclus ne peuvent porter que sur des matières dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux dispositions de la présente convention collective, excepté dans les cas précisément définis par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

L'employeur et les salariés mandatés peuvent convenir de façon préliminaire à échanger préalablement à la négociation.

Article 41 - Crédit d'heures spécifique

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Chaque salarié mandaté appelé à participer à une négociation dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Ces heures sont de plein droit considérées comme du temps de travail et payées à l'échéance normale.

Article 42 - Conditions de validité de l'accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les accords d'entreprise ainsi négociés n'acquiescent pas à la qualité d'accords collectifs de branche que la réserve des conditions ci-dessous :

? approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions fixées par décret et devant respecter les principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation l'accord est réputé non écrit ;
? déposé auprès de la direction départementale du travail, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, selon les dispositions légales et réglementaires ;
? agrément de l'accord collectif selon les dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 43 - Modalités du mandat
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le mandat doit préciser :

? les modalités de désignation du salarié mandaté ;
? la fixation précise des thèmes de la négociation ;
? les obligations d'information incombant au salarié mandaté ;
? les conditions dans lesquelles le projet d'accord est soumis à l'organisation mandataire au terme de la négociation ;
? les conditions dans lesquelles l'organisation mandataire peut à tout moment mettre fin au mandat ;
? la durée du mandatement.

Les salariés mandatés sont tenus à l'obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Article 44 - Protection des salariés mandatés
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés mandatés bénéficient de la protection applicable aux délégués syndicaux dans la limite de 12 mois. La protection est effective dès que l'employeur a reçu la lettre de désignation par le syndicat ou lorsque le salarié fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation et pendant une période de 12 mois à compter, soit de la date de signature de l'accord collectif, soit de la date à laquelle les négociations ont pris fin dans les cas d'échec, soit à la fin du mandat.

Article 45 - E. - Négociation avec un représentant de la section syndicale RSS

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La négociation collective dans l'entreprise avec le représentant de la section syndicale se déroule dans les cas prévus et selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires.

Article 46 - F. - Observatoire paritaire de branche de la négociation collective

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'observatoire paritaire de la négociation collective est destiné à des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition légale qui n'aurait pas été mise en œuvre dans le cadre d'un accord interprofessionnel de branche.

L'observatoire est également chargé du suivi des accords conclus avec les représentants élus du personnel dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

L'observatoire se réunit au moins une fois par an.

Les dispositions relatives à sa composition, saisine, avis, présidence et secrétariat sont les mêmes que celles indiquées pour la commission paritaire nationale d'approbation des accords d'entreprise.

Titre III Les emplois

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent titre se décompose en deux parties présentant :

? le système de classification et la définition des emplois ;
? le système de rémunération applicable dans le secteur professionnel.

Ces systèmes ont pour objectifs :

? de s'inscrire dans une perspective d'accompagnement à chaque salarié (e) ;
? d'évaluer dans le temps grâce notamment à la mise en place de filières de formation ou de validation de l'expérience ;
? d'acquiescer des compétences nouvelles ouielts au développement de filières professionnelles ou à une évolution de carrière vers des fonctions d'encadrement.
? de permettre des emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur complémentarité dans l'entité ;
? de constituer un support aux rémunérations du secteur ;
? de mettre en place et ainsi de favoriser un dialogue social de qualité afin de développer une politique de ressources humaines dynamique, respectueuse des fonctions et des compétences de chacun.

Les principes prévus dans les systèmes de classification et de rémunération sont opposables aux employeurs et aux salariés (e) s.

Les parties concernées reconnaissent l'importance de la certification et s'engagent à favoriser les parcours de formation qualifiants, ainsi qu'à valider les diplômes ou titres professionnels du secteur. La certification est opérée par l'employeur selon le poste exercé et les besoins en compétences de la structure. En revanche, certains emplois nécessitent que le (ou la) salarié (e) soit titulaire d'un diplôme particulier dans le cadre des dispositions réglementaires et ne peuvent être pourvus par des personnes non qualifiées.

La carte de l'aide, de l'accompagnement des salariés et des services à domicile reconnaît, en priorité, comme diplômes ? sociaux ? des emplois de la classification, ceux du ministère des solidarités et de la santé, du ministère de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture en lien avec les missions exercées.

Il s'agit notamment des diplômes ou titres professionnels suivants :

? BEP carrière et sociale ;
? BEP accompagnement des salariés et services à la personne (ASSP) ;
? bac pro ASSP ;
? bac pro service en milieu rural ;
? BPEA options services, spécialité services aux personnes ;
? BPEA service aux personnes et aux territoires (SAPAT) ;
? bac pro SAPAT ;
? BEPA, option économie familiale et rurale ;
? BEPA services spécialité services aux personnes ;
? CAP agricole, option économie familiale et rurale ;
? CAP agricole et para-agricole employé d'entreprise agricole, option employé familial ;
? CAP petite enfance ;
? CAP accompagnement éducatif petite enfance ;
? CAP employé technique de collectivités ;
? CAP assistant technique en milieu familial et scolaire ;
? CAP service aux personnes et vente en escapade rural ;
? titre complet employé familial polyvalent ;
? titre professionnel assistant de vie aux familles ;
? brevet d'aptitudes professionnelles assistantes techniques ;
? diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
? diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) ;
? CFAAD ;
? diplôme d'État d'aide médico-psychologique (DEAMP) ;
? diplôme complémentaire adieu à domicile ;
? diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
? diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture ;
? CAFAP ;
? diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
? diplôme d'État de maître éducateur ;
? diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants ;
? diplôme d'État d'éducateur spécialisé ;
? diplôme d'État d'infirmier (DEI) ;

- ? diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale (DECESF) ;
- ? BTS services et prestations des structures sanitaires et sociales ;
- ? certificateur d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) ;
- ? certificateur d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de directeur d'intervention sociale (CAFDES).

Ces diplômes, ainsi que ceux en lien avec les mentions professionnelles des emplois définies aux articles 5 à 10 du présent titre, sont valorisés dans la coiffure par l'obtention d'un élément complémentaire de rémunération (ECR).

L'ensemble des titres et diplômes français du secteur social peut être remplacé par un titre ou diplôme européen équivalent prévu dans les dispositions des articles L. 461-1 à L. 461-4 du code de l'action sociale et des familles. Le (ou la) candidat(e) doit avoir les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France.

Partie I Définition des emplois

Chapitre Ier Principes généraux

Article 1er - Introduction

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le système de classification professionnelle de façon claire et précise les emplois de la branche les uns par rapport aux autres dans le cadre d'une conception globale et adaptée des services auprès des personnes accompagnées. La définition et le positionnement des emplois ont un caractère impératif et ne peuvent pas être modifiés par l'employeur.

Ce système repose sur un outil de classification des emplois se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi occupé.

Il regroupe le personnel autour de deux filières d'emplois :

- ? la filière d'intervention ;
- ? la filière support.

Chaque filière se décompose en trois catégories d'emplois :

- ? employé (e) ;
- ? technicien (ne) ? agent (e) de maîtrise ;
- ? cadre.

Chaque catégorie d'emploi se divise en deux degrés (degré 1 et degré 2) dans les deux filières.

Ce système permet d'une part de classer de catégorie d'emploi, de filière et d'autre part dans une même catégorie d'emploi de passer d'un degré à l'autre nettement par le diplôme, les compétences et/ou l'expérience. Au sein de chaque degré, l'échelon définit un niveau de maîtrise de l'emploi par le (ou la) salarié(e).

Par catégorie, chaque degré fait l'objet d'une définition d'emploi.

Article 2 - Positionnement des emplois par filière et par catégorie

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Cet article a vocation à lister les métiers les plus courants au sein de la branche et à les positionner au sein des emplois. La liste des métiers énumérés ci-dessous n'est pas exhaustive :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « [Pobolnucais officiels](http://www.legifrance.gouv.fr/bo/annuaire) » « [Buletins officiels des professions réglementées](http://www.legifrance.gouv.fr/bo/annuaire) ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210024_0000_0001.pdf / BCOC

Article 3 - Définition des emplois

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Un emploi se caractérise notamment par des éléments suivants :

- ? les publics accompagnés ou les services d'affectation ;
- ? les principales missions exercées.

Ces éléments sont pris en compte dans la définition des emplois présentés ci-après pour chaque degré, catégorie et filière. Chaque salarié(e) est reçu(e), au moins tous les 2 ans, par l'employeur ou son (ou sa) représentant(e) dûment mandaté(e), en attendant pour une évaluation selon les dispositions prévues de la partie II du présent titre.

Chapitre II Filière d'intervention

Article 4 - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

La filière d'intervention regroupe la grande majorité des salariés(e) de la branche. La présente classification vise à permettre la reconnaissance du diplôme mais également des compétences des salariés(e) dans une logique de parcours. Certains emplois nécessitent l'obtention d'un diplôme d'État. Il en est ainsi de l'exercice de la fonction d'aide-soignant(e), de TISF, d'infirmier(e) etc.

Pour les services d'aide et d'accompagnement à domicile relevant du 6° ou 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, les intervenants(e) sont :

- ? soit titulaires d'une certification (diplôme ou titre), au minimum de niveau 3 (anciennement niveau V), ou titulaire de qualifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles ;
- ? soit desopins d'une expérience professionnelle de 3 ans dans le domaine sanitaire, médico-social ou social ;
- ? soit bénéficient d'une formation diplômante ou au minimum d'une formation d'adaptation à l'emploi dans les 6 mois suivant l'embauche ;
- ? soit bénéficient d'une formation en alternance, ou ont suivi une formation qualifiante dans le domaine sanitaire médico-social ou social.

Pour les services d'aide et d'accompagnement à domicile relevant du 1° ou 16° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, les intervenants(e) sont :

- ? soit titulaires du diplôme d'État de technicien (ne) de l'intervention sociale et familiale ou d'une certification équivalente au minimum de niveau 4 (anciennement niveau IV) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, assurant de compétences dans les secteurs sanitaire, médico-social, social ;
- ? pour les autres intervenants(e) s, soit titulaires d'un diplôme de niveau 3 (anciennement niveau V) dans le secteur médico-social ou social, d'une certification de qualification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, assurant de compétences dans les secteurs sanitaire, médico-social, social, ou s'agit d'une formation permettant l'obtention d'une telle qualification.

Article 5 - Catégorie employé(e)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

5.1 Intervenant(e) employé(e) de degré 1

L'intervenant(e) employé(e) de degré 1 exerce, sous la responsabilité de son (ou sa) supérieure hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés dans le respect de la personne, de son bien-être, et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- ? les personnes en capacité d'exercer un contrôle et un suivi des actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- ? les personnes ne pouvant pas faire les actes ordinaires et essentiels de la vie courante en totale autonomie et/ou montrent des difficultés passagères ;
- ? les enfants de moins de 3 ans.

b) Les principales missions :

- ? réaliser des activités liées à l'entretien et l'amélioration du cadre de vie et des activités avatituelles simples ;
- ? assister les personnes dans les actes ordinaires de la vie quotidienne et contribuer à l'amélioration du cadre de vie et des activités avatituelles ;
- ? à l'exception des intervenants(e) positionnés(e) en degré 1, échelon 1, aider les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne tels que définis dans le guide pratique visé à l'article 11 du présent titre ;
- ? réaliser de la garde d'enfants de moins de 3 ans.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) doit assurer les missions suivantes :

- ? participer au repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité ;
- ? effectuer son activité en coopération et cohérence avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluriprofessionnelles et pluridisciplinaires ;
- ? rendre compte selon les procédures mises en place.

5.2 Intervenant(e) employé(e) de degré 2

L'intervenant(e) employé(e) de degré 2 exerce, sous la responsabilité de son (ou sa) supérieur(e) hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être, et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- ? les publics accompagnés par les intervenants(e) s employé(e) s de degré 1 ;
- ? les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- ? les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- ? les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de soins et de soins préventifs ;
- ? les enfants de moins de 3 ans ;
- ? les aidants(e) s des publics accompagnés.

b) Les principales missions :

- ? exercer les missions principales des intervenants(e) s employé(e) s de degré 1 ;
- ? effectuer un accompagnement social et un soutien dans la vie quotidienne auprès des publics visés au du présent article ;

? aider à faire (stimuler, encourager, accompagner, adnrrppee à faire) et/ ou faire à la pclae les actes eslinsetes de la vie cuortnae tles que définis dnas le gdiue paratiie visé à l'article 11 du présent tirte ;
? paierctipr à l'accompagnement d'enfants, d'adultes en sttiiauon de hacdnaip ou non et de pseonnrs âgés dépendantes, afin de luer aoperprtr l'assistance individualisée que nécessite luer étât phqiyucse et/ ou puiysqhe ;
? cneoribr à la prise en cgrhae d'une personne, pprcticear à des soins (sous réserve d'être ttiurale des diplômes correspondants) viasnt à cosmeenpr pinrlleateem ou teenmoltat un mquuae ou une ditumiionn de son autonomie.

Quelles que snietot les misnoiss pmlcipais du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot aserusr les mnsisios trseevsmas sviatneus :
? picperatir au repérage des fragilités de la pnsnroee et à sa sécurité ;
? ppiptiacer à l'évaluation de la saoitutn et atpdaer son ionnretvtien en conséquence ;
? peapitocr à la prévention de la dépendance et à la simattiuon de la pmenose ;
? conorendr son aocitn avec l'ensemble des aures acurets tles que les équipes pluridisciplinaires, ou pnenpplioeiseiurfs ;
? rdeme cpmote sloen les procédures meiss en place.

Article 6 - Catégorie technicien(ne) – agent(e) de maîtrise
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

6.1 Intervenant(e) technicien(ne) ? agent(e) de maîtrise de degré 1

L'intervenant (e) tncicehen (ne)/ aengt (e) de maîtrise de degré 1 exerce, suos la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Il ou elle réalise les mnisisios définies ci-dessous en fcnitoon de son échelon, de l'activité de la srcttuure et des plciubs accompagnés, dnas le reecpst de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des bnoieiss préalablement effectuée.

a) Les pbiubs accompagnés :

? les plbiubs accompagnés par la catégorie ineeratrvtnt (e) employé ;
? les plbiubs fragilisés (famille, enfant, pnsnroee âgée ou handicapée) ;
? les pnoensers âgés en ptere d'autonomie, qui snot dnas l'incapacité de friare sleus les atecs oinderaris et etlisneses de la vie corunate ;
? les etfanns ou des adluefs en sittiuan de hdaniacp qui snot dnas l'incapacité de friare sleus les aects oreriands et esisenetls de la vie cronraue ;
? les preeosns aaynt biosen de snios d'hygiène, de cronoft et des sions préventifs ;
? les enafnts de mnios de 3 ans ;
? les aaindt (e) s des pbiubs accompagnés.

b) Les pcpialems mssionis :

? pptiraier à l'action éducative et/ ou à l'animation et/ ou à l'organisation de la vie qinuoeidnt du pbiub visé au a ;
? effcuetr une ivntterionen soalice préventive et réparatrice auprès des puibcls visés au a dnas luer crdae de vie et à terravs des activités d'aide à la vie qdonutniee et à l'éducation des etfanns ;
? aeopmgcnacr la famille, nmamoetnt dnas le carde du siouten à la foicontn peltanrae ;
? fesariovr l'insertion des psenrones et le maïtinen dnas luer emmeennonivt ;
? élaborer l'intervention avec l'équipe de tairavl et son eneemrdcnat dnas le crdae du pjreot d'intervention ;
? areussr une rtoeain éducative au sien d'espaces cfllceots et fsoievrar l'accès aux rcesuesros de l'environnement (sportives, culturelles, cintyeneos ?) ;
? cuirtbneor à l'élaboration de ces porjets personnalisés ;
? contribuer, dnas le cadre d'équipes pluriprofessionnelles, à la msie en ?uvre au tqdoeuin de portjes personnalisés ou adaptés auprès des penenross accompagnés.

Quelles que soent les monissis pieinpracs du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot aserusr les mssionis traevrens suenativs :

? peracpiitr au repérage des fragilités de la prennose et villeer à sa sécurité ;
? arsuesr l'accompagnement des pomneses siot par un aempoeancngcmt individuel, siot dnas le cadre d'actions clcieelvtos ;
? pcriaeitpr à l'évaluation de la staoiutn et aedptar les iteioirtntnves en conséquence ;
? paepiirctr à la prévention de la dépendance et à la sttliuamoin de la pnoesee ;
? coenordnr son aioton avec l'ensemble des atures acurets tles que les équipes piuiisricpeadlnis et poineefirronspsluels ;
? remde copmte sleon les procédures msies en palce ;
? eeuetfcfr des activités atiaderitnisvms liées à la miison exercée ;
? vleiir à imrefonr les psorenens cnacorennt luer accès aux drtois ;
? aesusrr le fiaes et le patagre d'informations ertne individus, collectivités et sutctures instituées ;
? pipercar au dotipiissf institutionnel.

6.2 Intervenant(e) technicien(ne) ? agent(e) de maîtrise de degré 2

L'intervenant (e) tcheicnein (ne) ? agnet (e) de maîtrise de degré 2 exerce, suos la responabilité de son supérieur hiérarchique. Il ou elle réalise les mnisisios définies ci-dessous en fonicton de son échelon, de l'activité de la scctruure et des piucbls accompagnés, dnas le reecpst de la personne, de son bien-être, et de l'évaluation des boeiss préalablement effectuée.

a) Les plbiubs accompagnés :

? les pnoensers aynat beoison de sonis d'hygiène, de cofonrt et des sinos préventifs ;
? les pnoreses âgées en ptree d'autonomie, qui snot dnas l'incapacité de fiare sleus les atecs odrriains et eellestns de la vie cantonue ;
? les etnnafs ou des aulteds en stoiatiun de hnaadcp qui snot dnas l'incapacité de fiare seuls les actes oneriands et etniseels de la vie cuntoare ;
? les pbiubs fragilisés (famille, enfant, pnoensre âgée ou handicapée ?) ;
? les enntafs de monis de 3 ans ;
? les aaindt (e) s des plbiubs accompagnés.

b) Les pircinaleps mssionis :

? eerceer les minisios pnapicillires des iteervnnant (e) s tnceehiion (ne) s ? agnet (e) s de maîtrise de degré 1 ;
? évaluer les bsonies du pbiub visé au a et élaborer un pjoert d'intervention puor la msie en ?uvre d'une ptsraioten iemnte ou entxee répondant aux boieiss exprimés ou non ;
? évaluer régulièrement l'intervention ou l'aide tnuqheice msie en ?uvre, cnseilioer ou réaliser des aménagements iotammnet puor améliorer l'ergonomie ;
? pptiraier à la définition des pportes d'intervention (notamment éducatif et pédagogique) et à luer msie en ?uvre ;
? ptercapair à l'encadrement et l'animation des équipes salariées ;
? mttree en pclae et aenmir un eemsibne d'activités iluelidneivds ou cielectvlos à visée éducative ou ré-éducative ou créatrice de lein soiacl ;
? aesssitr ou représenter des pnsnoers suos mrusee de perciototn jriuuiqde (tutelle, curatelle, servadgaue de justice) ;
? anpcegmcaor les discussions, indfeiter les différentes possibilités, aider à cfaleiir les cohix en vue d'un accord, dnas le cadre d'une médiation flamiiae ;
? réaliser et/ ou svrseupir la réalisation de soins et rlliuiceer ttoue ovosreiatbn siubscletp de cnrioucor à la cinanosance et au mienain de l'état de santé de la personne.

Quelles que soient les misisios pnrpeicails du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot aesusrr les misisios tnsevrasres snvuieats :

? réaliser le repérage des fragilités de la pnsrone et veillr à sa sécurité ;
? évaluer la sutoitiun et aapdter les ireinevntotts en conséquence ;
? perpitcair à la prévention de la dépendance et à la smaiuottlin de la pnesmoe ;
? comednoor son atiocn avec l'ensemble des artues acertus tles que les équipes pluridisciplinaires, et pefsolrolinselepnlurs ;
? mrede ctompe selon les procédures meiss en place ;
? eeufftecr des activités aidrivesamittns liées à la mossiin exercée ;
? gérer des projets.

Article 7 - Catégorie cadre

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

7.1 Intervenant(e) crdae de degré 1

L'intervenant (e) carde de degré 1 cioutbrne par son aciton à la qualité de la psrie en carhge et de l'accompagnement des penssreos aidées. Il ou elle puet pcietpiarr à l'organisation, la cdooiitaonm et l'encadrement à pitarr de dcivreetis rtivleas à une activité ou un ebnelmse d'activités.

Il ou elle réalise les mssionis définies ci-dessous en frnioctn de son échelon, de l'activité de la scctruure et des pbiubs accompagnés, dnas le reecpst de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des bensois préalablement effectuée.

a) Les piucbls accompagnés :

? les pnosrens âgés en ptree d'autonomie, qui snot dnas l'incapacité de farie sleus les atecs oririands et eelinsetss de la vie crmtaoue ;
? les entans ou des ateldus en sttiiauon de hcdnaip qui snot dnas l'incapacité de friare sleus les atecs odirmeais et esteilnses de la vie cuortane ;
? les ponenss aaynt bseoin de sions d'hygiène, de coonfrt et des sonis préventifs ;
? les pbiubs fragilisés (famille, enfant, pnsrone âgée ou handicapée) ;
? les entans de minos de 3 ans ;
? les adinat (e) s des pbiubs accompagnés.

b) Les pecpnraillis mssiois :

? évaluer les beoniss du pbiub visé au a et élaborer un pjoert d'intervention puor la msie en ?uvre d'une prasietton itnree ou enterxe répondant aux bnoeiss exprimés ou non ;
? élaborer et merte en ?uvre avec le cnurocos d'équipes pncualiridpilleis le pjoert de sions et/ ou d'accompagnement de la stctruure ;
? pipitrcar à l'élaboration des proets d'intervention (notamment éducatif et pédagogique) et à luer msie en ?uvre ;
? cooiovrer et merte en ?uvre des méthodes spécifiques d'analyse, d'accompagnement puqlghioyocse et d'évaluation nameotmtt auprès des salariés ;
? réaliser et/ ou seeuvsprir la réalisation de sonis et/ ou de pimsettoas d'accompagnement soiacl ;
? rculileiir totue orastevoibn suspbictlee de ccionour à la canninocasse de l'état de santé et d'autonomie de la personne, notamemnt sur le pain plghcsyoiuqe et scaioi ;

- ? accueillir, écouter et élaborer avec la personne concernée la démarche psychoéducative nécessaire sous réserve d'être titulaire du diplôme requis ;
- ? participer au développement des coopérations avec les professionnels d'autres établissements ou services sociaux, médico-sociaux ou de santé ;
- ? orienter, si besoin, vers des professionnels (ne) ou services spécialisés.

Quelles que soient les missions prioritaires du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) doit assurer les missions transversales suivantes :

- ? coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluriprofessionnelles et professionnels ;
- ? mettre en place les procédures mises en place ;
- ? effectuer des activités administratives liées à la mission exercée ;
- ? participer à l'encadrement et à l'animation des équipes salariées ;
- ? participer à l'élaboration et au pilotage des projets de la structure en lien avec ses missions.

7.2 Intervenant(e) grade de degré 2

L'intervenant (e) grade de degré 2 contribue par son action à la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes aidées, en favorisant une prise en charge coordonnée des différents intervenants.

Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- ? les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentielles de la vie courante ;
- ? les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- ? les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs ;
- ? les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée) ;
- ? les enfants de moins de 3 ans ;
- ? les adultes (e) s des publics accompagnés.

b) Les personnes handicapées :

- ? exercer les missions professionnelles des intervenants (e) s cadre de degré 1 ;
- ? évaluer l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre, conseiller ou réaliser des aménagements notamment pour améliorer l'ergonomie ;
- ? définir des projets d'intervention (notamment sanitaire, éducatif et pédagogique) et organiser leur mise en œuvre ;
- ? effectuer le diagnostic, réaliser ou superviser la réalisation des soins ;
- ? définir et superviser la réalisation des prestations d'accompagnement social et médico-social ;
- ? développer des coopérations avec les professionnels d'autres établissements ou services sociaux, médico-sociaux ou de santé ;
- ? orienter, si besoin, vers des professionnels (ne) ou services spécialisés.

Quelles que soient les missions prioritaires du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) doit assurer les missions transversales suivantes :

- ? coordonner l'action du service avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluriprofessionnelles et professionnels ;
- ? rendre compte de son action aux instances dirigeantes de l'entité ;
- ? évaluer et amener des équipes salariées ;
- ? élaborer et piloter les projets de la structure en lien avec son activité.

Chapitre III Filière support

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

La filière support regroupe les salariés (e) s administratifs (ve) s, d'encadrement et les services généraux.

La présente classification vise à permettre la reconnaissance du diplôme mais également des compétences des salariés (e) s dans une logique de parcours. Certaines éprouves nécessitent l'obtention d'un niveau de diplôme en lien avec les compétences requises et la spécialité du service.

En ce qui concerne les candidats (e) s de proximité, ils ou elles :

- ? sont titulaires d'une certification professionnelle au minimum de niveau 4 inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) dans les domaines sanitaire, social, médico-social ou des services à la personne ;
- ? sont dispensés en tant qu'encadrant d'une expérience professionnelle de 1 an dans le secteur sanitaire, médico-social ou social ;
- ? sont bénéficiaires d'une expérience professionnelle de 1 an dans le secteur sanitaire, médico-social ou social et peuvent bénéficier d'une formation complémentaire de niveau 4.

Plus spécifiquement pour la fonction de directeur d'un niveau de qualification est exigé conformément au décret n° 2017-221 du 19 février 2017 relatif aux modalités de délégation et au niveau de qualification des professionnels (le) s chargé(e) s de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux.

Article 8 - Catégorie employé(e)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

8.1 Employé(e) de degré 1

L'employé (e) de degré 1 de la fonction support exerce sous la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Il ou elle exécute des tâches simples n'exigeant pas de qualification particulière. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les services d'affectation :

- ? services généraux ;
- ? services informatiques ;
- ? services administratifs.

b) Les services missions :

- ? aider à la réalisation ou réaliser les activités administratives d'un service ou d'une entité en exécutant (travaux de recherche, de classement, de documentation, de reprographie, saisie informatique ou accueil téléphonique ?) ;
- ? réaliser des activités administratives nécessaires au bon fonctionnement du service ou de l'entité, et à ses relations internes et externes ;
- ? réaliser des opérations légères et des tâches courantes d'entretien des locaux du service ou de l'entité ;
- ? réaliser des activités courantes d'entretien des locaux nécessaires au bon fonctionnement d'une entité et à ses relations internes et externes ;
- ? effectuer des opérations de gestion d'information et de traitement de données et/ou des tâches complexes simples.

Quelles que soient les missions prioritaires du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) doit également assurer les missions transversales suivantes :

- ? effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité ;
- ? rendre compte de son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité.

8.2 Employé(e) de degré 2

L'employé (e) de degré 2 de la fonction support exerce sous la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Il ou elle exécute des travaux qualifiés coopérant à des modes opératoires mis en place, connaissant un savoir-faire pratique associé à un savoir théorique du métier. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les services d'affectation :

- ? services généraux ;
- ? services informatiques ;
- ? services administratifs.

b) Les services missions :

- ? mettre en œuvre la logistique nécessaire au bon fonctionnement du service : accueil, infirmerie et autres services téléphoniques ; gestion du courrier et des agendas ;
- ? réaliser des tâches administratives diverses, notamment le classement des dossiers, le suivi administratif de la prise en charge des intervenants par les équipes concernées ;
- ? réaliser des tâches comptables : réceptionner et contrôler les pièces comptables, procéder aux états financiers comptables, préparer les règlements fournisseurs, préparer le rapprochement des comptes bancaires, préparer les déclarations comptables et fiscales.

Quelles que soient les missions prioritaires du (ou de la) salarié(e), il (ou elle) doit également assurer les missions transversales suivantes :

- ? effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité ;
- ? coordonner son action au regard des règles, procédures ou méthodes préétablies et l'adapter aux circonstances ;
- ? rendre compte de son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité.

Article 9 - Catégorie technicien(ne) – agent(e) de maîtrise

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

9.1 Technicien(ne) / agent(e) de maîtrise de degré 1

Le (ou la) technicien (ne) / agent (e) de maîtrise de degré 1 de la fonction support exerce sous la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Il ou elle exécute des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires élaborés, connaissant un savoir-faire pratique associé à un savoir théorique du métier. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les services d'affectation :

- ? services opérationnels ;

- ? sceeivrs afttisardmniis ;
- ? sreiecvrs rscsoerous himaeuus ;
- ? sviecers comptabilité/ paie/ gtoiesn ;
- ? sievrcecs développement/ qualité ;
- ? servceis informatiques.

b) Les picailnpers msniioss :

- ? mtrtee en ?uvre la lsiutgqoie nécessaire au bon fomnnnoeiecnctt du svercie ;
- ? exerec des activités atartidivemns et/ ou tnehciqueus liées à son dimnaoe de compétence ;
- ? astessir le (ou la) roapslesnbe ou crdae dnas l'accomplissement de sa mission. Assurer, le cas échéant, une délégation du (ou de la) mobpsslaee ou carde sur des tâches définies ;
- ? osmagier et pifenilar l'activité des ieannervntt (e) s. Aersusr la ratloien entre les piculbs accompagnés et les inemavntt (e) s.

Quelles que sineot les mnisosis ppiiracelns du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot également asesrur les misionsss tneessavrrs sienuvats :

- ? effeucfr son aocitn en cohérence aevc l'ensemble des arteus acutres du scivere ou de l'entité ;
- ? coonendorr son actoin dnas le carde de procédures définies, soeln des teiqhecuns éprouvées ;
- ? mrdree cotmpe sleon les procédures meiss en place.

9.2 Technicien(ne) ? agent(e) de maîtrise de degré 2

Le (ou la) tcihneicen (ne) ? agnet (e) de maîtrise de degré 2 de la fcoicotn spruot exerce suos la responsabilité d'un (ou d'une) supérieur (e) hiérarchique. Il (ou elle) exécute des tavarux qualifiés codeaosnrmpt à des mdoes opératoires élaborés, cnoamibnt un savoir-faire pqratiue associé à un siovar théorique du métier. Il ou elle puet erecadnr une équipe à ptiar de dtvcriees crmimeelat définies. Il ou elle réalise les mnisosis définies ci-dessous en fnicoton de son échelon, du sievre ou de l'entité.

a) Les srveecis d'affectation :

- ? srceevs opérationnels ;
- ? svrceeis aifimrstatids ;
- ? sevreics resocsrus haniemus ;
- ? srivcees comptabilité/ paie/ giteosn ;
- ? svreics développement/ qualité ;
- ? siceevrs informatiques.

b) Les pecrnpiias monissis :

- ? mrette en ?uvre la loiqguste nécessaire au bon finnonmnoeectt du svceire ;
- ? ecrxeer des activités aïtdvimetmiass et/ ou thcuiquees liées à son domniae de compétence ;
- ? pirciapter à la représentation imntee ou exrnete du sercive ;
- ? ctuinberor à l'élaboration et/ ou à la msie en ?uvre de pojerts ;
- ? aïtesssr le (ou la) rlosaepbne ou crdae dnas l'accomplissement de sa mission. Assurer, le cas échéant, une délégation du (ou de la) rbapsnseole ou crade sur des tâches définies ;
- ? évaluer régulièrement l'intervention ou l'aide tihqecune msie en ?uvre. Pelfinar et/ ou osranegir en conséquence l'activité des ievternnant (e) s. Aersusr la relitaon entre les plciubs accompagnés et les iarenvntent (e) s.

Quelles que seoint les mioissns pepiniracs du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot également assurer les mionissis tesnvarres stniavues :

- ? eeueffcr son aicton en cohérence aevc l'ensemble des aeutrs artcues du srvicee ou de l'entité ;
- ? ercaednr une équipe le cas échéant ;
- ? cnroednoor son aocitn dnas le crade de procédures définies, solen des tunhieqcs éprouvées ;
- ? rdmeec cmptoe sleon les procédures mseis en plcae ;
- ? gérer des projets.

Article 10 - Catégorie cadre

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

10.1 Cdare de degré 1

Le (ou la) crade de degré 1 de la fcoicotn spruot exerce suos la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Cet elpmoi cneoprsrd à la réalisation d'activités celpeoxoms souspapt un savoir-faire ropnseat sur des caocninasness théoriques.

Il puet aussi cptmoeror l'animation, l'encadrement d'une équipe et la coaorodnitin d'un elembnse d'activités différentes et complémentaires à pirtar de dcevertiis csntntiuoat un cdare d'ensemble.

Cet eompli reqieurt la capacité de gérer et mener à bien des activités d'organisation et de piaciainfton de différentes étapes.

a) Les serceivrs d'affectation :

- ? sicerevs opérationnels ;
- ? scvreeis afdsartnmiitis ;
- ? sveerics rocseesrus hmueains ;
- ? scrivees comptabilité/ paie/ gotsein ;
- ? sivreces développement/ qualité ;
- ? seirecvrs informatiques.

b) Les pepiancrls mnsiioss :

- ? mrtete en ?uvre dnas son daïmone d'expertise les moïnssis dnoot il (ou elle) a la chrhgae en crtonidooin aevc les sireevcs intéressés ;
- ? pceptiari ou mtrtee en ?uvre l'intervention : évaluation des besoins, oranasioqtn et crooatndoin de la réponse, évaluation des résultats ;
- ? aresusr ou cburoteinr à l'organisation et à la gtosien du travail, au sien du secteur, du svricee concerné ;
- ? mobiliser, condronoer et mrttee en ?uvre les mneoyis de l'entité ou du scvreie puor atdenrtie les oieqfbcbs fixés ;
- ? assuerr la bonne cauriloctn des imtonfiamos au sien de l'entité ou du scveire ;
- ? aessurr la représentation du scrveie en itemne et en exenrte ;
- ? cieorbntur à l'élaboration du pejrot de svercie ou du cmahp d'activité, en asreusr sa réalisation, en crtnaoodoin aevc les deiagnrnt (e) s et les aurets rsbeosnpls de sicerve ;
- ? paitreipr à l'évaluation des bioenss du srvicee en matière de rsercosues hneamuis et de moneys tneiqeuhcs et financiers, et en peorspr la msie en ?uvre à son supérieur hiérarchique ou à défaut aux onergas dtaimelgs ;
- ? papeictirr à l'élaboration et à la msie en ?uvre du peorjt de l'entité ;
- ? cernituoobr à l'animation de la vie sttaraiute de la ou des entités ;
- ? amneir aevc les diiegnart (e) s les cnsimosioms ou réunions dnas son champ d'activité ou son scviere ;
- ? aersusr ou cntruobier au développement du parneaaitr laocl et en orgaisner la coicitaomnumn adéquate.

Quelles que sioent les mnsiioss plpcirneais du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) erecxe suos la responsabilité d'un (ou d'une) supérieur (e) hiérarchique, ou suos l'autorité de l'organe dgiinaret de l'entité, et diot également asreusr les msonissis taevnsress siveatunns :

- ? conenorodr l'action du svricee aevc l'ensemble des artues arecutis de la srutuucte et ses piernaetrs ;
- ? redne coprmt de son aicton aux inenastcs detreaignis de l'entité ;
- ? picpeatrir à l'encadrement et à l'animation des équipes salariées.

10.2 Cdare de degré 2

Le (ou la) cadre de degré 2 de la ftoicton spruot cnribotue à la getsoin d'un ou psuiruels sriveecs ou porte la responsabilité d'un ou peilusrus scrveivcs ou de la scrctutte dnas son intégralité.

Cet emolpici ctirobune à définir les einuex et les ofecjtibs de luer dimnoae de compétence ou seucter d'activité en plinatot des pjeotrs ou des mionissis pnemat en copmte différents paramètres tuhqiecnns et organisationnels. Il ou elle cotbmiue également à la définition de la stratégie de luer doamnie ou sueectr d'activité et le décline en pnlas d'action en pnanert en cpmtoe l'ensemble des cntaorinns (institutionnelle, technique, financière et humaine) et couintbre à farie évoluer en conséquence les objectifs, pnals d'action ou rtmadnocomaens nécessaires.

Il ou elle réalise les mionissis définies ci-dessous en fioctnon de son échelon, du svirece ou de l'entité.

a) Les seevrics d'affectation :

- ? scireves opérationnels ;
- ? scrivees asdiatirifmmts ;
- ? sevreics rsuesrecois hameuins ;
- ? sevciers comptabilité/ paie/ gietosn ;
- ? seericvcs développement/ qualité ;
- ? seviecrs ifmtraequnois ;
- ? sttruucree dnas son ensemble.

b) Les pilacpnires mnoissis :

- ? priaeipctr à la définition de la stratégie du seivree ou de l'entité, l'appliquer, en digerir la msie en ?uvre et s'assurer de la réalisation des ojbefcits fixés ;
- ? concevoir, mtrtee en ?uvre le développement du srivee ou de la structure, en lein aevc les atures sivececs ;
- ? élaborer et mettre en ?uvre aevc le coroucnns d'équipes piirarulecpiindliss le pjeot de soins et d'accompagnement de la sructute ;
- ? dnneor un aivs paremetnt l'adéquation entre l'état de la pronnsee aidée et les différentes capacités de psrie en crahge de la srutuucte ;

- ? ciboterunr à l'animation de la vie aicsoaitvs;
- ? ositpeimr les roessceurs heinamus et les moneys tieeqchnus et faicnrines;
- ? asusersr l'animation et le mnmageaent du ponnresel;
- ? asuresr par délégation la représentation extérieure de la stucturre;
- ? maîtriser la cnmaiuooictmn dnas l'entité et vis-à-vis de l'extérieur;
- ? développer les coopérations avec les peantreries d'autres établissements ou sceevris de santé.

Quelles que soniet les misosns piperclans du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) exerce sous la responsabilité d'un (ou d'une) supérieur (e) hiérarchique, ou sous l'autorité de l'organe daeignit de l'entité, et diot également asersur les msosinis traneesvss savntiues :

- ? coendonorr l'action du sieuvre avec l'ensemble des atreus aetrucs de la surrttque et ses peaantrirs;
- ? redme cpmpte de son aicotn aux iascntnes dgeteianirs de l'entité;
- ? eacdrren et ameinr des équipes salariées.

Partie II Système de classification et rémunération

Chapitre Ier Les principes généraux

Article 11 - Principes de classification

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Chaque emopi défini dnas la ptriae I du présent trite se viot arietbtur un salaire mmiinum hiérarchique.

Le saairle mmiinum hiérarchique est constitué d'un siraale de bsae calculé en fctonoin de la catégorie, du degré et de l'échelon et aluxqes s'ajoutent des éléments complémentaires de rémunération (ECR) dnas les cidotninos définies à l'article 19.

Dans caqche catégorie d'emploi, le degré est lié au niveau de complexité des missonis du (ou de la) salarié (e).

L'échelon du (ou de la) salarié (e) par degré est lié au niveau de maîtrise de l'emploi du (ou de la) salarié (e). Il existe trois échelons par degré :

? échelon 1 : en psahé d'appropriation des msnosis de bsae de l'emploi;

? échelon 2 : maîtrise de l'ensemble des pnpialecirs missonis de l'emploi;

? échelon 3 : ptiarfe maîtrise de l'ensemble des mnsisois de l'emploi, y corpims lros de siaotiuns inhabituelles.

Un gdiue d'application piartrié srea élaboré par les pniaertaers sicoaux afin de préciser les modalités d'appréciation des critères vasnit au psasge d'un échelon à un autre, d'un degré à un artue et d'attribution des ECR.

Article 12 - Principes de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le salirae mmiinum hiérarchique est constitué d'un sliraae de bsae aquuel s'ajoutent des ECR dnas les cotdninos définies à l'article 19.

Le siraale de bsae résulte du poduir de la vualr du ponit par un coefficient, exprimé puor un tpmes pelin à 35 hreus par smneie (151,67 heures par mois). Le saairle de bsae est calculé au poarra du tmpes de tviaral du salarié.

La vulear du point est de 5,50 ?.

Les éléments complémentaires de rémunération se définissent en fiooctnn :

? de l'ancienneté dnas l'emploi;

? du diplôme;

? de la foortiamn et des spécificités de l'intervention (expérience, complexité de la mission, cneniortats particulières).

Les modalités de ccuall des ECR snot précisées au caprihte III du présent titre.

Les ptnaereras sauciox s'engagent à négocier le sraliae mmiuinim hiérarchique à cqhaue agntaumieton du Smic.

Chapitre II Les grilles de classification

Article 13 - Filière intervention : employé(e)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

13.1 Ciodninos de pgsasae dnas les échelons

Dans la catégorie des employé (e) s ivrentnat (e) s, les conntdiios de pagasae dnas les échelons puor le degré 1 snot les steanusis :

Échelon 1	Salarié (e) en cuors d'appropriation des moinsss de bsae de l'emploi et qui n'effectue pas d'actes etnlsieess de la vie quoneiindte (cf. art. 5.1).
En psahé d'appropriation des msoniiss de bsae de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des pnpaelircs misosnis de l'emploi	À l'issue de 48 mios de ptrquaie dnas l'emploi; ou aovir svuii 42 herues de famriootn en échelon 1, en lein avec les pncinreipas misosns de l'emploi et aovir 1 année de priatque en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des minissos de l'emploi, y cmiros lros de stontiuais inhabituelles	Avoir sivui en échelon 2, 105 heerus de fomtiaron ptmenatert d'intervenir auprès d'un plibuc tel que décrit à l'article 5.1 a, ou aovir 4 années de prquiate en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la ptfiraae maîtrise de l'ensemble des mnoissis de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des stnuiatos imprévues, de la capacité d'initiative et de rredne compte, soeln les grillels d'évaluation définies dnas le gidue ptairarie prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des employé (e) s ivmeantnet (e) s, les ctiinndios de pasgase dnas les échelons puor le degré 2 snot les stenanusis :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En psahé d'appropriation des mnoissis de bsae de l'emploi	salarié (e) en cuors d'appropriation des minosss de bsae de l'emploi et trlutaie d'un diplôme en lein avec l'emploi exercé, ou un (e) employé (e) degré 1 échelon 3 ayant au moins 4 années de puiaqtie puor des acets eseltesnis de la vie qidinneoute auprès d'un pbluic tel que décrit à l'article 5.1 a.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des pepalincirs misosnis de l'emploi	à l'issue de 48 mios de pqrutae dnas l'emploi d'intervenant degré 2 échelon 1, ou aovir sivui 70 hreus de faotimon en échelon 1, en lein avec les msiinoss de l'emploi et aovir 1 année de piarutqe en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des minissos de l'emploi, y crimos lros de sunaiotits inhabituelles	avoir sivui en échelon 2, 105 heerus de froamiton preatntemt d'intervenir sur de l'accompagnement saicol ou staiame renforcé, ou aovir 4 années de puraqtie en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la pfriraae maîtrise de l'ensemble des missonis de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des siaouitns imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, sleon les grillels d'évaluation définies dnas le gidue priarite prévu à l'article 11.

13.2 Slaiare de bsae à tpmes plein des employé(e)s de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en ftnocon des échelons

Filière irevoetnnin : employé (e) degré 1			Filière ineotvntretin : employé (e) degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 286	Coefficient 299	Coefficient 318	Coefficient 344	Coefficient 359	Coefficient 383

Article 14 - Filière intervention : technicien(ne) – agent(e) de maîtrise

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

14.1 Conindtios de pagasae dnas les échelons

Dans la catégorie des agnet (e) s de maîtrise inertveant (e) s, les ctniniodos de pasgase dnas les échelons puor le degré 1 snot les seivtnunas :

Échelon 1	Salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lein avec les moins exercées.
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des compétences principales de l'emploi	à l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi ; ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lein avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les situations inhabituelles	avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir sur de l'accompagnement social ou sanitaire renforcé, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide pratique prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des agents (e) s de maîtrise intervenant (e) s, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lein avec l'emploi exercé, ou sur appréciation de l'encadrement, un (e) titulaire (ne) degré 1 échelon 3 ayant au moins 4 années de pratique sur de l'accompagnement social renforcé, de la gestion de projet et la participation à l'encadrement.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des compétences principales de l'emploi	à l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant degré 2 échelon 1, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lein avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, à partir de directives, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, la gestion de projets selon les grilles d'évaluation définies dans le guide pratique prévu à l'article 11.

14.2 Salaires de base des techniciens (ne) ? agent (e) de maîtrise de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

Filière Intervenant : technicien (ne) ? agent (e) de maîtrise degré 1			Filière Intervenant : technicien (ne) ? agent (e) de maîtrise degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 363	Coefficient 379	Coefficient 404	Coefficient 436	Coefficient 456	Coefficient 485

Article 15 - Filière intervention : cadre

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

15.1 Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des cadres intervenant (e) s, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1	Salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lein avec les missions exercées.
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des compétences principales de l'emploi	à l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi ; ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lein avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les situations inhabituelles	avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'encadrement de l'établissement ou du service, à l'élaboration et au pilotage de projets et au développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide pratique prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des cadres intervenant (e) s, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lein avec l'emploi exercé, ou sur appréciation des instances dirigeantes, un cadre degré 1 échelon 3 ayant au moins 4 années de pratique sur l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des compétences principales de l'emploi	à l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant (e) degré 2 échelon 1 ; ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lein avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les situations inhabituelles	avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation ou le service, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par les instances dirigeantes, de la qualité de la prise en charge, de la coordination de la participation des différents intervenants, de l'élaboration et du pilotage de projets, du développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide pratique annoncé à l'article 11.

15.2 Salaires de base des cadres de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

Filière Intervenant : cadre degré 1			Filière Intervenant : cadre degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 485	Coefficient 507	Coefficient 540	Coefficient 583	Coefficient 610	Coefficient 649

Article 16 - Filière support : employé(e)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

16.1 Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des employés (e) s des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1	Salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi.
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des compétences principales de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi, ou avoir suivi 42 heures de formation en échelon 1, en lein avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide pratique prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des employés (e) s des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En psae d'appropriation des msnoiss de bsae de l'emploi	Salarié (e) en corus d'appropriation des misoisns de bsae de l'emploi, ou un (e) employé (e) degré 1 ayant au mions 4 années de pruiatqe en échelon 3, et appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer vres un elmpoi de degré 2.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des piprenlacis mssinois de l'emploi	À l'issue de 48 mios de praqtue dnas l'emploi d'intervenant (e) degré 2 échelon 1 ; ou avoir sviui 70 heuers de fmarotoin en échelon 1, en lein avec les misoisns de l'emploi et avoir 1 année de ptuarie en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des moniss de l'emploi, y crpmos lros de sutoaitnis inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 huere de foarmton favonsriat la maîtrise de l'ensemble des misoisns de l'emploi, ou avoir 4 années de praiutqe en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la pfarate maîtrise de l'ensemble des misoisns de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des siaoutnts imprévues, de la capacité d'initiative et de rdnee compte, soeln les gerils d'évaluation définies dnas le gidue pariaire prévu à l'article 11.

16.2 Salarie de bsae des employé (e) s de degré 1 et 2 de la filière support, en fctnioon des échelons

Filière spopurt : employé (e) degré 1			Filière souprpt : employé (e) degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 286	Coefficient 299	Coefficient 318	Coefficient 344	Coefficient 359	Coefficient 383

Article 17 - Filière support : technicien(ne) – agent(e) de maîtrise

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

17.1 Cdiitonons de pssgae dnas les échelons

Dans la catégorie des aengt (e) s de maîtrise des fontincos supports, les cnnotdiois de psgsaae dnas les échelons du degré 1 snot les sievtnaus :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En psae d'appropriation des msnoiss de bsae de l'emploi	Salarié (e) en curus d'appropriation des misoisns de bsae de l'emploi.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des preincaps misoisns de l'emploi	À l'issue de 48 mios de puaqirte dnas l'emploi, ou avoir suivi 70 hreues de fortiamon en échelon 1, en lein avec les priaipnlecs mnsoiss de l'emploi et avoir 1 année de puaqirte en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des msinois de l'emploi, y crpoims lros de stniotias inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 hurees de faoiotrnm finavrsot la maîtrise de l'ensemble des mioissns de l'emploi, ou avoir 4 années de putqriae en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la pitfaare maîtrise de l'ensemble des misoisns de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des stntioiaus imprévues, de la capacité d'initiative et de rdene compte, soeln les greils d'évaluation définies dnas le gidue pariaire prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des aengt (e) s de maîtrise des fiocontns supports, les cnitndiois de psagsaae dnas les échelons puor le degré 2 snot les saeivntus :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En psae d'appropriation des mosnoiss de bsae de l'emploi	Salarié (e) en crous d'appropriation des mniioiss de bsae de l'emploi, ou un (e) agnet (e) de maîtrise de degré 1 anayt au mnios 4 années de ptruqiae en échelon 3, et appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer vres un elmpoi de degré 2.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des pnierapcls miioiss de l'emploi	À l'issue de 48 mios de piquarte dnas l'emploi degré 2 échelon 1, ou avoir suivi 70 heuers de foamrtin en échelon 1, en lein avec les minissos de l'emploi et avoir 1 année de puitraqe en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des msnoiss de l'emploi, y crpmos lros de siaoutnts inhabituelles	Avoir sviui en échelon 2, 105 hurees de fitooarmn fvinasart la maîtrise de l'ensemble des moisins de l'emploi, ou avoir 4 années de pairtqae en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la ptraaie maîtrise de l'ensemble des misoisns de l'emploi, de la capacité de piirtceapr à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, la getosn de pterjos soeln les glirels d'évaluation définies dnas le gidue prariaire prévu à l'article 11.

17.2 Saarile de bsae des tchieneen (ne) ? aengt (e) de maîtrise de degré 1 et 2 de la filière support, en focnoitrn des échelons

Filière suopprt : tnciieeen (ne) ? aengt (e) de maîtrise degré 1			Filière spopurt : tceeiheenn (ne) agent (e) de maîtrise degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 363	Coefficient 379	Coefficient 404	Coefficient 436	Coefficient 456	Coefficient 485

Article 18 - Filière support : cadre

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

18.1 Cindtooinis de paagse dnas les échelons

Dans la catégorie des cardes des fconiotns supports, les cnndiois de psasage dnas les échelons puor le degré 1 snot les seivntas :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En psae d'appropriation des mosnoiss de bsae de l'emploi	Salarié (e) en cuors d'appropriation des misoisns de bsae de l'emploi.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des pilainercps mosinss de l'emploi	À l'issue de 48 mios de paturiqe dnas l'emploi, ou avoir suivi 70 heerus de fomaioitrn en échelon 1, en lein avec les pnieceaplrns miionsss de l'emploi et avoir 1 année de puqaitre en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Maîtrise de l'ensemble des prilepnais misoisns de l'emploi	Avoir sviui en échelon 2, 105 hreeus de foirmtoan pmnttreaet de pparetir à l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service, ou avoir 4 années de putriaqe en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la ptfraiae maîtrise de l'ensemble des mnissos de l'emploi, de la capacité de pcreipiatr à l'encadrement de l'établissement ou du service, à l'élaboration et au paiolgte de pterjos et au développement de pntriaetas seon les gleirls d'évaluation définies dnas le gidue ptriarae prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des credas des fconointns supports, les ctidnionis de psgsaae dnas les échelons puor le degré 2 snot les suaievnnts :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié (e) en corus d'appropriation des missions de base de l'emploi, ou un ou une cadre de degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en échelon 3, et appréciation par les instances dirigeantes de la capacité à évoluer vers un emploi de degré 2.
Échelon 2	Passage en échelon 2
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi de grade supérieur degré 2 échelon 1, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les devoirs inhabituels	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation pentamétrique de cadre et d'encadrer l'établissement ou le service ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par les instances dirigeantes, de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de l'encadrement de l'établissement ou du service, de l'élaboration et du pilotage de projets, du développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide pratique annoncé à l'article 11.

18.2 Salaire de base des cadres de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons

Filière support : cadre degré 1			Filière support : cadre degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 485	Coefficient 507	Coefficient 540	Coefficient 583	Coefficient 610	Coefficient 649

Article 19 - Chapitre III Les éléments complémentaires de rémunération ECR

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les éléments complémentaires de rémunération viennent compléter le salaire de base pour constituer le salaire minimum hiérarchique.

Les ECR sont :

- ? pérennes et personnelles ;
- et/ ou
- ? ponctuels et transverse.

19.1 ECR pérennes et personnelles

Les ECR pérennes et personnelles sont versés chaque mois.

Les ECR liés au diplôme ou au titre professionnel du (ou de la) salarié (e)

Si le (ou la) salarié (e) est titulaire d'un ou de plusieurs diplômes reconnus par la branche en lien avec les missions exercées, il (ou elle) bénéficie d'un ECR à hauteur de :

- ? diplôme de niveau 3 (anciennement niveau V) : 11 points ;
- ? diplôme de niveau 4 (anciennement niveau IV) : 12 points ;
- ? diplôme de niveau 5 (anciennement niveau III) : 14 points ;
- ? diplôme de niveau 6 (anciennement niveau II) : 15 points ;
- ? diplôme de niveau 7 ou 8 (anciennement niveau I) : 17 points.

Pour le salarié (e) à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

Les ECR liés à l'ancienneté du (ou de la) salarié (e)

Le (ou la) salarié (e) bénéficie d'un ECR lié à son ancienneté dans la branche. Cet ECR est calculé sur un pourcentage de son salaire de base, ce dernier est proratisé par rapport au temps de travail pour le salarié (e) à temps partiel.

Les pourcentages applicables pour l'ECR ancienneté sont les suivants :

- ? 2 % à compter de 5 ans et 1 jour d'ancienneté ;
- ? 4 % à compter de 10 ans et 1 jour d'ancienneté ;
- ? 8 % à compter de 15 ans et 1 jour d'ancienneté ;
- ? 12 % à compter de 20 ans et 1 jour d'ancienneté ;
- ? 16 % à compter de 25 ans et 1 jour d'ancienneté ;
- ? 20 % à compter de 30 ans et 1 jour d'ancienneté.

19.2 ECR ponctuels et transverse liés à l'organisation du travail

ECR travail du dimanche et jours fériés

Le (ou la) salarié (e) bénéficie d'un ECR lié à l'exercice de sa mission pour les heures travaillées les dimanches et jours fériés selon les modalités définies à l'article 17 du titre V de la présente convention. L'ECR correspond soit à une majoration de salaire égale à 45 % du taux horaire du (ou de la) salarié (e), soit à un pourcentage de 45 % du temps travaillé le dimanche ou jour férié. Le pourcentage peut être pris dans les 2 mois suivant le jour travaillé.

L'ECR est versé mensuellement sur la période de réalisation de la mission.

ECR astreinte

Le (ou la) salarié (e) bénéficie d'un ECR lié à l'exercice de sa mission dans le cadre des temps d'astreinte tels que définis aux articles 21,22,23 du titre V de la présente convention.

L'ECR correspond à une indemnité égale à 8 points par période de 24 heures d'astreinte. Cette indemnité est proratisée en fonction de la durée de l'astreinte.

L'ECR est porté à 10 points par période de 24 heures pour les astreintes effectuées les dimanches et jours fériés et nuits.

L'ECR est porté à 10 points par période de 24 heures pour les astreintes effectuées par les personnes exerçant des fonctions fractionnées.

L'ECR est porté à 12 points par période de 24 heures pour les astreintes fractionnées effectuées les dimanches et jours fériés et nuits.

L'indemnité des astreintes est donc la suivante :

	Non-fractionné	Fractionné
Jours ouvrables	8 points	10 points
Dimanches et jours fériés	10 points	12 points

ECR travail de nuit

Le (ou la) salarié (e) bénéficie d'un ECR lié à son statut de travailleur de nuit tel que défini à l'article 26 du titre V de la présente convention.

L'ECR correspond à :

- ? une majoration de salaire égale à 5 % du taux horaire du salarié pour les heures effectuées sur la plage horaire de nuit ;
- et
- ? un pourcentage de 5 % du temps travaillé pendant la plage horaire de nuit. Le pourcentage peut être pris dans les 2 mois suivant les heures travaillées de nuit.

L'ECR est versé mensuellement sur la période de réalisation de la mission.

ECR accompagnement de salarié (e) ou de stagiaire/ tuteur/ maître (sse) d'apprentissage

Le (ou la) salarié (e) bénéficie d'un ECR lié à sa mission de tuteur ou d'accompagnement de salarié (e), de stagiaire ou d'apprenti (e), correspondant à :

- ? pour le (ou la) tuteur à un ECR de : 7 points.
- Si le (ou la) tuteur accompagne dans un même mois un (ou une) deuxième salarié (e) ou stagiaire, l'ECR est majoré de 2 points ;
- ? pour le (ou la) maître (sse) d'apprentissage à un ECR de : 11 points.
- Si le (ou la) maître (sse) d'apprentissage accompagne dans un même mois un (ou une) deuxième apprenti (e), l'ECR est majoré de 2 points.

Cet ECR est versé mensuellement. Il est attribué pour l'exercice d'une mission supplémentaire et spécifique d'accompagnement. Par conséquent, il s'agit d'un montant forfaitaire quel que soit la durée de travail prévue au contrat.

19.3 ECR spécifiques aux cadres

Les salariés (e) de la catégorie cadre de la filière support et de la filière d'intervention peuvent bénéficier d'ECR. Il existe 5 types d'ECR calculés par rapport à la durée de travail du (ou de la) salarié (e) et attribués en fonction des critères définis ci-dessous.

L'attribution des ECR des cadres est révisable à la date d'entrée dans l'emploi du (ou de la) salarié (e).

L'ECR ? Responsabilité ?

Les emplois visés par cet ECR sont ceux de la catégorie cadre, degré 1 et 2.

Cet ECR est attribué en fonction de la responsabilité du (ou de la) salarié (e), c'est-à-dire en fonction du nombre de salarié (e) s équivalent temps plein (ETP) entrant dans son champ d'intervention :
 ? pour les postes de responsable d'entité, directeur (trice) d'entité et de directeur (trice) général (e) d'entité : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de la responsabilité de l'encadrant (e) sur l'ensemble des salarié (e) s de la structure en équivalent temps plein ;
 ? pour les postes de responsable de service et de directeur (trice) de service : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de l'autorité directe de l'encadrant (e) sur le personnel de son service.

Montant de l'élément complémentaire de rémunération :

Nombre de salarié (e) s en ETP [1]	Montant de l'ECR
De 5 à 9	15 points
De 10 à 49	54 points
De 50 à 299	80 points
Plus de 300	122 points

[1] Nombre de salarié (e) s en équivalent temps plein (ETP) de l'entité entrant dans le champ d'intervention du cadre concerné (e).

Cet ECR est attribué dès l'embauche du (ou de la) salarié (e) s'il (ou elle) remplit les conditions d'attribution.

Pour les salarié (e) s à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

L'ECR ? Assinicoctas ?

L'emploi visé par cet ECR est celui de la catégorie cadre, degré 2, de la filière suoprt qui est directeur (trice) de fédération départementale.

Cet ECR est attribué suivant les modalités suivantes :

Chaque structure de 5 ETP et plus, dénombrée dans la fédération départementale, est comptabilisée pour un. Cet ECR est attribué dès l'embauche du (ou de la) salarié (e) s'il (ou elle) remplit les conditions d'attribution.

Montant de l'ECR :

Nombre d'associations	Montant de l'ECR
De 11 à 20	40 points
De 21 à 50	80 points
Plus de 50	122 points

Pour les salarié (e) s à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

L'ECR ? Complexité ?

Les emplois visés par cet ECR sont ceux de la catégorie cadre de degré 1 et 2.

Cet ECR ne sera attribué qu'aux salarié (e) s ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'emploi.

Cet ECR est fonction de l'activité développée. Une liste indicative préalable de deux types d'activités est proposée dans le guide pairtae évoqué à l'article 11, elle ne pourra être modifiée qu'au niveau de la branche.

Une activité est caractérisée par deux critères cumulatifs :

- ? un critère quantitatif ;
- ? un critère qualitatif.

Le critère quantitatif pour les activités dites ? opérationnelles ? est fonction du chiffre d'affaires développé pour chaque activité par la structure :

- ? le seuil de déclenchement est fixé à 45 000 ? par an ;
- ? l'activité doit exister depuis au moins 24 mois et faire partie de la liste.

Pour les activités dites ? administratives ? il n'existe pas de seuil de déclenchement ni de notion de durée d'existence.

Le critère qualitatif relève du pouvoir souverain du conseil d'administration et est apprécié en fonction de l'implication du (ou de la) salarié (e) notamment dans :

- ? le développement et la gestion permanente des activités ;
- ? le développement d'activités nouvelles ;
- ? la qualité du service rendu ;
- ? la qualité de la gestion des ressources humaines, notamment par la réduction significative de la précarité de l'emploi (par exemple : limitation du nombre de contrats à durée déterminée, et de contrats de travail à temps partiel non choisis, effort dans la qualification des salariés).

Les préconisations pour attribuer l'ECR ? complexité ? sont les suivantes :

- ? pour le (ou la) responsable d'entité, le (ou la) directeur (trice) d'entité et le (ou la) directeur (trice) générale d'entité : seuls les activités dites ? opérationnelles ? de la structure comptent ;
- ? pour le (ou la) directeur (trice) de fédération départementale, seuls les activités dites ? opérationnelles ? comptent dès lors qu'il (ou elle) les gère. Cependant, seule une activité sera comptabilisée si au sein de l'entité juridique ou de la fédération départementale, sont dénombrées trois activités itiduelles recensées dans les services ou trois associations différentes. Les chiffres d'affaires réalisés dans chacun de ces trois services ou associations pour cette même activité sont additionnés, afin de savoir si le seuil économique de déclenchement est atteint ;
- ? pour le (ou la) responsable de service et le (ou la) directeur (trice) de service : sont pris en compte les activités dites ? opérationnelles ? et les activités dites ? administratives ? dès lors que le (ou la) salarié (e) est responsable de son (ou sa) direction de l'activité en question par le biais d'une délégation de pouvoir.

Montant de l'ECR :

Nombre d'activités développées	Montant de l'ECR
de 1 à 3	56 points
de 4 à 5	80 points
de 6 à 7	114 points
plus de 7	142 points

Pour les salarié (e) s à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

L'ECR ? Cadre supérieur (e) ?

Les emplois visés par cet ECR sont ceux de la catégorie cadre de degré 2.

Cet ECR est attribué uniquement aux salarié (e) s cadres qui s'acquittent d'une contribution majeure au sein de la structure, inéquitable :

- ? la définition de la stratégie sur son périmètre ;
- ? la prise de décision ayant un impact majeur sur les objectifs de son périmètre ;
- ? des risques et responsabilités nouveaux inhérents à la fonction.

Le montant de l'ECR dépend du poste occupé par le (ou la) salarié (e) et de son ancienneté dans l'emploi :

Montant de l'ECR pour les cadres occupant les fonctions de directeur (trice) de fédération départementale, directeur (trice) d'entité, directeur (trice) de service, médecin :

Années d'ancienneté dans l'emploi	Montant de l'ECR « cadre supérieur (e) (a) »
De 5 à 5 ans	43 points
De 6 à 10 ans	56 points
De 11 à 15 ans	68 points
De 16 à 20 ans	81 points
De 21 à 25 ans	93 points
De 26 à 30 ans	106 points

Pour les salarié (e) s à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

Montant de l'ECR pour les cadres occupant les fonctions de directeur (trice) général (e) d'entité :

Années d'ancienneté dans l'emploi	Montant de l'ECR « cadre supérieur (e) (b) »
De 5 à 5 ans	127 points
De 6 à 10 ans	164 points
De 11 à 15 ans	200 points
De 16 à 20 ans	236 points
De 21 à 25 ans	272 points
De 26 à 30 ans	309 points

Pour les salariés (e) s à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

L'ECR ? Nombre de places ?

L'emploi visé par cet ECR est celui de cadre supérieur (trice) de service de soins, catégorie cadre, degré 1 de la filière support. Cet ECR est attribué en fonction du nombre de places gérées par le service de soins et en fonction des modalités suivantes :

Nombre de places	Montant de l'ECR
De 20 à 49	18 points
50 et +	36 points

Pour les salariés (e) s à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

Les métiers de la catégorie cadre bénéficiant des ECR

Élément complémentaire de rémunération	Métier	Classification
Responsabilité	Psychologue	Cadre degré 1 ou 2
	Responsable d'entité	
	Chef (fe) de service	
	Directeur (trice) d'entité	
	Directeur (trice) de service	
	Directeur (trice) général (e) d'entité	
	Médecin, doctoresse	
	Médecin, doctoresse	
Associations	Coordinateur (trice)	
	Directeur (trice) de fédération départementale	Cadre degré 2
Complexité	Psychologue	Cadre degré 1 ou 2
	Responsable d'entité	
	Chef (fe) de service	
	Directeur (trice) d'entité	
	Directeur (trice) de service	
	Directeur (trice) de fédération départementale	
	Directeur (trice) général (e) d'entité	
	Médecin, doctoresse	
Cadre supérieur (e) (a)	Médecin, doctoresse	Cadre degré 2
	Médecin, doctoresse	
	Médecin, doctoresse	
	Médecin, doctoresse	
Cadre supérieur (e) (b)	Coordinateur (trice) de service de soins	Cadre degré 2
	Directeur (trice) général (e) d'entité	
Nombre de places	Coordinateur (trice) de service de soins	Cadre degré 1

Titre IV Relations individuelles de travail

Chapitre Ier Dispositions particulières

Article 1er - Principe

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'intervention aux domiciles s'exerce dans un cadre pratique et doit les présenter les caractéristiques et les modalités décrites dans les articles suivants.

Article 2 - Domicile

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Il est le lieu privé qui assure la vie familiale et intime des usagers, mais aussi le lieu de travail des intervenants à domicile.

Si les conditions de travail et d'hygiène auxquelles sont confrontés les salariés au domicile privé mettent en cause la sécurité et la santé de ceux-ci, l'employeur doit rechercher à obtenir l'accord de l'usager et/ou saisir les organismes compétents afin d'apporter les éléments d'amélioration à la fois des conditions de vie de l'usager et des conditions de travail de l'intervenant.

Article 3 - Usager et déontologie

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'intervention des intervenants d'aide, d'accompagnement et de soins à domicile s'inspire des principes édictés par :

? la loi n° 2002-02 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale ;

? la norme NF X50-056 relative aux services à domicile ;

? le cahier des charges de l'agrément qualité tel qu'il résulte de la réglementation en vigueur, ainsi que des diverses normes de qualité mises en place dans la structure.

Elle vise à répondre notamment à un état de vulnérabilité, de dépendance ou de difficulté passagère vis-à-vis d'enfants, de personnes âgées, de personnes handicapées, malades, ou de familles.

L'intervention peut être également effectuée pour tout autre public dans le cadre de l'aide à la vie quotidienne. Ceci suppose que tout salarié et son employeur respectent un certain nombre de principes fondamentaux :

? respect de la personne, de ses droits fondamentaux, de sa dignité, de son intégrité ;

? respect de son choix de vie, de sa culture ;

? respect de sa vie privée ;

? respect de ses biens ;

? respect de son espace de vie privée, de son intimité, de sa sécurité ;

? rpeset des chiox éducatifs des petnars et de l'intérêt de l'enfant en aatpopciin des doioipisstns releatvts à la proetitoon de l'enfance.

L'intervention, qu'elle qu'en soit la nature, diot fraie l'objet d'un accord et si plibssoe d'une pioariaptctin ative de l'usager. Elle nécessite dnoc l'obligation de négocier les modalités de msie en ?uvre de l'intervention.

L'état de santé phuyqsie ou picsuyhqe de l'usager puet avior des eeffts sur les ctonioinds de travail, l'hygiène ou la sécurité de l'intervenant. L'employeur ne dspiose pas tojuorus des irtinnofoafs reailvtes à cet état, suaf si l'usager en a fiat état lui-même ou démontre par son ctnompmeot les toulbers dnoc il est atteint, ou s'il en est informé par l'intervenant lui-même. L'employeur diot predne les disisopnotis qui s'imposent eu égard aux imiafomntos dnoc il dispose.

Article 4 - Exercice individuel du travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Travaillant en équipe au sien d'un seivre organisé, l'intervenant à diicmole ausmse l'essentiel de ses activités de tarivil de façon individuelle. Il puet en découler du fiat de l'usager et/ou de son environnement, des difficultés qu'il aiatur par conséquent otialogbn de gérer avev l'usager, suel ou avev son rbslopnaee hiérarchie.

Il diot dnoc alsenyar redemaipnt la soiauttn à llaquee il est confronté, en tierr les conséquences puor l'intégrité phyisque de l'usager et/ou puor la sienne, aigr de la façon la puls adaptée à ctete stiaotin et en référer au puls tôt à sa hiérarchie, qui fixe en anomt les modalités de tssrisaonimn de ctete information.

Article 5 - Obligation de discrétion ou selon les textes réglementaires le secret professionnel

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'immixtion dnas la vie privée et l'intimité des ursages ogilbe l'intervenant à une oatblooin de discrétion sur tuos les fiats de nrtaue à csioetnutr une aettntie à luer vie privée.

L'obligation de discrétion s'accompagne du rpeest du secret peenmossofil par les ponensres qui en snot dépositaires siot par état ou profession, siot en raosin d'une foncoitn ou d'une msiosn temporaire.

Le serect pseosmfnionl a été mis en pcale puor protéger les ugrseas dnas luer vie privée et aifn d'instaurer une rtleaion de cficanoe avev les salariés qui y snot soumis.

Cependant, le seect psseeiofonnl et l'obligation de discrétion ne diovnt pas être un feirn à la cmicitonamuon etnre eympeoulr et salarié, nécessaire au bon focmtneoinnt de la sutcrtrue et au sreivce rdneu à l'usager. Le salarié ne diot pas, par conséquent, rinter aimsubeevnt des iotmfnaros nécessaires à ce bon femcituonnnet et à ce service.

Néanmoins, les salariés soimus à l'obligation de discrétion et soeln les textes réglementaires au secret psnroeesifonl peuvent touroujs en être déliés dnas les cndtoioins fixées à l'article 226-14 du cdoe pénal.

Article 6 - Risques de situations de maltraitance

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Toute atiente à l'intégrité pqhusyie ou morale ou à la liberté de mmeeonvut de l'usager snas son cnteosenemt ou snas l'autorisation de la loi, tuetos fremos de veliecons ou d'abus portées sur l'esprit ou la pensée, tetuos aeitntes au painomtrie de l'usager, ctnensutioi des stotaniuis de maltraitance.

Tout salarié est tenu, conformément aux diniiossptos de l'article 434-3 du cdoe pénal, de petror à la cnsacoisnae de sa hiérarchie et/ou des autorités jarciduiéis ou admveitirsnts les satniouts de mtronlitaee evens une prosenne fragile. Le salarié ne puet pas être sanctionné d'une façon ou d'une arute puor avoir dénoncé ces faits, conformément aux dnsospiots de l'article L. 313-24 du cdoe de l'action silocae et des familles.

De même, tuot salarié ne diot pas être vtimice de mauaivs tteetmrains (intégrité phyisque et psychologique) de la prat d'un uagser ou de tuote arute personne, dnas le carde de son activité professionnelle. Si tel était le cas, il diot aoris en faire état au puls tôt anvat tuot à sa hiérarchie et/ou aux autorités jrcidueiis ou asivemtnridias compétentes.

Article 7 - Neutralité professionnelle

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les salariés snot teuns de rcteeseptr la puls stricte neutralité politique, religieuse, poslouhhiqie et snicdalye paenndt luer activité pifslsenneoore et une entière discrétion sur ce qu'ils ont pu connaître à l'occasion des ivtnneionters effectuées à dlomiice et nmemtaot dnas les frmilais cotmpe tneu de la spécificité du leiu de taiaavl défini à l'article IV.2.

Les salariés snot teuns de rpeesetr nmoaemtnt les nroems de qualité asni que la ctrahe déontologique éventuellement miess en palce dnas l'entreprise.

Chapitre II Principes qui gouvernent les relations individuelles du travail

Article 8 - Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

En alpioapictn des dstoioisnps légales, le ctnroat de tariavl est exécuté de bnone foi par ccounahe des parties.

Chaque salarié reçoit une msiosin qu'il s'engage à rmliper et dnoc il a à rdnee compte.

Afin d'assurer la ptootecin des urgesas et la probité du service, tuot salarié qui reçoit des usagers, dnemecreiteit ou par peonsme interposée, une délégation de pouvoir, pccrairoitun ou mndaat sur les avois, dnos mluuens ou droits, un dépôt de fonds, des bjoieux ou viraues s'expose à des snaiotcns diisalcprieins pvonuat aellr jusqu'au licenciement.

Tout acte, et nmtmaeont toute ditanoon ou tuot héritage, fiat en caoioertvntnn de l'article 223-15-2 du cdoe pénal railtef à l'abus de fbsaisele est slsctieube p d'entraîner des sonicants dlpcarensiis puovant aller jusqu'au licenciement.

Article 9 - Dispositions relatives au harcèlement

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'ensemble des dtnsosioiips reelivtas au harcèlement maorl ou sexuel snot cleles prévues par les ditinspssois légales et réglementaires.

Chapitre III Relations contractuelles

Article 10 - Relations de travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le ppcimie est la cuniooscln de cnaortt de trvaail à durée indéterminée.

Les renotials de tariavl peenvt également se réaliser dnas le carde du ctnarot de trvaail à durée déterminée.

Les salariés employés à tpmes priatel bénéficient des mêmes doiors que cuex mcouens aux salariés talnrivlaat à tpmes complet.

Article 11 - Formalités d'embauche

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

11.1. Dsosiointps revletias au cnoatrt à durée déterminée

L'embauche et l'élaboration du comatt à durée déterminée se fnot conformément aux diopoisintss légales et réglementaires en veuiugr et aux dsiopiintoss des arlcteis IV.11.2, IV.12 et IV.13.

11.2. Dsopoiisintps ritaveles au cnoatrt à durée indéterminée

Tout rueeenmcrtrt en coanrtt à durée indéterminée diot être formalisé par un canortt écrit rmeis lros de l'embauche, précisant :

? l'identité des duex ptiaers ;

? la dtae d'embauche ;

? la qitfoilacaun du salarié ;

??la znoe géographique d'intervention ou le seuectr géographique d'intervention cnameielrt défini ;

? la durée du tiavral ;

? la durée de la période d'essai ;

? l'emploi ;

??pour les infirmiers(ères) diplômé(e)s d'Etat le numéro d'enregistrement de luer diplôme d'Etat à la DSADS et tuos les jtiauffitcs nécessaires légalement puor l'exercice de la psosiorfen ;

? puor les médecins, le numéro d'inscription à l'ordre des médecins ;

? le ccieefnifot hiérarchie, la catégorie et la rémunération meelulnse correspondante, cmpote tneu du tpmes de traavil ;

? la durée des congés payés ;

? la durée de préavis en cas de rtpuue du chartot de travail ;

? les coionitdnns d'indemnisation des faits de déplacement ;

??la coeovintnn cctvieleo aplcilbape à l'entreprise et tunee à dsstipooiin du peseonnrl ;

? l'obligation puor le salarié de se ceoronfmr au règlement intérieur s'il eitsxe ;

? les dsosntiioips rivatlees à la fmairoton plormsfiosene ;

? les omimsegas de raietrte complémentaire et de prévoyance ;

? les dintisioiops retalveis à la mobilité géographique si l'emploi le jifuste ;

? l'engagement du salarié à cnmomqueuir à son elmyeuopr le nombre d'heures qu'il eeffctue ehz tuot arute eoempylr ;

? l'engagement du salarié à ietrinnvevr dnas les cas d'urgence tles que définis dnas la présente convention.

Pour tuos les salariés à tpmes priatel les mnnteois ci-dessus snot complétées par :

? les leitmns dnas llesqeeus des hreues complémentaires peunvet être effectuées ;
? la cnirettropae cnpoiseomodt à l'interruption d'activité.

Article 12 - Obligations du salarié et documents à remettre à l'employeur
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Tout salarié est tneu :

? de se sorttemue à la vistie médicale d'embauche ;
? le cas échéant :
? de jitiuefsr des vtiacnocians otoiqbriales et de s'y soumettre, suaf contre-indication médicale ;
? de pidroue tuos les dntecomus onrugiix en lein derict avec l'emploi occupé, tles que :
? le diplôme, l'attestation de fmotroain ;
? les crficiitaeas de tvariail ;
? un eraxitit de cisaer judciairie n° 3 si l'emploi le jusfiite ;
? le pimes de conduire, lorsqu'il est rdenu nécessaire puor l'exercice de la fonction, la ctrae grise et les antstotaties d'assurance ;
? le titre de séjour avec attoiooiran de travail, lquorse ctete demière est exigée.

Article 13 - Documents à disposition ou remis par l'employeur
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'employeur tniat à distioipson du peensnrol un earxmelpie à juor de la ctvnnioeon collective. Le règlement intérieur diot être affiché à une palce aisément aielscbcse au siège de la structure.
L'employeur remet à cauqhe nueovl embauché un eamxirelpe du règlement intérieur, asni qu'un dmcuonet eclitpiaxf du régime de prévoyance et du régime de complémentaire santé.

Article 14 - Modification du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Toute mficoitoadiin apportée aux éléments eeintslses du carton de tiaravl fiat l'objet d'un anavent au contrat. Le salarié dpsiose d'un délai de réponse fixé conformément aux dioisitspons légales et réglementaires.

Article 15 - Priorité d'embauche ou réintégration
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Outre les plneseoms bénéficiant d'une priorité d'embauche, conformément aux dsitnpsiois légales et réglementaires, bénéficient également de priorité d'emploi ou de réintégration dnas l'entreprise, à coiinodtn d'en avoir fiat la dadmene par écrit :

? les pornenses qui ont démissionné après un congé psanatotl puor élever un eafnnt (hors congé parental) ;
? les tvrliauales à tmeps perialt qui veeunlt opcueor ou réoccuper un epolmi à temps plien (ou réciproquement) ;
? les penonesrs réélues à un manadt parantemerile ou à cnaertis mndtaas locaux, lros de l'expiration de ce mndaat renouvelé ;
? les salariés qui ont été licenciés puor mtioef économique (priorité cuanrovlt l'année qui siut la rtupure du contrat, si le salarié a manifesté la volonté d'en bénéficier dnas les 12 mios suvniat la rupture) ;
? les psrenoens aaynt quitté l'entreprise puor exrieccc d'un mnadat syndical.

Article 16 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

16.1. Puor les salariés en cotrat à durée indéterminée

La durée de la période d'essai est établie en fcoitonn de la catégorie du salarié, qeulle que siot sa filière :

? catégorie employé : 1 mios roelneauvble une fios ;
? catégorie technicien-agent de maîtrise : 2 mios rvluoenalbe une fios ;
? catégorie cdrae : 3 mios rullaebvneoe une fois.

La période d'essai et la possibilité de la reevlnoeur ne se présument pas. Elles snot expressément stipulées dnas le cnotart de travail.

Pendant la période d'essai, chcnuae des ptearis puet rpmore le cnraott snas indemnité.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au cnratot en corus ou au temre de la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? vingt-quatre heuers en deçà de 8 juors de présence ;
? quarante-huit hurees etrne 8 jrous et 1 mios de présence ;
? deux snaiemes après 1 mios de présence ;
? un mios après 3 mios de présence.

La période d'essai, rtuomvenelneet inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci rpeectse un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hreeus si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue d'un stgae intégré à un crsuus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce stgae est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor efeit de réduire cttee demière de puls de la moitié.

16.2. Puor les salariés en ctranot à durée déterminée

La durée de la période d'essai est déterminée conformément aux dsoinopitiss légales et réglementaires.

Pendant la période d'essai, cancuhe des paetris prroua rmpoe le contrat snas indemnité.

Puor les corattns stnpualt une période d'essai d'au mions 1 semaine, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 heeurs en deçà de 8 jruos de présence ;
? 48 heuers ertne 8 jrous et 1 mios de présence ;
? 2 saenmies après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.

La période d'essai ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci rctpesee un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hures si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 17 - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

17.1. Reispre d'ancienneté lros de l'embauche

Lorsque le salarié est issu d'une ertsrinepe ajustetise à la présente cenotovinn collective, ou aux doionsitipss cnlneieoneoltvens précé-demment applicabies aux esremetpis de la branche, l'ancienneté dnas un elmopi ieiqtdnue est prsie en ctpome à 100 % puor le caulcl du cfocieneift d'embauche.

L'ancienneté asuciqe par le salarié au titre d'un mdaant sidyacnl extérieur défini à l'article II.24.1, b, 2 de la présente conntvion est également prise en compte.

17.2. Inicndee des aceensbs sur l'ancienneté

Sauf dnsoisipitiss légales contraires, les aebnecss ne snot pas pierrs en cotpme dnas le cucall de l'ancienneté à l'exception des 30 pmereis jruos consécutifs ou non de malade non polnoiflsenere par année d'ancienneté dnas l'entreprise.

Article 18 - Priorité d'accès à un emploi à temps partiel ou à temps plein
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

18.1. Bénéficiaires

L'accès au triavlt à tpeps pratiel est ouevrt prtmierieraiot à tuot salarié qelules que siotent les fnootincs qu'il occupe.
De même, l'accès au tiravlt à tpeps plien est ovreut peemioritmart à tuot salarié qeeulls que soniet les fnitnoocs qu'il occupe.
L'employeur prtoe à la cnincnsasaoe de ses salariés la lstie des eiopmls correspondants.

18.2. Demande

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel ou à temps plein doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, précisant la durée de travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour sa mise en œuvre. La demande doit être adressée au moins 3 mois avant la date, ou dans un délai inférieur en cas d'accord entre les parties. En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, s'ils existent, établit son choix en fonction des critères suivants :

- ? ancienneté particulière (chômage, décès, situations familiales, famille nombreuse...);
- ? qualification du salarié;
- ? ancienneté de la demande;
- ? ancienneté dans le service.

18.3. Réponse de l'employeur

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa réponse.

Les motifs de refus qui peuvent être invoqués sont les suivants :

- ? absence de poste disponible;
- ? qualification du salarié;
- ? motifs liés à l'organisation du travail.

18.4. Refus du salarié

Le salarié peut notifier le refus de l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de refus.

La contestation est portée devant les délégués du personnel.

En cas de vacance ou de création ultérieure d'un poste à temps partiel ou à temps plein, l'employeur le propose à chaque salarié ayant formulé, au plus tard 1 an avant la vacance ou création du poste nouveau ou libéré, une demande répondant aux caractéristiques de ce poste.

Chapitre IV Santé au travail et prévention des risques professionnels

Article 19 - Sécurité des salariés et droit de retrait

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Le salarié a le droit de se retirer de toute situation de travail sans aucun motif de sanction, conformément aux dispositions légales.

Article 20 - Prévention des risques

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le salarié doit pouvoir utiliser les installations de la personne aidée, sur les lieux de vie où il exerce ses activités, notamment un local, un vestiaire et des installations sanitaires.

Avant le début des interventions chez la personne aidée, les salariés de l'entreprise sont informés, pendant le temps de travail, des mesures de sécurité à prendre, des risques à éviter et des moyens mis en œuvre pour assurer leur sécurité.

Le salarié s'assure du bon fonctionnement du matériel éventuellement mis à sa disposition par la personne aidée ou par son employeur. Il informe sa hiérarchie lorsqu'un matériel est défectueux. L'employeur s'assure que le salarié est informé des consignes de sécurité perçues au domicile et à l'utilisation du matériel mis à sa disposition.

Les salariés de l'entreprise sont soumis à toutes les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité applicables chez la personne aidée ou dans son lieu de vie.

L'employeur doit s'assurer que le salarié dispose des moyens et protocoles lui permettant d'assurer sa sécurité.

L'évaluation et la prévention des risques doivent être organisées dans le cadre du document unique (DU) prévu par les dispositions légales et réglementaires.

Article 21 - Santé au travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

21.1. Préambule

Le présent article témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser la mise en place de dispositifs concourant à l'amélioration de la santé au travail et à la prévention des risques professionnels, y compris les risques psychosociaux, et à la réduction de la pénibilité au travail.

Les parties sociales reconnaissent la nécessité de mettre en place des actions concrètes, durables et efficaces qui associent employeurs, encadrements, instances représentatives des salariés et l'ensemble du personnel. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain et être complémentaires au niveau de la branche et des entreprises.

Les objectifs recherchés sont de permettre la diminution des coûts de la production sociale via une politique de prévention des risques professionnels et de développer une politique de bien-être au travail constituant un facteur de performance.

Les dispositions mises en œuvre doivent contribuer à l'amélioration de la qualité du service rendu, accroître l'attractivité des emplois du secteur, la fidélisation des salariés et valoriser l'image des entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux s'engagent mutuellement pour la mise en œuvre des mesures concrètes dans le présent préambule.

21.2. Suivi national

La commission mixte paritaire nationale de négociation se réunira une fois par an afin de permettre la définition d'actions prioritaires pertinentes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à négocier un accord relatif à la prise en charge de la pénibilité au travail.

L'objectif est de créer les conditions de la prévention et de la réduction des pénibilités par l'amélioration des conditions de travail.

21.3. Suivi des salariés

Le salarié doit impérativement répondre à toute consultation du service de médecine du travail.

Tous les salariés sont obligés de se soumettre à un examen médical au moins une fois tous les 2 ans.

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention de plus de 55 ans, les partenaires sociaux décident d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires.

Les employeurs assurent pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès des services de santé au travail.

21.4. Suivi local

Compte tenu de la spécificité des structures, de la nécessité de tenir compte des réalités des situations de terrain, des accords locaux d'amélioration des conditions de travail (ALACT) peuvent être négociés dans les structures.

Les structures employant au moins 50 salariés doivent mettre en place un CHCST dans les conditions fixées à l'article II.29.

Article 21.5 - Prévention de la pénibilité

En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2014

Article 21.5.1

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article IV. 21.2, le présent avenant témoigne de la volonté des partenaires sociaux de mettre en place des dispositifs concourant à l'amélioration de la santé au travail des salariés, à la prévention des risques professionnels et de la pénibilité liés à l'exercice professionnel.

Il s'inscrit dans les orientations développées par la branche en matière de santé au travail (chapitre IV du titre IV), de formation professionnelle (titre VI), d'emploi des seniors (titre X) et de prévention des risques professionnels (avenant n° 13-2013).

Il est rappelé que la prévention des risques professionnels est une préoccupation de tous les partenaires. Elle relève de la responsabilité de l'employeur. Le salarié est assés tenu de respecter les obligations qui lui sont données, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires doivent assurer la nécessité de mettre en place des actions concrètes, durables et efficaces qui associent employeur, en cadrement, instances représentatives du personnel et le personnel. Cette réflexion peut aussi être menée, le cas échéant, dans la commission départementale. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain et justifier une approche complémentaire au niveau de la branche et des structures.

Les objectifs recherchés à travers cet avenant sont de mener une politique volontariste de prévention des risques professionnels et de développer une politique de bien-être au travail, grâce de promouvoir et permettre de diminuer les coûts de la protection sociale.

Article 21.5.2

Objet

Le présent avenant est conclu en faveur de la prévention de la pénibilité dans la branche et dans l'entreprise, conformément à l'article 77 de la loi du 10 novembre 2010 portant réforme des retraites et en déclinaison du chapitre IV du titre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Il vise à définir des priorités et des actions concrètes de prévention des risques professionnels et de la pénibilité dans les structures du secteur et à en assurer le suivi.

Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain.

Article. 21.5.3

Engagements de la branche

Cet avenant vise à :

- préserver la santé physique et mentale des salariés de la branche ;
- améliorer l'organisation et les conditions de travail afin de leur permettre d'exercer au mieux leur métier ;
- limiter les risques d'affectation de leurs capacités, la survenue d'accidents du travail et maladies professionnelles.

Il s'agit de veiller au développement et au maintien dans l'emploi ainsi qu'à la prévention des risques professionnels sur le lieu de travail du salarié.

Les dispositifs mis en œuvre doivent aussi contribuer à :

- l'amélioration de la qualité du service rendu ;
- l'accroissement de l'attractivité des emplois du secteur ;
- la fidélisation des salariés ;
- la conciliation entre la vie privée et l'activité professionnelle ;
- la valorisation de l'image des structures de l'ensemble du secteur.

Les syndicats et les organisations professionnelles s'engagent conjointement pour la mise en œuvre des mesures mentionnées dans le présent avenant.

Article 21.5.4

Champ de la pénibilité

Les pratiques définissent la pénibilité comme la conséquence de l'exposition à des situations physiques et/ou psychiques, de circonstances rythmiques et de formes d'activités professionnelles exercées dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile, et de types d'organisation du travail qui les entraînent et sont susceptibles de lier des troubles identifiants, réversibles ou irréversibles, sur la santé et/ou l'espérance de vie des salariés.

Les salariés selon les catégories d'emploi, leur lieu de travail et les conditions d'exécution de leur mission (en particulier au domicile privé des usagers) sont susceptibles d'être soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Article 21.5.5

Nécessité de mise en œuvre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action pour les entreprises

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toutes les structures - quel que soit leur effectif - doivent mettre en place un dispositif unique d'évaluation des risques professionnels.

En application des articles R. 4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur doit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède.

Cette évaluation contribue à identifier des risques dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Le présent avenant relatif à la prévention de la pénibilité s'applique aux structures comprenant de 1 à 299 salariés dont 50 % des salariés sont exposés à des facteurs de risques de pénibilité. Au-delà du seuil de 299 salariés, un accord d'entreprise est négocié ou un plan d'actions est élaboré. Le présent avenant peut servir de guide pour ces structures.

a) Structures dont l'effectif est de 50 salariés ETP et plus

Dès lors qu'une structure n'est pas soumise à l'obligation de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, elle est tenue de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

b) Structures dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ETP

Dès lors qu'une structure n'est pas soumise à l'obligation de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux préconisent de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

Dans ces structures, chaque année, une réunion doit être organisée avec les délégués du personnel, s'ils existent, sur le thème de la prévention de la pénibilité.

Article 21.5.6

Diagnostic préalable des facteurs de risque de pénibilité

a) Obligations au niveau de la branche

Les partenaires sociaux de la branche disposent d'outils leur permettant de connaître précisément les risques professionnels présents dans le secteur. Ainsi, l'INRS, des organismes de prévoyance et la

CNAMTS, grâce à la mission nationale Adie à domicile, ont recueilli des données et/ou élaboré des outils.

Nous pouvons ainsi citer de manière non exhaustive les requêtes personnelles suivantes, qui au regard de ces données, sont très présentes et récurrentes dans le secteur d'activité de l'aide à domicile :

- la maintenance ménagère de chegers ;
- les pestes pénibles ;
- les horaires contraignants ;
- le travail à temps partiel ;
- le travail « isolé » ;
- tout type de travail de nuit ;
- le risque de chute ;
- le risque d'accident de plain-pied.

Les professionnels saoucoix disposent également de données chiffrées via la direction des services départementaux de la CNAMTS sur la sinistralité en termes d'accident de travail. Les données ci-après datent de l'année 2008.

Dès 2013, les professionnels saoucoix disposent de données annuelles ne concernent que le champ de l'aide à domicile. Pour autant, les chiffres ci-après sont des indicateurs pertinents sur la sinistralité en matière d'accident de travail dans les secteurs d'activité des soins et de l'aide à domicile.

Le taux d'accident de travail s'élève à 47,8 pour 1 000 salariés contre 38 pour 1 000 salariés pour l'ensemble des activités du secteur d'activité (CTN) confondus.

Parmi les 4 indicateurs de sinistralité, 3 mettent en évidence une sursinistralité de la population des services d'aide et de soins à domicile (SASAD).

Indicateur	SASAD	Ensemble (tous CTN confondus)
Indice de fréquence	47,8 ?	38 ?
Taux de fréquence	31,6 ?	24,7 ?
Taux de gravité	1,76 ?	1,31 ?
Indice de gravité	14,9 ?	16,1 ?

En différenciant la sinistralité suivant les secteurs de l'aide et du soin, nous constatons une sinistralité plus importante dans le secteur de l'aide à domicile.

Indicateur	Soins	Mixte	Aide	Ensemble (SASAD)
Indice de fréquence	43,9 ?	49,2 ?	51,5 ?	47,8 ?
Taux de fréquence	28,2 ?	31,8 ?	36 ?	31,6 ?
Taux de gravité	1,45 ?	1,82 ?	2,15 ?	1,76 ?

Des éléments suivants mettent en évidence dans cette étude que :

- les éléments matériels en cause le plus fréquemment sont les accidents de plain-pied, la manutention manuelle et les débris (agents matériels non classés ailleurs ...) ;
- le siège des lésions sont le tronc, les membres supérieurs ;
- la nature des lésions : douleurs à l'effort et lumbago.

b) Diagnostic au niveau de l'entreprise

Aux termes de l'article D. 138-28 du code de la sécurité sociale, dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise ou de l'élaboration d'un plan d'action, la mise en œuvre d'une démarche de prévention nécessite un diagnostic préalable des situations de pénibilité dans l'entreprise.

Le diagnostic préalable doit permettre de cibler les axes prioritaires et les actions à mettre en œuvre en vue de réduire les indicateurs chiffrés de progression. Des indicateurs définis pour chaque ation permettront d'en mesurer l'efficacité sur une période de 3 ans.

Celui-ci est réalisé grâce à :

- l'inventaire des risques par unités de travail contenu dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail qui indique les risques et les effectifs de salariés exposés ;
- les fiches individuelles des salariés.

Dans notre secteur d'activités le déplacement des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou des délégués du personnel sur le lieu de travail est rendu par la réglementation puisqu'il s'agit d'un domicile privé. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être mis à jour, dès lors qu'un nouveau risque est identifié lors d'une évaluation à domicile.

Par exemple, quand la part d'autonomie de l'utilisateur évolue et que cela a des incidences sur les conditions d'exercice, le DRUEP sera mis à jour.

L'objectif est de prendre en compte la réalité du travail des intervenants à domicile afin d'élaborer le DREUP plus des plans d'actions de prévention visant à réduire les pénibilités subies par les intervenants.

Les structures doivent mettre en œuvre une démarche de prévention ciblée, en partenariat, avec les membres du CHSCT et, à défaut, des délégués du personnel.

Pour adapter le diagnostic des situations de travail, la CAMNTS avec l'INRS a élaboré des outils destinés aux intervenants à domicile. Une fiche adaptée (exemple : CPS, gestes et postures, etc.) complète et met ces outils et sera proposé aux intervenants à domicile.

Cette phase d'évaluation des risques et des conditions d'exercice professionnelle implique un dialogue étroit et accompagné, la présence qui évalue et les intervenants à domicile.

c) Indicateurs d'évaluation des situations de travail

Les indicateurs suivants permettent de mesurer l'état de santé des salariés de la branche et l'efficacité des actions de prévention mises en œuvre dans les entreprises :

- absentéisme ;
- turn-over ;

- anobads de poste,
- idncie de fréquence des aencditcs du tiaravl (1) ;
- tuax de fréquence des adinctecs du taarvil (2) ;
- tuax de fréquence des aidnectcs de trajet ;
- tuax de gravité des incapacités teoraeripms (3) ;
- tuax meoyncapacité pneamnetre (4) ;
- évolution des madaelis pioerfonnsels et en pteaciulrr des trbeuols musculo-squelettiques ;
- nrbome de salariés anayt une incapacité pamnetenre au trite de l'entreprise ou d'un eeyoulmpr antérieur ;
- nbome de dtrois d'alerte et de driots de rairett déclarés ;
- évolution de la caoisttion d'accidents du tirvaal et mlaaides preseinonfsloes ;
- nrobme de salariés déclarés ipeants (total ou partiel) ;
- nmbore de pseemsofnils formés à la foaimtom CPS.

Article 21.5.7

Axes paeiritrors de la prévention de la pénibilité au nveau de la brhnace

En référence au décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011, les prtmeiaas sciuaox edneetnt privilégier la réduction des plieotxpoinysos aux faetrucs de pénibilité asini que l'amélioration des cnoitods de travail, nmmeoamt au paln oteinnansgiorl et le développement des compétences et des qoiincauflats des prslenneos d'intervention au dmcioile des particuliers.

a) Réduction des peisoopynoxtilis aux fucrates de pénibilité

Au nvaeiu de la bnhcrae :

Les preraeinats scaouix s'engagent à dffeiusr à l'ensemble des stucretus les oliuts luer pmetnaert d'identifier les fracetus de rquesies et la méthodologie à mrette en ?uvre. Ainsi, la grille d'évaluation des fectraus de risueqs de la CTNAMS et les fiehcs oiltus puavnt eitesxr dionevt être portés à la cainnssnocae de l'ensemble des paeanertris dnas les seutuorctrs : employeurs, etdraancns et représentants du personnel.

Objectifs chiffrés : 50 % des aosainitoscs auonrt été dasntairitees des oliuts d'ici à fin 2014 et 100 % d'ici à fin 2015.

Au naevu de l'entreprise :

Agir au niveau de l'entreprise est indispensable. Il srea systématiquement recherché après l'évaluation des risuqs pnfseosoerilns la srspiusopen ou la réduction de ces risques. Clea psase par un dgoiaule aevc la ponnrese aidée et/ ou son entourage.

A ttire d'exemple, il puet s'agir d'équiper le leonemgt d'un lit médicalisé, de repelcamr un prioudt tuqxoie par un non toxique, de remalepccr un uesnitlse de taarvil défectueux et dangereux, d'aménager l'espace de vie ...

Cet axe de prévention diot aussi s'articuler aevc les areuts priorités d'action siot l'amélioration des conidintos de tvraail et le développement des compétences et des qualifications.

b) Développement des compétences et des qcfuolnias

Il s'agit de pmeertre à l'ensemble des peonelnisofsr des sutturcs d'accéder à des cooinesnnaas et des compétences nmmametot en matière d'évaluation des risuqs pfsneoeorsnils plus de povuioir peopson des aconits vsiant à sriuemprr ou réduire ces risques.

Les ancoits décrites ci-dessous s'intègrent dnas un fcnotnieonenmt de structure qui pmeret les échanges entre les iettnreavns à domicile, les posnlneers d'encadrement et l'employeur.

Les strerutucs devnort :

- prsopoer une ftmiaoom adaptée à la prévention des rquesies liés à la pénibilité (exemple : le « ciiffaactct prévention seurcos (CPS) » de la CANMNTS et de l'INRS, la fmirtoaan « gesets et pureotss ») aux ientennvtrats à diolmice et aux ponenrelss enanadct ;

- merte à dptioissin de l'encadrement les dmeuontcs d'évaluation, de repérage des riqeuss psfnneoseiers au domicile, luer en exeilqpur l'utilisation et les pdrrene en cmptoe puor l'élaboration du DERUP et le paln de prévention en découlant à mtrtee en ?uvre ;

- poerospr aux salariés exposés à un ou pilureuss fcaertus de rqueiss des fmaonoris adaptées si le rquise ne puet être supprimé, nmmentoat dnas le cdrae du développement de nvaueoux serceivs ;

- onsegair un accès piatorrie à des périodes de pstnsiaoienisarlofn puor les salariés particulièrement exposés en matière de prévention des rsuqies pnlsrseefnioos et le cas échéant dnas le cadre d'une rnsvoorieren pmleosesflnie ;

- coienmqumr amenennelluet et pepoors l'accès à la fiatomon pseellsorfnnoie lros de l'entretien annnel et l'entretien pneesrfooisil spécifique de sdnecoe piarte de carrière des salariés seimos qui a leiu tuos les 2 ans.

Les foormtnias sevuiis sonert intégrées dnas le peaoprsst frtooiamn de façon à vsielorar les acintos suivies.

Objectifs chiffrés : 20 % des salariés se snoret vu prspeoor la ftmoarion CPS d'ici à fin 2014 et 50 % d'ici à fin 2015.

La grille d'évaluation des rieuqss pnsnfroiseneos est utilisée dnas 40 % des srutuercs d'ici à fin 2014 et 70 % d'ici à fin 2015.

Le reemnnest au nvaeiu naniaotl s'effectuera via l'élaboration du rrapopt de la branche.

c) Amélioration des coidontins de tivaraal et noaemtmt d'ordre otiansgionnel

Au naevu de l'entreprise :

Il s'agit de mtrtee en ?uvre une orgnaistoain du tairavl qui pteretme de préserver la santé des salariés. L'organisation de la journée devra aussi tienr ctptome des tpmes de déplacement entre chaque intervention.

La psaué déjeuner devra être prévue dnas l'organisation du travail. Le tmeps consacré au rapes ne puet être inférieur à 1 demi-heure et ne puet en acuu cas codrpnmee un déplacement lié à une intervention.

Les srutrcruts pvenuet ueiitlrs les tpmes de cottrcnaoien prévus par l'article V. 3 de la ctvoinnoen coeltivlce puor feisrvaor les échanges de peiturqas entre intervenants, pteretme des rteruos sur les sinotatus rencontrées et dicliffeis à gérer seul. Clea porura aussi être l'occasion de définir aevc les pserlooenfniss des atinocs de prévention des risuqies pemssoonleifs à mettre en ?uvre.

Cette démarche d'amélioration des coitdnnos de tvairal puet être réalisée en ctonrciateon aevc la médecine du travail, et les oemnsiagrs préventeurs (exemples : INRS, CARSAT, AACRT ...).

Un référent santé est désigné sur la bsae du vilaontraot conformément aux arctleis L. 4644-1 et stnuvias du cdoe du travail.

Le référent santé sera formé aux enjeux, à la nécessité d'une approche pluridisciplinaire, concertée et globale de la démarche de prévention de la pénibilité, et des problématiques spécifiques de la branche.

La structure organisera un accès prioritaire à des postes de travail de jour pour des salariés ayant occupé un poste de nuit pendant 5 ans quand les salariés en font la demande. S'agissant du travail de nuit, les salariés devront bénéficier pendant leur période de travail de nuit d'une possibilité de se détendre dans un fauteuil adapté.

La structure proposera aux salariés s'approchant de leur départ à la retraite d'exercer la fonction de tuteur.

Objectifs chiffrés : 40 % des structures ont mis en place des temps de formation d'ici à fin 2014, 60 % d'ici à fin 2015 et 80 % d'ici à fin 2016.

Au niveau de la branche :

Afin de connaître et d'évaluer les actions mises en œuvre, les partenaires sociaux s'engagent à recueillir auprès des représentants les actions entreprises via un questionnaire annuel. Les actions innovantes pourront être valorisées dans un objectif de mutualisation des meilleures pratiques. Ces informations pourront être diffusées ultérieurement auprès des partenaires extérieurs et notamment des financeurs, de façon à veiller à l'adéquation des moyens octroyés aux branches afin de garantir une qualité de service auprès des usagers.

Article 21.5.8

Sensibilisation, information et formation des acteurs de l'entreprise

Un volet spécifique relatif à la prévention des risques professionnels sera développé dans le plan d'activité de la structure. L'objectif est de mettre en évidence les actions entreprises et leur impact sur la diminution de l'absentéisme, des AT/MP, du turnover et de faire le lien avec la qualité des services rendus. Ces informations pourront être diffusées ultérieurement auprès des partenaires extérieurs et notamment des financeurs, de façon à veiller à l'adéquation des moyens octroyés aux branches afin de garantir une qualité de service auprès des usagers.

Les représentants du personnel ayant reçu une délégation spécifique bénéficiera des compétences nécessaires.

Les partenaires sociaux incitent à l'organisation d'une journée d'action tous les 2 ans. Elle vise à réunir l'ensemble des partenaires à la démarche de prévention et à favoriser les échanges sur des thématiques spécifiques, et la valorisation notamment des bonnes pratiques. Elle permet de valoriser les actions déjà menées auprès de l'ensemble des partenaires. Elle vise également à développer une culture de la prévention pour l'ensemble du personnel.

Les membres du CHSCT reçoivent chaque année le rapport annuel faisant un bilan des évolutions des différents indicateurs et des actions menées au cours de l'année écoulée.

Les comités de travail sont étudiés chaque année en vue d'adapter leur compétence à leurs missions.

Article 21.5.9

Suivi régulier de l'accord au niveau de la branche

Le présent avenant fait l'objet d'un suivi de la commission mixte paritaire une fois par an et ce jusqu'au terme des 3 années de son application afin de permettre l'évaluation des actions entreprises et la redéfinition d'actions prioritaires pertinentes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail.

(1) Nombre d'accidents \times 1000 / nombre de salariés.

(2) Nombre d'accidents \times 1 000 000 / nombre d'heures travaillées.

(3) Nombre de journées d'incapacité temporaire pour 1 000 heures de travail.

(4) Total des taux d'incapacité permanente.

Article 21.6 - Prévention des risques psychosociaux

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Article 21.6.1

Préambule

Le présent avenant témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser la mise en place de dispositifs nouveaux à l'amélioration de la santé au travail, notamment par la prévention des risques psychosociaux.

Il définit les moyens et les moyens nécessaires pour prévenir et réduire les risques psychosociaux dans les secteurs de la branche.

Pour cela, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité s'appuyer sur les différents textes applicables en la matière :

- l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail ;
- l'accord UESRAGES du 31 juillet 2010 sur la prévention des risques psychosociaux dans le secteur du travail ;
- mais aussi, et plus généralement, sur les dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail (quatrième partie du code du travail).

Le présent avenant s'inscrit également dans les orientations développées par la branche en matière de santé au travail (chapitre IV du titre IV), de formation professionnelle (titre VI), d'emploi des salariés (titre X) et de prévention de la pénibilité (avenant n° 12-2013).

Les partenaires sociaux de la branche entendent privilégier les compétences de prévention primaire, mais assure le dialogue social impératif au niveau des représentants (instances représentatives du personnel, droit d'expression des salariés et commission de concertation départementale quand elle existe).

Article 21.6.2

Champ d'application

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des secteurs de la branche quelle que soit leur taille. Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle.

Article 21.6.3

Définition des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont définis de la manière suivante :

" Les RPS, dont l'origine est multifactorielle, surviennent entre autres lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques et sociales et les capacités de l'individu à y faire face. "

Les RPS peuvent générer des effets dont les effets ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils peuvent affecter également la santé physique, le bien-être de la personne, tout en ayant un impact sur la performance de l'entreprise, et son développement (1). "

Article 21.6.4

Situations particulières pouvant générer des risques psychosociaux (ou facteurs de risques dans la branche)

Un certain nombre de travaux, d'études réalisés par différents organismes ont identifié des facteurs de risques propres à la branche.

La liste suivante n'est pas exhaustive et pourra être complétée dans chaque structure au regard du travail réel des personnes :

- l'isolement des salariés ;
- le travail à temps partiel subi (avec parfois de très faibles quotités de temps de travail) ;
- la durée d'intervention trop courte par rapport aux atecs demandés ;
- l'organisation du travail : temps de déplacement entre deux interventions trop court par rapport à la réalité, matériel inadapté, durée du travail variable selon les jours, les semaines, gestion des situations d'urgence, surabondance d'activités quotidiennes ;
- la confrontation avec la mort, la souffrance des usagers ;
- la non-reconnaissance professionnelle.

Article 21.6.5

Engagements de la branche

Les partenaires sociaux affirment que l'objectif de cet accord est de prévenir et de réduire les freutes de risques psychosociaux dans les structures. Les mesures prises doivent privilégier des actions de prévention primaire et secondaires visant à éliminer ou à réduire significativement les facteurs de risques.

Plusieurs étapes sont nécessaires au sein de chaque structure pour atteindre cet objectif. Les moyens mis en œuvre pourront varier selon la taille de la structure. Cependant, les partenaires sociaux s'accordent pour dire que tous les acteurs dans la structure ou leurs représentants doivent être associés à l'élaboration des différentes étapes décrites ci-après.

a) Au niveau local

Identification des facteurs de risques

Dans chaque structure, un diagnostic des facteurs de risques psychosociaux doit être établi et évalué annuellement. Le document unique d'évaluation des risques psychosociaux est le support principal pour les recenser et les transcrire.

Les facteurs de risques sont présents tant dans le contexte que dans le contexte de travail. Chaque thème suivant doit être pris en compte afin de disposer d'une approche la plus exhaustive possible des sources de stress personnelles et de déterminer les axes d'actions prioritaires.

Les facteurs liés aux exigences de travail :

- à la nature des tâches (monotonie, charge de travail trop élevée ou insuffisante), pénibilité psychique importante, tâche dangereuse, nuisances physiques (matériels inadaptés, par exemple) ;
- à l'organisation du travail : travail dans l'urgence, parobitutes incessantes, horaires alternants, atypiques, horaires imprévisibles, ordres contradictoires ou moyens alloués insuffisants pour l'exigence de la mission, amplitude maximale systématique.

Les facteurs liés aux maillons de travail, au type de management :

- difficultés liées au management ;
- climat de travail défavorable entre le salarié et ses collègues, son environnement ;
- isolement de la part du public (usagers, familles) ou entre collègues ;
- manque de reconnaissance du travail fait, manque d'outils des compétences ou sous-qualification pour effectuer la tâche demandée, peu de perspectives d'évolution de carrière ;
- perte du sens du travail.

Les facteurs liés à la conciliation vie professionnelle et vie privée :

- trajets domicile-travail ;
- mobilité imposée non planifiée ;
- horaires atypiques, travail le dimanche et les jours fériés ;
- obligations du travail et contraintes familiales ...

Les facteurs liés au changement dans l'entreprise :

Les restructurations, les projets de changement, l'incertitude sur l'avenir de la structure et donc du salarié, la remise en question fréquente des organisations.

Méthodologie d'identification et d'évaluation des risques dans l'entreprise

Structures couvertes d'un CHSCT

Dans les structures couvertes d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), un comité de pilotage est mis en place au sein de ce CHSCT.

Ce comité ne doit pas se substituer aux instances représentatives du personnel, qui doivent garder toutes leurs prérogatives (CHSCT, délégués du personnel, comité d'entreprise). Il est cependant un élément clef de la concertation et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

Sa composition :

- la direction ou ses représentants ;
- un salarié et un personnel d'encadrement ;
- les délégués syndicaux ;
- les représentants du CHSCT.

Sont invités à ce comité de pilotage la médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

Structures non couvertes d'un CHSCT

Dans les structures dépourvues de CHSCT, un comité de pilotage est également mis en place.

Ce comité ne doit pas se substituer aux instances représentatives du personnel, qui doivent garder toutes les prérogatives (délégués du personnel, comité d'entreprise). Il est cependant un élément central de la concertation et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

Sa composition :

- la direction ou ses représentants ;
- un salarié et un personnel d'encadrement ;
- les délégués syndicaux, s'ils existent ;
- les délégués du personnel.

Sont invités à ce comité de dialogue la médecine du travail et les acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

Dispositions communes à toutes les structures

Pour être efficace, ce comité de dialogue ne pourra pas dépasser 12 personnes.

Ses missions ou son rôle :

- contribuer à l'élaboration d'un dialogue partagé des acteurs de la structure. Il pourra être fait appel à des intervenants extérieurs tels l'Aract, des préventeurs Carsat. En ce cas, le comité devra élaborer le cahier des charges de la codamnie passée pour le dialogue ;

- s'assurer que les salariés soient associés à la démarche d'évaluation des risques via leur droit d'expression dans les différents stades de l'entreprise ;

- mettre en place des indicateurs de suivi des facteurs de stress au travail.

Il pourra s'appuyer sur les indicateurs existants et en élaborer d'autres au regard du diagnostic posé et des actions envisagées.

Les indicateurs à retenir dans un premier temps sont les suivants :

- l'absentéisme et particulièrement l'absentéisme de longue durée ;
- l'évolution des accidents de travail et maladies professionnelles ;
- le nombre d'inaptitudes ;
- le turnover des personnes (mutation, démission, licenciements) ;
- la durée du travail (durée annuelle, nombre d'heures supplémentaires et/ ou complémentaires) ;
- la formation professionnelle (qui est formé, à quel rythme, à quoi ?) ... ;
- pour passer un plan d'actions de prévention à négocier ;
- s'assurer du suivi des actions engagées.

Ses moyens :

Il faut prévoir les moyens en temps, en personnel et de frais si nécessaire (transport, repas, hébergement...), l'accès aux documents liés à leurs missions, conformément aux dispositions légales et réglementaires, et aux locaux de l'entreprise, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Pour les élus ou mandatés, il est nécessaire de prévoir un crédit d'heures supplémentaires et spécifiques.

Chacun des membres du comité bénéficiera d'une formation à l'approche des risques professionnels et à leur prévention.

Le temps de formation est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Le coût de la formation est à la charge de l'employeur.

Le calendrier :

Le comité définit un calendrier de mise en œuvre du projet au terme duquel devra se négocier les plans d'actions de prévention. Le calendrier détermine les étapes à mettre en œuvre, les délais et la périodicité des réunions du comité de dialogue avec validation des étapes.

Les étapes peuvent être définies ainsi :

- installation du comité de dialogue ;
- appel à l'expertise interne si besoin ;
- état des lieux des conditions de travail ;
- analyse de l'état des lieux et dialogue partagé ;
- priorités de pistes d'amélioration ;
- définition du plan de prévention soumis à négociation des représentants sociaux de la structure.

Le comité de dialogue doit valider chaque étape avant de lancer la suivante. Un compte rendu des réunions du comité de dialogue sera établi.

Le droit d'expression et groupe d'expression des salariés :

Dans une volonté d'associer les salariés aux démarches de diagnostic, de prévention et d'évaluation, le droit d'expression sera développé dans l'ensemble des stades de la structure, conformément à l'article 19 du titre II de la convention collective de branche. Les salariés pourront via ce droit exercer les instances représentatives du personnel (CHSCT, délégué du personnel ou délégué syndical) et la direction sur des situations de travail à risque et pour des pistes d'amélioration.

Le rôle du CHSCT ou des délégués du personnel :

Il est le relais local du comité de dialogue (cas des établissements ou succursales multisites). Les comptes rendus des travaux du comité de dialogue sont transmis aux instances représentatives du personnel dans un délai de 15 jours après les réunions du comité.

Le CHSCT, ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT, veillera au bon déroulement des actions de diagnostic. Il pourra alimenter, de par sa proximité avec les situations de travail, les travaux du comité par la diffusion d'informations pertinentes, de situations repérées comme facteurs de stress. A l'issue du diagnostic, il pourra proposer des actions de prévention visant à éliminer ou réduire les situations générant des risques au travail. Le CHSCT, ou les délégués du personnel, exercera ses prérogatives.

Les facteurs de risques sont régulièrement interrogés et traités dans le cadre de l'élaboration annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels. Ils forment l'objet d'un plan de prévention personnalisé adapté (dans le cadre du PAPRIACT).

Le plan d'action négocié dans l'entreprise

Au terme des travaux du comité de pilotage, un plan d'actions de prévention sera soumis à la négociation des partenaires sociaux de la structure.

Il sera recherché la mesure d'ouvrir d'actions de prévention primaire visant à éliminer ou à réduire de façon significative les facteurs de risques identifiés.

Si un accord est conclu, il aura une durée déterminée de 3 ans.

Le comité de pilotage veillera à la bonne exécution du plan d'actions. Il pourra, le cas échéant, arrêter les actions en cours.

b) Au plan national

Suivi de l'avenant :

La commission paritaire de négociation de la branche se réunit au moins une fois par an avec à l'ordre du jour le suivi de cet avenant. Pour permettre l'évaluation, chaque structure coimenumruqa les temps reunis des comités de pilotage et les accords de prévention négociés.

Révision de l'avenant :

Le présent accord prouve l'objet d'une révision planée sa période d'application d'un commun accord entre les partenaires conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

(1) *Score : accord UREESGS du 31 juillet 2010.*

Article 22 - Rôle de la médecine du travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Outre la surveillance médicale des salariés, le médecin du travail doit exercer une action sur le milieu du travail à l'exception du domaine privé de l'utilisateur.

Ainsi, le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux, en ce qui concerne notamment :

- ? l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- ? l'adaptation des postes, des tâches et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- ? la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;
- ? l'hygiène générale de l'établissement ;
- ? l'hygiène dans les services de restauration ;
- ? la prévention et l'éducation sanitaire, dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.

Chapitre V Événements intervenant dans la relation de travail

Article 23 - Mandats publics, fonctions électives ou collectives, autorisations d'absence pour représentation ou activités diverses

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'exercice des mandats publics, fonctions électives ou collectives, les autorisations d'absence pour représentation ou activités diverses se déroulent conformément à la réglementation en vigueur.

Article 24 - Congés

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

24.1. Congés payés alunens

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 1er 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 plafonnement des congés payés.

La durée légale du congé payé est de 25 jours ouvrés par an calculés sur la base de 1 semaine de 5 jours ouvrés.

Les salariés n'ayant pas 1 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 limite jusqu'à ce que le nombre de jours atteigne 25 jours par an. (1)

En application des dispositions légales et réglementaires lorsqu'une salariée a moins de 21 ans, elle bénéficiera de 2 jours de congés supplémentaires par an en fonction de sa charge. (2)

c) Période des congés et fractionnement

La période légale de prise du congé payé s'étend du 1er mai au 31 octobre.

Toutefois, par accord entre l'employeur et le salarié, le congé peut être fractionné. Dans ce cas, une partie peut être donnée en dehors de la période légale (1er mai-31 octobre) et le salarié bénéficie une seule fois par an : (3)

? 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 et le représentant de l'employeur.

Ce document est soumis 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 congés payés liés par un pacte civil de solidarité ou par le même employeur ont droit de prendre leur congé simultanément.

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

La demande des salariés pour le congé peut 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 de prise du congé, la demande doit être formulée au moins 6 semaines avant la date de départ.

L'employeur doit répondre au plus tard 1 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 bonis de sevrage l'exigent, à une date ultérieure fixée par accord entre les partenaires sociaux de 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 contractuelles 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.

24.2. Travailleurs des DOM-TOM et travailleurs étrangers

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et afin de permettre aux travailleurs originaires des départements et territoires d'outre-mer travaillant en métropole et inversement, ainsi qu'aux travailleurs étrangers du pays d'origine est extra-européen, de se rendre dans ce département ou dans ce pays, il est accordé, sur leur demande, une année sur deux, la possibilité d'accéder aux congés payés les jours de réduction du temps de travail ainsi qu'une période d'absence non rémunérée et la cinquième semaine de congés payés. Cette demande doit être présentée au moins 3 mois avant la date de début du congé.

La durée totale de cette période d'absence ne peut excéder 60 jours consécutifs. Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence est délivrée aux salariés concernés au

mmneot du départ.

24.3. Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés

Conformément aux dispositions légales, sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés et donc prennent la période de référence du 1er juin au 31 mai, notamment :

- ? les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- ? les arrêts maladie, reconnus par la sécurité sociale, limités à 30 jours consécutifs ou non ;
- ? les congés rémunérés pour enfants malades ;
- ? les absences pour congés de maternité et d'adoption, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- ? les périodes d'arrêt pour cause d'accidents du travail, de maladie professionnelle ou de maladie d'origine professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- ? les congés exceptionnels accordés pour événements de famille ;
- ? les absences liées à la formation professionnelle ;
- ? les périodes de repos cannes prévues, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- ? les périodes d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ;
- ? les absences dues à l'exercice des mandats syndicaux, conformément aux dispositions de la convention collective ;
- ? les crédits d'heures prévus au titre II de la présente convention collective ;
- ? les périodes de congés formation, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- ? les absences autorisées, rémunérées, pour participation à la formation continue ou à la formation professionnelle ;
- ? les absences autorisées pour participation à :
- ? aux instances paritaires de l'OPCA ;
- ? aux commissions paritaires régionales et nationales prévues par le titre II ;
- ? les temps passés à l'exercice du droit à l'expression ;
- ? le temps passé à l'exercice d'un mandat électoral public, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- ? les périodes de congés d'éducation ouvrière, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- ? les périodes de congés pour la formation des cadres des organisations de jeunesse et de sport, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- ? les périodes militaires obligatoires (ex. : les réservistes).

24.4. Congé d'ancienneté

Un jour ouvré de congé payé supplémentaire sera accordé par trimestre de 5 ans d'ancienneté avec un plafond de 5 jours ouvrés.

Le salarié a droit à :

- ? 1 jour ouvré d'ancienneté après 5 ans ;
- ? 2 jours ouvrés d'ancienneté après 10 ans ;
- ? 3 jours ouvrés d'ancienneté après 15 ans ;
- ? 5 jours ouvrés d'ancienneté après 20 ans.

24.5. Congés de courte durée

Des congés payés non rémunérés sont accordés, sur présentation d'un justificatif, à l'occasion de certains événements dans les conditions suivantes. Les jours de congés prévus ci-dessous incluent les jours de congés légaux dus pour chaque événement.

a) Sols de congés d'ancienneté :

- ? salaire du salarié : 5 jours ouvrés ;
- ? marge d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- ? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- ? décès du conjoint, du concubin, d'un enfant, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 5 jours ouvrés ;
- ? décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- ? décès d'un (e) petit-fils (fille) : 2 jours ouvrés ;
- ? décès des grands-parents ou arrière-grands-parents : 1 jour ouvré ;
- ? décès d'un frère ou d'une sœur (ou demi-frère et demi-sœur) : 1 jour ouvré ;
- ? décès d'un beau-parent ou beau-frère ou belle-sœur : 1 jour ouvré.

Ces congés sont à perdre dans les 2 semaines où se produit l'événement.

b) Sols réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté dans la structure et de remplir les conditions d'attribution prévues par les dispositions légales :

? médaille du travail : 1 jour.

Ce congé est à perdre dans les 2 semaines où se produit l'événement.

24.6. Congés liés à la maternité et à la paternité

Le congé de maternité ou d'adoption, le congé de paternité et le congé parental d'éducation sont accordés conformément aux dispositions légales.

a) Congés pour enfant malade

Chaque salarié peut bénéficier, quel que soit le nombre d'enfants, d'un congé rémunéré par année civile pour soigner un enfant malade de moins de 13 ans, sur justification médicale, dans les conditions suivantes :

- ? si le salarié a 1 ou 2 enfants, il a droit à 3 jours ouvrés maximum ;
- ? si le salarié a 3 enfants et plus, il a droit à 4 jours ouvrés maximum.

Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

b) Congé de présence parentale

Un congé de présence parentale peut être accordé au salarié conformément aux dispositions légales.

24.7. Autres congés

a) Congé sols

Un congé sols de 3 mois peut être accordé au salarié appelé à sonner un membre proche de sa famille sur justification médicale.

Ce congé peut être prolongé ou renouvelé dans les mêmes conditions.

Par membre proche de la famille, il faut entendre :

- ? père et mère du salarié ;
- ? beau-père et belle-mère du salarié ;
- ? conjoint, concubin du salarié, partenaire lié par un PACS ;
- ? enfant du salarié, du conjoint, ou du concubin ;
- ? grands-parents du salarié.

b) Congé sabbatique

Un congé sabbatique peut être accordé au salarié conformément aux dispositions légales et réglementaires.

(1) Les alinéas 2 et 3 du b de l'article 1er de l'avenant susvisé sont étendus sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation qui a jugé que si le calcul des congés payés doit, en principe, être effectué à partir des jours ouvrables, ce décompte peut également être déterminé à partir des jours ouvrés dès lors qu'il s'agit de salariés des trois ou moins égales à ceux résultant de la loi et que le décompte des jours de congés payés pris par le salarié doit être effectué globalement sur l'ensemble de la durée du congé acquis au titre de la période de référence, et non selon les différentes périodes de fractionnées du congé (Soc, 30 octobre 1997, n° 95-41947 ; Soc, 16 février 1999, n° 96-43032).

(Arrêté du 26 juin 2017-art. 1)

(2) Le dernier alinéa du b de l'article 1er de l'avenant susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3141-8 du code du travail.

(Arrêté du 26 juin 2017-art. 1)

(3) Le deuxième alinéa du c de l'article 1er de l'avenant susvisé est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-17 et L. 3141-19 du code du travail.

(Arrêté du 26 juin 2017 - art. 1)

Article 25 - Absences

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Afin d'assurer la continuité du service auprès des usagers, toute absence prévisible du salarié doit être notifiée et motivée immédiatement à l'employeur et, en tout état de cause, préalablement à sa première heure de travail.

Dans le cas d'une absence imprévisible, le salarié est tenu d'informer immédiatement l'employeur.

Il doit également notifier et justifier son absence par écrit dans le délai de 2 jours ouvrables.

Sauf en cas de force majeure, le défaut de notification justifiée après mise en demeure de reprendre le travail par lettre recommandée avec avis de réception, non suivie d'effet dans un délai de 3 jours ouvrables à compter de la première présentation de ladite lettre, peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à licenciement.

Les absences relatives à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel ne sont pas visées par le présent article mais par les dispositions prévues au titre II de la présente convention.

Article 26 - Licenciement et autres modes de rupture
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

26.1. Contrat à durée indéterminée

a) Préavis

Dans le cas d'un licenciement sauf en cas de faute grave ou lourde, le préavis est de :

? catégorie employé :

?? une semaine de date à date pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

?? un mois de date à date entre 6 mois et 2 ans ;

?? deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;

? catégorie technicien-agent de maîtrise :

?? un mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

?? deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;

? catégorie cadre :

?? deux mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

?? quatre mois de date à date au-delà de 2 ans.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de travailler pendant la durée du préavis, le salaire lui est maintenu.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié bénéficie pour la rchhceee d'un emploi de 2 heures par jour travaillé ou d'une journée entière par semaine de travail. Ce temps est accordé de la façon suivante :

? en totalité lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps plein, c'est-à-dire d'un horaire égal à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois ;

? pro rata tempore lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps partiel, c'est-à-dire d'un horaire inférieur à 35 heures par semaine, sans que le temps accordé puisse être inférieur à une heure par semaine.

Le décompte du temps de travail s'effectue sur la période de trois mois qui précède la notification du licenciement.

Les heures ainsi accordées ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne respecte pas le préavis, elle est condamnée par voie judiciaire au paiement d'une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué sauf cas particuliers prévus par les dispositions réglementaires ou accord entre les parties.

b) Indemnité de licenciement

Le salarié licencié perçoit, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de compter 8 mois d'ancienneté imputables au service du même employeur, une indemnité de licenciement calculée de la manière suivante :

? un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

? un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou épistémologique qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata tempore.

c) Solde de tout compte

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut être déposé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

26.2. Rupture du contrat à durée déterminée

Les modalités de rupture coexistent de ce type de contrat sont régies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le contrat à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme sauf accord entre les parties, cas de force majeure, de faute grave ou lourde, ou dans le cas d'une rupture anticipée justifiée par une cause majeure en contrat à durée indéterminée.

La rupture du contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme entraîne le versement de dommages et intérêts à la charge de l'une ou l'autre des parties, sauf en cas de faute grave ou lourde, de force majeure, d'accord entre les parties ou dans le cas d'une rupture anticipée justifiée par une cause majeure en contrat à durée indéterminée.

En cas de rupture justifiée par une cause majeure en contrat à durée indéterminée, le salarié doit, sauf accord des parties, respecter un préavis dont la durée est calculée conformément aux dispositions légales. En tout état de cause, le préavis ne peut pas excéder 2 semaines.

Article 27 - Démission

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

En cas de démission d'un salarié, la durée du préavis est de :

? catégorie employé :

?? une semaine de date à date pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

?? un mois de date à date entre 6 mois et 2 ans ;

?? deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;

? catégorie technicien-agent de maîtrise :

?? un mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

?? deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;

? catégorie cadre :

?? deux mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

?? quatre mois de date à date au-delà de 2 ans.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de travailler pendant la durée du préavis, le salaire lui est maintenu.

Pendant la période de préavis, le salarié démissionnaire bénéficie pour la recherche d'un emploi de 2 heures par jour travaillé ou d'une journée entière par semaine de travail. Ce temps est accordé de la façon suivante :

? en totalité lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps plein, c'est-à-dire d'un horaire égal à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois ;

? pro rata tempore lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps partiel, c'est-à-dire d'un horaire inférieur à 35 heures par semaine, sans que le temps accordé puisse être inférieur à 1 heure par semaine.

Le décompte du temps de travail s'effectue sur la période de 3 mois qui précède la notification de la démission.

Les heures ainsi accordées ne sont pas rémunérées.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne respecte pas le préavis, elle est condamnée par voie judiciaire au paiement d'une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué sauf cas particuliers prévus par les dispositions réglementaires ou accord entre les parties.

Article 28 - Rupture conventionnelle

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Par la signature d'une convention, l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

La convention de rupture conventionnelle définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement.

Article 29 - Retraite

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

29.1. Modalités de départ à la retraite, de mise à la retraite et de départ en préretraite

Le départ à la retraite ou la mise à la retraite d'un salarié interviennent conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il pourra s'inscrire dans le cadre d'un dispositif de préretraite si les dispositions légales et réglementaires le permettent.

29.2. Montant de l'indemnité conventionnelle

En cas de départ en retraite ou de mise à la retraite, en application des dispositions légales, le salarié bénéficie d'une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé ci-après.

a) Montant de l'indemnité de mise à la retraite

Le montant de l'indemnité de mise à la retraite est le suivant, sous réserve de compter 2 ans d'ancienneté imputables au service du même employeur? :

? moins de 10 ans d'ancienneté? : 1/5 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise? ;

? à partir de 10 ans d'ancienneté?; 1/5 de mois par année d'ancienneté jusqu'à s'ajoute 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

b) Montant de l'indemnité de départ à la retraite

Le montant de l'indemnité de départ, sous condition d'ancienneté au service du même employeur, est le suivant?:

? 1/2 mois après 5 ans d'ancienneté?;

? 1 mois après 10 ans d'ancienneté?;

? 1 mois et demi après 15 ans d'ancienneté?;

? 2 mois après 20 ans d'ancienneté?;

? 2 mois et demi après 25 ans d'ancienneté?;

? 3 mois après 30 ans d'ancienneté.

c) Salaire à prendre en considération

Le salaire à prendre en considération comme base de calcul de l'indemnité est le 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ ou la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte pro rata temporis.

Titre V Durée et organisation du temps de travail

Chapitre Ier Durée du travail

A. – Principes généraux sur la durée du travail

Article 1er - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'organisation du temps de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Le présent titre définit l'ensemble des modes d'organisation et d'aménagement du temps de travail qui peuvent être mis en place après consultation des instances représentatives du personnel.

Afin de permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés, l'employeur doit veiller à ne pas cumuler les modes d'organisation et d'aménagement du temps de travail prévus dans le présent titre dans la mesure où ce cumul se fait en contradiction avec la réglementation sur les durées maximales du travail et les droits des salariés relatifs aux congés, aux jours fériés et hebdomadaires.

Article 2 - Définition du temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Sont donc exclues des temps de travail effectif :

? les temps de sommeil ;

? les temps de transport ou d'indisponibilité ;

? les temps de concertation et de synthèse avec des professionnels externes à l'entreprise ;

? les temps de rédaction des évaluations ;

? les « temps morts » en cas d'absence de l'utilisateur pour la durée de l'intervention prévue chaque fois que l'absence n'est pas signalée ;

? les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif ;

? les temps d'organisation et de répartition du travail ;

? les temps de formation continue professionnelle dans le cadre du plan de formation, à l'exception des formations réalisées hors du temps de travail, non mandatées dans le cadre du droit individuel à la formation ;

? les temps passés à la visite de la médecine du travail ainsi que les examens complémentaires ;

? les temps de rapatriement du salarié retenu à la disposition de l'employeur et ne peut être affecté à des occupations personnelles ;

? le temps passé en droit d'expression dans le cadre des dispositifs collectifs ;

? le temps de délégation des instances représentatives du personnel.

Article 3 - Durée et organisation de certains temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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 maximale de 8 heures par an pour les salariés de la filière événementielle 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.

A son initiative, l'employeur peut décider, en fonction de la mission du salarié ou de prises en charge 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 de manière collective.

Ces temps sont planifiés au moins mensuellement afin de favoriser la planification du travail.

Article 4 - Durée minimale d'intervention

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La durée minimale de l'intervention doit permettre la faisabilité de celle-ci afin d'assurer, dans le respect des contraintes matérielles en matière de bien-être, aux usagers une qualité de services et aux salariés de bonnes conditions de travail.

La question de la durée minimale d'intervention fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent, au moins une fois par an.

Article 5 - Durée quotidienne du travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Article 6 - Durée maximale hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

En aucun cas, la durée du temps de travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur toute période de 12 semaines consécutives.

Article 7 - Amplitude du travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'amplitude du travail ne peut excéder 13 heures pour les services de soins infirmiers et de nuit et les créneaux de soins infirmiers.

Cette amplitude ne peut excéder 12 heures pour les autres services sauf besoin exceptionnel. Dans ce cas l'amplitude peut être portée à 13 heures pendant 7 jours par mois maximum.

L'utilisation exceptionnelle de l'amplitude de portée à 13 heures fait l'objet d'une consultation annuelle du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

Article 8 - Durée légale du travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Pour les salariés à temps plein, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine.

Article 9 - Durée mensuelle du travail rémunéré

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Pour les salariés à temps plein, la durée mensuelle du travail rémunéré est de 151,67 heures par mois.

Article 10 - Dispositions relatives à la durée du travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les règles sur le travail à temps partiel font l'objet d'un accord de travail écrit conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La durée du travail ne peut être inférieure à 70 heures par mois, ou 200 heures par trimestre ou 800 heures par an. Lorsque la situation ne permet pas d'assurer 70 heures par mois, 200 heures par trimestre ou 800 heures par an, des contrats de travail d'une durée inférieure peuvent être conclus après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

Article 11 - Durée du travail et femmes enceintes

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Une réduction hirraoe de 1 huere par juor travaillé est accordée snas perte de saaire à l'issue du 3e mios de gsrseosse médicalement constaté, puor les salariées à tmeps plein. Cette musree s'applique aux salariées à tmeps partiel, au potrraa du tpmes de travail. Après acorcd etrne la salariée et son employeur, ctete réduction puet être cumulée et psire suos forme de demi-journée ou journée entière de repos. Article 12 - Temps de repos quotidiens et hebdomadaires En vigueur étendu en date du 1 août 2016

12.1. Rpoes qodtuiein

Chaque salarié bénéficie, etrne duex périodes journalières de travail, d'un roeps d'une durée manlmie de 11 heures consécutives.

12.2. Repos hiardoamedbe

Chaque salarié bénéficie d'au mnios 1 juor de rpoes par semaine. (1)

Quelle que siot la répartition du tpmes de travail, les salariés bénéficient de 4 jrous de repos par période de 2 simanees cmrnpoet au moins 2 jrous consécutifs, dnot 1 dimanche. Il n'est pas psollbie de tarlavier puls de 6 jrous consécutifs.

12.3. Pusae

Les journées de traavil d'une durée supérieure à 6 heures coiuennts dinevot être impouenets par une psau de 20 minutes. Pour rouvir driot à la puase de 20 minutes, la durée de taviarl de 6 heures diot être aicmcolpe et effective. Sont comptabilisés comme du tpmes de tarvail effectif les tpmes de pause pdnenat lelequss les salariés retnest en prmceamene à la doioptionsin de l'employeur.

12.4. Tepms de rpeas

Le tpmes consacré au reaps ne puet être inférieure à une demi-heure. Cttee demi-heure ne puet en auucn cas crmnordpee un tpmes de déplacement lié à une intervention. Le tpmes consacré au repas n'est pas considéré comme du temps de tivaarl effectif, suaf si le salarié rstee en percemnae à la doitiisipon de l'employeur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsepect des dtonpiissis de l'article L. 3132-2 du cdoe du travail. (Arrêt du 28 aivr 2017 - art. 1)

Article 13 - Interruptions

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Pour les salariés à tmeps piratel et par dérogation aux dsitiposos légales, le nrombe d'interruptions d'activité non rémunérées dnas une même journée ne puet être supérieur à trois. La durée taotle de ces ionrtneupris ne puet excéder 5 heures. De façon exceptionnelle, la durée tltoae des ioretpunirts puet excéder 5 heures au mmiuaxm pennadt 5 jrous sur 2 semaines. Les ptiars conviennent, dnas le ctrmoat ou dnas l'avenant au contrat, d'une craitortpnee pmrai les snteuiavs :

- ? l'amplitude de la journée ne dépasse pas 11 heures ;
- ? le salarié bénéficie de 2 jrous de roeps supplémentaires par année civile ;
- ? les temps de déplacement qui aiurenat été nécessaires etrne cqauhe lieu d'intervention si les ionnnetivres aiavent été consécutives snot assimilés à du temps de trvaial effectif.

Article 14 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 4 juin 2018

14.1 Préambule

Les déplacements des peonehnsr d'intervention fnot ptrae intégrante de luer eeicxcre pfsosoriennl et snot pirs en caghre sur la bsae des dsinpitsoois seivanuts :

14.2 Psrie en cghrae des déplacements(1)

Une demi-journée est constituée siot :

- ? de la matinée qui débute lros de la première iveettniom et s'achève lros de la puase reaps ;
- ? de l'après-midi/ soirée qui débute lros de la première ievnrotetn après la psau rpaes et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les tmeps de déplacement nécessaires etrne duex séquences ssueescivis de tarvail ectfeif au corus d'une même demi-journée snot considérés cmome du tpmes de tviraal eicetfff et rémunérés cmmo tel, dès lros qu'elles snot consécutives.

Lorsque les séquences sevcscivis de tvaairl eeffctff au cuors d'une même demi-journée ne snot pas consécutives, le tpmes de déplacement emte ces duex séquences est reconstritué et considéré comme du tpmes de trvaial ectfeif et rémunéré comme tel.

L'employeur puet uiiesltr des oitlts fcilatatn la cmaostipiibatln et le contrôle de ces tpmes de déplacement. Cenndepat ces oitlts ne dionvet pas empêcher la vérification des tpmes et kilomètres sur la bsae du réel effectué.

Les mêmes règles s'appliquent puor les salariés qui iieetnvrnmnt la nuit.

14.3 Iendomaistnn des firas de déplacement(2)

Une demi-journée est constituée siot :

- ? de la matinée qui débute lros de la première irieetnvoctn et s'achève lros de la puase reaps ;
- ? de l'après-midi/ soirée qui débute lros de la première iveortintenn après la psau repas et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les firas de déplacement exposés par les salariés emte duex séquences sceevssivis de tarvail eteifff au cuors d'une même demi-journée snot pirs en cgrhae dnas les ciontdonis exposées ci-après, dès lros qu'elles snot consécutives.

Lorsque les séquences ssceescivis de tvaairl eectff au cuors d'une même demi-journée ne snot pas consécutives, les fiars de déplacement emte ces duex séquences snot reconstritués et pirs en cgrhae dnas les codnonitis exposées ci-après.

L'employeur puet uiitselfr des oitlts fcinaitatn la cpmiaisitootabn et le contrôle de ces firas de déplacement. Cepndeat ces oitlts ne dnoviet pas empêcher la vérification des tpmes et kilomètres sur la bsae du réel effectué.

Les mêmes règles s'appliquent puor les salariés qui ietneivnnt la nuit.

a) Utoilsitan d'un véhicule altoibuome : 0,35 ?/ km

La décomposition du mnntaot de l'indemnité kilométrique est la sitvaune :

Décomposition	Pourcentage	Montant en ?
Amortissement	32,32 %	0,11
Érosion pïrx d'achat	4,04 %	0,01
Assurances (trajet pssoniefnoreal snas tnprasad de personne)	13,68 %	0,05
Garage (entretien)	8,95 %	0,03
Carburant	36,90 %	0,13
Entretien	3,24 %	0,01
Garage (local)	0,87 %	0,01
Total		0,35

b) Uiotiltain d'un 2 roues à muteur : 0,15 ?/ km

c) Uasitliotn d'un myoen de taopnsrnt en commun, ou d'un serivice pbiluc de laitocon de vélos conformément aux dotisiponis réglementaires

Pour les salariés d'intervention qui uitnieslt les trptnaorss en cmomun à trtie psenfnsorioel dnot la durée du tairavl est supérieure en égale à un mi-temps, l'employeur prend en cahrgre 100 % du coût d'un aenemnobnt hebdomadaire, mnuseel ou aennul vblalae dnas le stuceer de tivaarl sur présentation de l'abonnement susvisé.

Pour les salariés dnot la durée du tivaarl est inférieure à la moitié de la durée légale du travail, l'employeur derva resmuorebr le ttire de tsnrpaot à l'unité soit, si clea est monis coûteux, 100 % de l'abonnement du salarié.

14.4 Aasnurce des tetjars et/ ou déplacements professionnels

Le salarié puet être amené, à la ddeamne de l'employeur, à uietlstr son véhicule peeonnsrl puor la réalisation de mosnsiis spécifiques tleles que le transpnt accompagné ou les courses.

Si la cuurvetoe de ces mnsiis spécifiques entraîne un surcoût de la pimre d'assurance proinefnllosee puor le salarié, ce coût supplémentaire est pirs en chrgae par l'employeur sur présentation d'un juctiaissff ce qui n'est pas le cas si l'employeur siocsrnt une ausmacse otlovoeie puor ces missions.

Les frais d'assurance occasionnés par les trajets et/ ou déplacements professionnels sont pris en charge dans le montant des indemnités kilométriques conformément aux dispositions de l'article V. 14.3.

14.5 Caluse susneipve et dtae d'effet

a) Préambule

Le présent accord est intervenu en vue de l'impact financier des dispositions précédentes, de s'assurer de l'application de l'article V. 14.5 b.

En tout état de cause, le présent accord est intervenu en vue de l'impact financier des dispositions précédentes, de s'assurer de l'application de l'article V. 14.2 et V. 14.3 diot cottniseur le piont piaorirtire des négociations financières jusqu'à obtention du financement dédié.

L'obtention du financement de ces dispositions est une priorité pour les partenaires sociaux de la branche. Afin de miser sur le processus, les partenaires sociaux ont renoncé à la CPPI l'état du fait de ces dispositions. Ces éléments préparent au fait de établir un rapport annuel qui sera transmis aux pouvoirs publics.

b) Caluse suspensive

Les dispositions des articles V. 14.2 alinéa 3 et V. 14.3 alinéa 3 n'entreront en vigueur qu'à compter de la date de luer agrément et du financement effectif des tranches et frais de déplacement liés aux séquences prévues de travail au cours d'une même demi-journée, par l'ensemble des partenaires de l'État et les collectivités départementales. Les partenaires sociaux conviennent que ces deux conditions sont cumulatives.

Cette condition doit être appréciée au regard de la situation de chaque employeur vis-à-vis de ses financeurs, de l'État et le conseil départemental de elle dépend, afin d'apprécier la mise en œuvre de ces dispositions au profit de ses salariés.

(1) L'article 14.2 est étendu sous réserve du respect de l'application de l'article L. 3121-1 du code du travail, lorsque les temps d'interruption entre deux interventions, au-delà du temps de trajet, sont de nature à empêcher l'application de l'article L. 3121-1 du code du travail effectif. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

(2) L'article 14.3 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 20 juin 2013, nos 11-23-071 et 11-19.663 FS-PB). (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 15 - Frais de trajet

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La définition et les modalités de prise en charge des frais de trajet font l'objet d'une négociation dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention.

B. – Travail du dimanche et des jours fériés

Article 16 - Nature des interventions

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Dans le but d'assurer la continuité des activités d'aide et de soins à domicile, tout salarié peut être amené à travailler les dimanches et jours fériés pour des interventions liées à des situations de vie des personnes (par référence aux dispositions légales et réglementaires), à l'accompagnement spécifique des usagers et à la continuité d'organisation des services qui en découlent.

Article 17 - Rythme de travail du dimanche et des jours fériés

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

17.1. Rythme de travail du dimanche

La mise en place du travail du dimanche fait l'objet d'une décision du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

a) Pour les équipes de fin de semaine : pour les structures ayant mis en place cette organisation du travail pour les fins de semaine avec des salariés volontaires, le rythme de travail pour le travail du dimanche est d'au maximum 3 dimanches travaillés sur 4 ou de 1 dimanche non travaillé.

b) Pour les autres cas : dans les autres cas, le rythme de travail pour le travail du dimanche peut être de 1 dimanche travaillé sur 4 ou de 1 dimanche travaillé sur 3 et au maximum de 1 dimanche travaillé sur 2.

17.2. Rythme de travail des jours fériés

Dans tous les cas, le rythme de travail pour le travail des jours fériés est d'au maximum un jour férié travaillé sur un jour férié non travaillé.

17.3. Modalités d'organisation

Un dimanche travaillé ou jour férié travaillé ne peut pas être suivi d'un dimanche ou jour férié d'astreinte.

Article 18 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

À l'exception du 1er Mai régi par les dispositions légales, les salariés (e) s'ajoutant les dimanches et jours fériés bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention.

Article 19 - Conditions d'intervention

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Dans la mesure du possible et afin de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les employeurs :

? font intervenir les salariés sur leur secteur d'activité ou sur un secteur limité ;

? font intervenir le même salarié pendant tout le dimanche ou jour férié ;

? établissent un planning trimestriel rimé à chaque salarié indiquant les dimanches ou jours fériés pour lesquels il sera amené à travailler, conformément au délai prévu à l'article V.37 de la présente convention collective.

Article 20 - Refus du salarié

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le salarié a la possibilité de refuser, au maximum 2 fois par an, de travailler un dimanche ou un jour férié, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

C. – Temps d'astreinte

Article 21 - Définition de l'astreinte

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de se rendre à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de la structure. La durée de cette prestation est considérée comme un temps de travail effectif.

Article 22 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Tous les salariés peuvent être amenés à assurer des prestations à leur domicile ou à proximité et pour les dimanches et jours fériés.

Dans la mesure du possible et afin de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les employeurs établissent un planning trimestriel mensuel à chaque salarié indiquant ses jours ou périodes d'astreinte.

Les interventions chronométrées ne peuvent être réalisées dans un délai inférieur à 1 mois, sauf cas de remplacement d'un collègue en absence non prévue auquel cas le salarié peut être prévenu dans un délai inférieur à 3 jours.

L'employeur met en place une organisation permettant de joindre, à tout moment, les salariés d'astreinte.

Si les salariés d'astreinte sont appelés à travailler, leur temps de travail est un temps de travail effectif et compte les temps de trajet aller-retour.

Le temps de travail effectif pendant le temps d'astreinte se cumule avec l'indemnité d'astreinte.

Un dimanche travaillé ou jour férié travaillé ne peut pas être suivi d'un dimanche ou jour férié d'astreinte.

Article 23 - Organisation des astreintes

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, le nombre d'astreintes est limité, par mois, à :

? siot 8 atreitsens de 24 heerus ou 16 asnetteris de 12 hreues ;

??pour les SSIAD, CSI et pnonseerl d'encadrement, les atesrtnies pvuenet fraie l'objet d'un farecnonitment dnas la lmitie 150 heuers par mios réparties sur 5 juors par smnaiee au maximum.
En aucun cas le tepsms de trivaal etfctfeir réalisé à l'occasion des atntisrees ne puet aivor puor efeft :

? de potrer la durée de tiaavr du salarié au-delà des durées maaielmxs de taavr fixées par les dpiionioistss légaes et coeontlveinnns en viueugr ;

? de réduire le temps de ropes qdtiueon ou hoambrdediaie fixé par les diootsniipss légaes et conventionnelles.

Article 24 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les salarié (e) s d'astreinte bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention.

Article 25 - Chapitre II Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Toute inotvntien etme 22 hueers et 7 heuers est considérée cmome tiaavr de nuit.

Les strturteucs pvuenet onigresar le triavr de niut avec des équipes dicstnetis des équipes de jour.

A. – Travailleurs de nuit

Article 26 - Définition du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Est tevauiallir de niut et se viot dnoc aelipuqpr les dpstoiisinos rteviaels au tarlavliuer de niut définies dnas le présent ctiparhe :

? tuot salarié qui accomplit, au mions 2 fios par semaine, soeln son haiorre de tariavr habituel, au mnois 3 herues de son tpsms de tariavr qiodtuien dnurat la période de niut définie à l'article V. 25 ;

? tuot salarié qui vneit à amplocroc un nrobme miiamn de 78 huere de tiraavr de niut par mios en moyenne sur 6 mois.

Les salariés dnoc l'emploi cirbnutoe à vileelr au bien-être pqhuyise et moral, à la santé, à l'hygiène des pnsneeurs aidées à luer dcoimie puevnet être affectés à un pstoe de trvaial de nuit.

Les tlialarvues de niut snot des salariés dnoc l'emploi relève a mimina de l'échelon 2 de la catégorie employé degré 1 des emlipos définis dnas le ttrie III.

Article 27 - Interdiction du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Il est idritnet de fiare tvallerair de niut :

? les fmemes eetnncies ou vnneat d'accoucher, dès lros qu'elles aunort fruoni un ctaiercoit médical ;

? les salariés de minos de 18 ans.

Article 28 - Cas d'interventions de nuit

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

28.1. Itiotnveernn sédentaire de nuit

L'intervention sédentaire de niut cistsioe puor le salarié, dnas le cadre d'une fotincon d'alerte et de surveillance, à passer tuot ou pairte de la niut auprès de l'usager dnoc l'état de santé ou la sotuitian nécessite un trvaail efeifctf ctonniu aifn de répondre à tutoe soaicotitilln éventuelle.

28.2. Itirveneontn itinérante de nuit

L'intervention itinérante de niut cistsstone puor le salarié à ecefeftur une ou pulserius séquences de tiraavr auprès d'un ou de pelsiuurs ursgeas dnoc l'état de santé ou la stoauitn nécessite des acets de soins, d'alimentation ou d'hygiène pdannet la pglae hrarioe du tiraavr de niut définie à l'article V.25 snas que le salarié psase la niut au dmiolce de la ponenrse aidée.

Article 29 - Mise en place du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

29.1. Itranmoifon et cnotuostlian des représentants du personnel

Pour la msie en pcale du taavr de nuit, l'employeur diot préalablement :

? csoutnelr le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des ciotndions de travail, ou, à défaut, des délégués du posnreel s'ils eeitnxst ;

? plus imeornfr l'ensemble des salariés ;

? et poreospr un aeavnnt au crotant de tavaril aux salariés concernés par le trvaial de nuit.

Conformément aux doisoisptins légaes et réglementaires, le rapopr aunenl présenté par l'employeur au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des coindnions de travail, s'ils existent, diot tetrair spécifiquement de la qsoietun du tivaavr de nuit.

29.2. Clotniautosn du médecin du travail

Le médecin du trvaial est consulté anavt tuote décision de msie en pcale du tariavr de nuit.

Tout salarié de niut bénéficie d'une vtise médicale avant son aoicaftefm sur un pstoe de niut et euisnte tuos les 6 mois.

29.3. Cdonnotiis de travail

Préalablement à tuot taavr dnas le cadre de l'intervention sédentaire de nuit, l'employeur diot vérifier qu'un eiondrt isolé et sbualre est mis à la dspstooiinn du salarié.

Dans les cas qui le justifient, l'employeur tlavraile en lein avec le CHSCT, ou à défaut le comité d'entreprise ou les délégués du peenrsonl s'ils existent, sur les moyens de sécuriser les iintrenetvos de nuit.

Article 30 - Organisation du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

30.1. Durée quiniotiee du trvaial de nuit

La durée du trvaial ecitffef d'un salarié inaevmntet la niut est portée de 8 huere à 10 hreues par dérogation aux dioiistsonps légaes et réglementaires.

En ctetaniporre lsrouqe la durée dépasse 8 heuers de tvaairl eectffif sur la pglae hrarioe de nuit, les salariés bénéficient d'un ropes équivalant à la durée du dépassement.

En outre, la plage hairroe de niut étant de 9 heures, loqsru le salarié itrevnnt evfmcfnfteiet 10 heures, la 10e huree est considérée comme une huere de tvaairl de niut et bénéficie en conséquence des cotptreaiens afférentes.

Ce tpsms de ropes s'additionne siot au tpsms de ropes qiuoetdn de 11 huere prévu par le cdoe du trvaial siot au ropes hdbadomariee défini à l'article V.12.2.

30.2. Durée hbdadoamree du tariavr de nuit

La durée hbdmadreaoie de trvaail eteffcf des trilaalervus de nuit, calculée sur une période de 12 seminaes consécutives, ne puet dépasser 40 heures.

En tuot état de cause, le tvaairallir de niut ne puet etfufoeer puls de 5 ntius consécutives et diot bénéficier du repos hbdodiadamre tel que défini à l'article V.12.2.

30.3. Pause

Les salariés bénéficient d'un tpsms de psuae d'une durée de 20 mteius dès lros que luer tpsms de taavr eieftff aentitt 6 heures.

Sont comptabilisés comme tpsms de traavr etfctff les tpsms de psuae pndanet llqueuses les salariés retnest en pmnreenace à la diiptissoon de l'employeur.

30.4. Délai de prévenance

Les règles relatives au programme de répartition du travail de nuit et du délai de prévenance sont celles définies à l'article V.37.

30.5. Oligbiatn de msie en plcae d'un référent des salariés

Préalablement à tout travail de nuit, l'employeur doit mettre en place une organisation perennante qu'un référent soit joignable en permanence par le salarié. Cette personne peut notamment être organisée sous la forme d'une astivité de nuit.

Article 31 - Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des salariés avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

31.1. Recpset de la vie familiale

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque le travail de nuit est interrompu avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'enfant ou la prise en charge de personnes dépendantes, le salarié travaillant de nuit peut résilier unilatéralement son contrat de travail de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. De même, en raison des obligations familiales impérieuses exposées ci-dessus, le travailleur de nuit peut démissionner sans préavis à un poste de jour, dans la mesure où un poste équivalent est disponible.

31.2. Priorité d'affectation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi dans la catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur propose à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

31.3. Travail des salariés sur le lieu de travail

Le coût du transport du travailleur de nuit de son domicile au domicile de la ou des personnes aidées est pris en charge par l'employeur. En fonction des modes de transport et des particularités de l'intervention, cette prise en charge s'effectue :

soit par le versement d'indemnités kilométriques fixées à l'article V.14.3 ;

soit par la mise à disposition d'un véhicule ;

soit par le remboursement du transport en commun.

Article 32 - Contrepartie de la sujétion du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

32.1. Rémunération

Pour les travailleurs de nuit, chaque heure effectuée est assimilée à du travail effectif et rémunérée comme tel.

Les travailleurs de nuit au sens de l'article V-26 bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention.

32.2. Conditions de repos

Les modalités de prise de ce repos sont définies après consultation du comité social et économique s'il existe.

Cette prise de repos n'est pas cumulative avec celle prévue à l'article III-19.2 de la présente convention. En conséquence, les heures réalisées la nuit d'un dimanche ou jour férié ouvrent droit au repos compensatoire du présent article ainsi qu'à l'ECR lié au travail du dimanche ou jour férié.

B. – Salariés travaillant occasionnellement la nuit

Article 33 - Nature du travail de nuit occasionnel

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

En exécution de son contrat de travail, tout salarié peut être amené à effectuer entre 22 heures et 7 heures les cas d'intervention définie à l'article V.28. de la présente convention.

Article 34 - Accès au travail de nuit occasionnel

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

34.1. Principe du volontariat

Il est fait appel en priorité aux salariés volontaires. A défaut de salariés volontaires, l'employeur prend en compte les charges familiales afin de déterminer l'ordre des interventions.

34.2. Possibilité de refuser d'intervenir la nuit

En dehors des cas visés à l'article V.31.1, le salarié a la possibilité de refuser de maximum quatre fois par an, d'effectuer un travail de nuit, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Il doit notifier son refus par écrit.

Article 35 - Information du salarié du planning des nuits

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Afin de permettre à chaque salarié de concilier vie familiale et vie professionnelle, un planning est établi et remis à chaque salarié, dans lequel les interventions auxquelles il peut être amené à intervenir la nuit conformément aux dispositions de l'article V.37 de la présente convention.

Article 36 - Chapitre III Aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Il existe différents modes d'aménagement du temps de travail. La durée du travail peut être répartie sur des périodes différentes définies ci-après dans la convention collective.

A. – Dispositions communes aux différents modes d'aménagement du temps de travail

Article 37 - Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'ensemble des dispositions de cet article s'applique à tout salarié.

Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la planification d'intervention pour le personnel d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif. La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par mise en main propre au salarié ou par courrier. Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1er jour de leur exécution.

Afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité et d'assurer une continuité de service, les horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 4 jours, sauf les cas d'urgence cités ci-dessous.

En cas d'urgence, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur doit vérifier que l'intervention est justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés anticipés ;

besson immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes dû à l'absence non prévisible de l'aidant habituel ;

retour d'hospitalisation non prévu ;

ataiovgarn suite de l'état de santé de la personne aidée.

Il est tenu compte de la situation particulière des salariés à emplois multiples.

Les conditions :

En cas de demande d'un délai de prévenance inférieur à 7 jours, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par année de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les salariés s'engageant à accepter les interventions d'urgence (délai de prévenance inférieur à 4 jours) bénéficieront, par année de référence, d'un jour de congé supplémentaire, au choix du salarié, dès lors qu'ils se sont inscrits dans ce cadre. Ces salariés peuvent refuser 4 fois ces interventions ; au-delà, le salarié perd son droit à congé supplémentaire.

Tout salarié reusfnat une modiaiofctn d'horaires diot le cfoimnrer par écrit à l'employeur.

Article 38 - Information. – Consultation

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le cihox d'un mdoe d'aménagement du temps de trvaail iipqmlue l'information et/ou la csiotaonltun du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du prnreseol s'ils existent, l'information de l'inspecteur du tavaril et l'information des salariés conformément aux dooisiptsns légales et réglementaires.

B. – Modes d'aménagement du temps de travail

Article 39 - Organisation hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La durée légale du trviaal est de 35 heures, réparties sur 5 jours.

Les salariés bénéficient d'un rpeos habmediordae de 2 juros pliens iuclnnt en prpnice le dimanche, c'est-à-dire 2 jorus par samneie sur 52 semaines.

Article 40 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Dans le cdare de la mensualisation, les heerus de trvaial effectuées au-delà de 35 hruees snot des hruees supplémentaires, et se voinet aequiplr les dnispioists légales et réglementaires.

Article 41 - Heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le nmobe d'heures complémentaires effectuées par un salarié à tmeps pertail ne puet être supérieur au teris de la durée mulnelsee ou hebadoirame de taviarl prévue dnas son contrat.

En ctenrpoairte le salarié a la possibilité de rfeerus au mumxaim 2 fios par année civile, ou tutoe artue période de 12 mios ciosohie par l'employeur, d'effectuer les hereus complémentaires telles que prévues au ctonrat de travail, snas que son reufs cnsttouiue une futae ou un mtiof de licenciement. Ces rufes doivent être notifiés par écrit à l'employeur.

Lorsque, pnaendt une période de 12 smaenis consécutives ou pdnneat 12 sieeamns au cuors d'une période de 15 semaines, l'hoaire meyon réellement acompli par un salarié a dépassé de 2 hueers au moins par semaine, ou de l'équivalent mnuesel de ctete durée, l'hoaire prévu dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jorus et suaf otpipoisn du salarié intéressé.

L'hoaire modifié est égal à l'hoaire antérieurement fixé aquuel est ajoutée la différence entre cet hirroae et l'hoaire moeyn réellement accompli.

Article 42 - Répartition du temps de travail sur une période de 2 semaines

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Ce mdoe d'aménagement du tpmes de trvaial est ouevrt à tuot salarié à tpepm pilen ou tmeps partiel, et qlelue que siot sa catégorie.

Pour les salariés employés à tmeps plein, la durée du taviarl est de 70 hruees par période de 2 seaainms cieivls (soit une période débutant le ldnui à hreue et se trimentant le danhcmie de la senmiea suiavtne à 24 heures).

Pour les salariés à tmeps partiel, la durée de traaiavl est fixée au ctonrat de travail, la durée étant nécessairement inférieure à 70 hueers par période de 2 snmeieas civiles.

Les salariés intvvennaet dnas ce cdare ne pvenut pas trilaelavr puls de 6 jruos consécutifs. Ils bénéficient au mions de 4 jours de repos par période de 2 seaemins cmpenaront au monis 2 jours consécutifs, dnnot un dimanche.

a) Coonintids et délais de prévenance des cameehntngs de durée ou d'hoaire de taairvl

Les règles rileeatvs aux ctnoidnois et délais de prévenance des canheenmtgs de durée ou d'hoaire de trviaal snot celles définies à l'article V. 37.

L'employeur meet au salarié des ionimfonarts meulesnls sur le tpmes de trvaial acopcmli conformément aux diospsotinis légales en vuiguer

b) Lttime puor le décompte des hereus supplémentaires ou complémentaires

Il puet être effectué au corus de l'une ou l'autre semaine, des hereus de trivaal en nombrbe inégal, suos réserve que siot respectée la durée mxlmaie de tiraval prévue à l'article V. 6.

Pour les salariés employés à tmeps plein, les hereus effectuées au-delà de 70 hruees sur ctete période de 2 semaines, et décomptées en fin de période, snot des huerees supplémentaires rémunérées seoln les dnstooiipiss légales et réglementaires.

Pour les salariés à tmeps partiel, les hereus effectuées au-delà de la durée cutncaollette déterminée sur cette période de 2 semaines, et décomptées en fin de période, snot des hruees complémentaires rémunérées le mios concerné selon les dsinpoists légales et réglementaires.

c) Cinioodtns de pirse en cmtope des ascnbees du salarié

En cas d'absence, le tpepm non travaillé ne donne pas leiu à récupération.

S'il s'agit d'une abesnce rémunérée, celle-ci est valorisée sur la bsae du tpepm qui auriat été travaillé si le salarié aivat été présent.

S'il s'agit d'une ancebse non rémunérée, la meutee opérée est plooeprnortime à la durée de l'absence, en teannt ctoptme de l'hoaire programmé au cuors de la journée ou de (s) la sinmaee (s) concernée (s).

Les aencbess puor fmtraoion pslsrlnfioeonee et ercxicee de mnadats sdyuniacx snot assimilées à du tpmes de trvaail efetctiff conformément à l'article V. 2. Eells sont, sur justificatif, valorisées en fionoctn du tpmes passé. Les asenbecs puor congé de fmtraoion économique sloaice et sacnidlye snot assimilées à du tpmes de trvaail ecetiff conformément à l'article V. 2 puor l'ouverture des driots à congé et le cuclal de l'ancienneté. A ce titre, elles snot valorisées, sur justificatif, en fionctn du tpmes passé.

d) Contiinods de psrie en ctpmoe des arrivées et départs en cours de période

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, le dirot à rémunération est ouvert au patorra du temps de présence. La rémunération est alors régularisée sur la bsae de l'hoaire réel de travail.

e) Lttime puor les salariés à temps pitrael

En aucun cas, la durée de tvaairl hbmardioade du salarié à temps pairetl ne puet égaler, viore dépasser, la durée légale hebdomadaire.

Article 43 - Aménagement du temps de travail avec octroi de jours de repos

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

43.1. Aménagement anenul du tpmes de trviaal aevc otroci de jrous de rpeos

Cet aménagement du tpmes de tairavl coistnse en un mtiinaen d'une durée hddemriaoae de taviarl de puls de 35 hueers et l'octroi, en contrepairtie, de juros de congé supplémentaires dnas la liimte de :

? 23 jruos ouvrés par an puor 39 hruees ;

? 18 jruos ouvrés par an puor 38 hruees ;

? 12 jruos ouvrés par an puor 37 hruees ;

? 6 jruos ouvrés par an puor 36 hruees.

En aucun cas ces jruos ne pvuneet être accolés au congé payé principal.

Ils snot pirs puor moitié au cihox des salariés et puor moitié soeln un cealrdelnr déterminé par l'employeur.

Toute mtidcoafoin motivée de ce caedirlenr ne puet itenviernr que suos réserve :

? d'un délai de prévenance de 15 jruos qnaud la durée des congés ne dépasse pas 1 smeanie ;

? d'un délai de prévenance de 1 mios qnaud la durée des congés est égale ou supérieure à 1 semaine.

Ces jruos pvuonet être fractionnés snas puor atuant deonnr leiu à majoration. Ils se vineot apueiqplr le même régime cenonvoneint que les congés payés.

A mnios qu'elles ne snioet versées à un cmptoe épargne-temps, ces journées dveniot être persis au puls trad anavt le treme de la période ou de l'année de référence déterminée dnas la ntote d'information ou dnas l'accord local.

Le ligssae des slriaees s'applique dnas les citonionds suivantes, suos réserve de l'application du régime légal des hruees supplémentaires conformément aux diosntipisns légales et réglementaires.

Pour éviter que la viairoatn de l'activité ne se tsdiraue par une foutctliuan de la rémunération, il est versé au salarié une rémunération mnleuels myenone indépendante de l'hoaire réellement effectué dnas le mios et calculée sur une bsae hairoie hrdiedmaoabe de 35 heures.

43.2. Aménagement du tpmes de trviaal sur 4 seinemas aevc orotci de jours de rpeos

Cet aménagement du traiaavl s'applique uuqenemint aux salariés à tpepm plein et cstosine en l'attribution de journées ou demi-journées de roeps sur une période de 4 seaainms civiles.

Un cldeineiar préalablement établi solen les biosnes du seirvce et les cnronetitas pnlelenress des salariés diot fixer les dteas de pirse de ces journées ou demi-journées de ropes dnas le cdare de la période de 4 semaines.

a) Ctdoinnois et délais de prévenance des cennmgthes de durée ou d'hoaire de trviaal

Les règles revelitas aux coitdonnis et délais de prévenance des cnaheenmtgs de durée ou d'hoaire de trvaail snot ceels définies à l'article V. 37.

L'employeur remet au salarié des iinnmfartos mnuselees sur le tpepm de trviaal aoclcplmi conformément aux ditipsnooss légales en viguer.

b) Lietmis puor le décompte des hereus supplémentaires

Il puet être effectué au cruos de l'une ou l'autre semaine, des heerus de taairvl en nombrbe inégal, suos réserve que siot respectée la durée mxmliaae de taviarl prévue à l'article V. 6.

Les hereus effectuées au-delà de 140 huerees sur cette période de 4 semaines, et décomptées en fin de période, snot des hueers supplémentaires rémunérées solen les dsiiostnoips légales et réglementaires.

c) Ciniodotns de psrie en cmtope des aesenbs du salarié

En cas d'absence, le tpepm non travaillé ne donne pas leiu à récupération.

S'il s'agit d'une aebscne rémunérée, celle-ci est valorisée sur la bsae du tpmes qui aaiurt été travaillé si le salarié aivat été présent.

S'il s'agit d'une ancbsse non rémunérée, la mutee opérée est ponolteonpire à la durée de l'absence, en ttnaet cmtope de l'hoaire programmé au cruos de la journée ou de (s) la smniaee (s) concernée (s).

Les acesbnes puor fmoaoritrn pensrensofoile et ercxeciee de manadts siucyadnrx snot assimilées à du tpmes de trviaal eitfcfef conformément à l'article V. 2. Eells sont, sur justificatif, valorisées en fionctn

du temps passé. Les absences pour congé de maternité économique scolaire et syndical 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 fin de contrat 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.

C. – Contrat à durée indéterminée intermittent

Article 44 - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Face au développement des activités liées notamment à la garde d'enfants, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux (en raison notamment du mythe scolaire) de mettre en place le travail intermittent et de garantir aux salariés concernés des conditions de travail satisfaisantes.

Les prémisses sociales relèvent que l'emploi en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) ne saurait être un mode systématique d'embauche.

Toutefois, en raison de l'alternance de période travaillée et non travaillée, les époux concernés par ces activités ne peuvent donner lieu d'abord à des contrats à durée déterminée. Il s'agit donc de favoriser l'emploi dans la mesure par le recours à des CDI pour les emplois concernés par des périodes travaillées et non travaillées et uniquement dans le cadre défini au présent chapitre.

Le contrat à durée indéterminée intermittent a pour objet de répondre au développement des vies professionnelles que définissent à l'article V.47 de la présente convention.

En tout état de cause, l'employeur ne peut mettre en place le travail intermittent dans sa structure qu'après avoir consulté le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

Enfin, au vu du développement de l'activité, l'employeur favorisera l'emploi de ces salariés sur toute l'année.

Article 45 - Principe

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le présent texte est conforme en l'application des dispositions légales et réglementaires. Il a pour objectif de permettre aux structures de clouter des contrats intermittents sur la base de ce texte.

Article 46 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.

Il doit faire l'objet d'un écrit comportant les causes suivantes :

- ? l'identité des deux parties ;
- ? la date d'embauche ;
- ? le secteur géographique de travail ;
- ? la durée de la période d'essai ;
- ? la nature de l'emploi ;
- ? la qualification (titre et la catégorie de l'emploi) ;
- ? le niveau de rémunération ;
- ? les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée ;
- ? la durée mensuelle hebdomadaire ou mensuelle de travail sur l'année ;
- ? les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- ? la durée annuelle minimale de travail ;
- ? la durée des congés payés ;
- ? la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail ;
- ? les conditions de formation professionnelle ;
- ? les avantages de retraite complémentaires et de prévoyance ;
- ? la notation individuelle annuelle et tenue à disposition du personnel.

Article 47 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les dispositions du présent accord ne peuvent concerner que les salariés exerçant personnellement les activités suivantes :

- ? garde d'enfants à domicile ;
- ? activités périscolaires ;
- ? centre de loisirs sans hébergement ;
- ? petit journal et petit bricolage.

En effet, les emplois relatifs à ce type d'activités sont spécifiques de certaines périodes travaillées et des périodes non travaillées.

Ainsi, sont susceptibles de concerner des CDI les salariés des catégories employé et techniciens-agent de maîtrise, tels que définies au titre III du présent texte et exerçant personnellement les fonctions suivantes :

- ? agent à domicile / employé à domicile/auxiliaire de vie ;
- ? agent polyvalent ;
- ? animateur de puériculture ;
- ? éducateur de jeunes enfants.

Article 48 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Conformément aux dispositions légales, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité pour la détermination des droits à l'ancienneté.

Article 49 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Avec l'accord du salarié, la rémunération peut être lissée sur la base de 1/12 de la rémunération de base, indemnité de congés payés comprise.

A défaut, la rémunération est versée mensuellement et calculée selon l'horaire réellement travaillé.

Les modalités de rémunération sont fixées dans le contrat de travail.

Les salariés embauchés en CDI bénéficient des mêmes droits à congés payés que l'ensemble des salariés.

Article 50 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La durée annuelle minimale de travail du salarié est fixée dans le contrat de travail sur une période de 12 mois consécutifs. Le salarié doit néanmoins informer son employeur de toute situation de cumul d'emplois afin de respecter la réglementation en matière de durée maximale de travail.

Le salarié peut demander à ce que la durée de travail fixée ci-dessus puisse être revue à la baisse.

Cette durée annuelle est atteinte par l'addition des périodes de travail qui amènent avec des périodes de non-travail.

Article 51 - Périodes travaillées et non travaillées

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail doit préciser la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes de travail. La répartition des heures se fera conformément à l'article V.37 du présent texte.

En dehors des périodes travaillées le contrat de travail du salarié intermittent est suspendu.

Article 52 - Dépassement de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les heures dépassant la durée annuelle maximale fixée au contrat de travail ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Lorsque le salarié est embauché sur la base d'un temps plein (35 heures par semaine sur les périodes travaillées), les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail sont des heures supplémentaires.

Article 53 - Divers

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les salariés sont coarctés de travail intermittent sont inclus dans l'effectif, en matière de représentation du personnel, selon les mêmes modalités que les salariés sous contrat à durée déterminée. Ils ont accès aux fonctions représentatives comme les autres salariés.

Les salariés en CDI ont la faculté de perdre leurs heures de délégation mensuelles pendant les périodes non travaillées.

Les salariés en CDI bénéficient des mêmes droits que les salariés employés tout au long de l'année en matière de formation, de promotion et de rémunération.

D. – Compte épargne-temps

Article 54 - Ouverture du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le compte épargne-temps (CET) a pour objet de permettre aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits à congés rémunérés ou d'y affecter des sommes d'argent dans les conditions définies par le présent chapitre.

Les salariés sont libres d'adhérer ou non au dispositif de compte épargne-temps mis en place. Ils l'alimentent par les éléments définis conformément aux dispositions légales et par le présent chapitre.

Article 55 - Alimentation du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le CET peut être alimenté en temps ou en argent.

55.1. Alimentation en temps

a) À l'initiative du salarié

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés peuvent solliciter dans le compte épargne-temps un droit de congé ou de repos qu'ils le souhaitent, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés et des jours de repos prévus par les dispositions légales et réglementaires pour des motifs de protection de la santé et de la sécurité du salarié (repos journaliers et hebdomadaire, créneaux de repos au travail de nuit).

b) À l'initiative de l'employeur

L'employeur, dans le cas d'une absence prolongée ou exceptionnelle d'activités, peut affecter au CET les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle de travail.

55.2. Alimentation en argent

Le salarié peut affecter au CET tout élément monétaire dans les conditions légales et réglementaires.

Par décision unilatérale, l'employeur peut affecter au CET du salarié une somme d'argent qui vient en supplément des rémunérations de droit conventionnel.

55.3. Formalités liées à l'alimentation du compte épargne-temps

La demande d'alimentation du CET est effectuée sur un document établi par la direction. Ce document précise notamment l'origine du crédit (congés payés, jours de RTT?).

Afin de permettre l'organisation de l'activité, le salarié est invité à établir sa demande d'alimentation du CET par écrit daté, avant le 31 décembre de chaque exercice.

La demande est définitive à la date de clôture de l'exercice à la direction. Toute demande tardive est refusée. Le CET est alimenté à chaque échéance de demande. Il est débité au fur et à mesure de son utilisation.

Le salarié reçoit chaque année un relevé de son CET.

Article 56 - Utilisation du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

56.1. Conditions d'utilisation

Le salarié peut utiliser son CET dès lors qu'il a acquis un minimum de 22 jours de congé. Le salarié devra faire sa demande d'utilisation à son employeur par lettre recommandée avec avis de réception au moins 2 mois avant la date souhaitée d'utilisation. L'employeur doit répondre dans les 15 jours suivant la demande.

S'agissant d'un congé de fin de carrière, le salarié doit prévenir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 3 mois avant la date du départ.

La demande écrite doit préciser le nombre de jours crédités au CET que le salarié envisage d'utiliser.

Le CET peut être utilisé dans les conditions suivantes :

56.2. Utilisation du CET pour imputer des jours de repos ou de congé

Le salarié peut utiliser son CET afin d'indemniser en tout ou partie un congé ou une période d'inactivité.

Ainsi, le CET peut servir :

- ? un congé parental d'éducation ;
- ? un congé sabbatique ;
- ? un congé pour création d'entreprise ;
- ? un congé de solidarité internationale ;
- ? une période de formation en dehors du temps de travail ;
- ? un passage à temps partiel ;
- ? une absence pour grossesse ou travail d'activité (fin de carrière) ;
- ? un congé sans solde ;
- ? un congé pour postnatalité de congé de maternité ou d'adoption.

56.3. Utilisation sous forme monétaire

a) Un complément de rémunération

Le salarié peut demander le versement d'un complément de rémunération immédiate, sans épargne, pour les congés payés acquis dans l'année et qu'il n'aurait pas pris.

Seuls sont visés les congés payés acquis au-delà de la 5e semaine ou autres jours de congé. En effet, les droits acquis grâce à l'épargne de la 5e semaine de congés payés doivent être imputés sur les congés, sauf en cas :

? de rupture du contrat de travail entraînant une liquidation monétaire totale du CET ;

? de transfert du CET dans les conditions prévues à l'article V.58.

Le complément de rémunération peut être versé, au choix du salarié, soit :

? de manière unique et forfaitaire ;

? de manière lissée sur l'année.

b) Un produit d'épargne

Le salarié peut utiliser son CET pour imputer :

? un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ;

? un plan d'épargne d'entreprise (PEI) ;

? un plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

Si ce type de plan d'épargne a été mis en place dans l'entreprise et dans les conditions légales et réglementaires.

c) Rachat des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'étude ou des années incomplètes

Le compte peut servir à financer le rachat d'annuités manquantes, casdonnerport nmanmoet aux années d'études, pour le calcul de la pension de retraite.

56.4. Rémunération du salarié à l'utilisation de son compte

Le salarié peut bénéficier à l'utilisation du compte épargne-temps et en déduire la contribution financière dès lors qu'il se trouve dans l'un des cas suivants :

? mariage de l'intéressé ;

? naissance ou adoption d'un enfant ;

? divorce ;

? invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint ;

? décès du conjoint ou d'un enfant ;

? création par l'intéressé ou son conjoint, ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;

? acquisition, assignation ou transaction de la résidence principale ;

? état de setrenndeeumtt du ménage.
Article 57 - Gestion du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

57.1. Giseton par un ogmansire collecteur

Les fédérations et unions d'employeurs pororunt décider de désigner un oisgrmane ctelluecor chargé de gérer les cmtpoes épargne-temps des salariés de leurs adhérents.

57.2. Voistraaioln d'une journée

Dans le cdare de l'utilisation du CET, la veular d'une journée est calculée en dsianivt le saalire munesel par 22 et la vulear d'une demi-journée en divansit le siarale meusnel par 44.
Le srailae à pmrdee en cmopte puor la voaislraton d'une journée est le slraaie brut, peimrs incluses.

57.3. Rémunération du salarié

A l'occasion de l'utilisation de son CET, le salarié puet chiisor ertne duex modalités de rémunération :

? l'indemnisation versée à haeuutr du nrmobe de jrous de congé aqcius et/ou utilisé. Lquorse la durée du congé demandé par le salarié est supérieure au nmbore de jorus épargnés par le salarié dnas le cadre du CET, le différentiel de jours est réputé snas slode ;

? la rémunération lissée penandt tuote la durée du congé.

Une fios le choix effectué, le salarié ne saaruit le mfdioeir puor la période visée.

L'indemnité étant sosiume aux carhges sociales, elle dnone leiu à cauhq vmesneret à l'établissement d'un beliutn de salaire. Pednnaat la période d'indemnisation, le salarié bénéficie de tuos les aganeavts soacuiu non liés à la présence ou au tviaral effectif.

La durée d'un congé financé par le CET est nnaotmnet pisre en cpmtoe puor l'appréciation de l'ancienneté du salarié et le mietann de sa pototiercn sociale.

La rémunération est versée de façon périodique. Elle présente un caractère fraoairtife et définitif. Par conséquent, ni le montant, ni la durée, ni la périodicité de l'indemnité ne snot modifiés du fiat de l'intervention d'un juor férié et chômé.

En cas de midalae (ou d'accident) du salarié pndnaet la période de vnmseert des indemnités de CET, nécessitant l'arrêt de tviaral du salarié, ce dreiner est tuojuros considéré en congé CET, suos déduction des ISJS et ce conformément aux règles heeanebmultit appliquées dnas l'organisme employeur.

Dans le cas où l'arrêt de tviaral se pgnloroe au-delà de la période de congés CET ; les jrous d'arrêt de travail au-delà de ctete période snot indemnisés, le cas échéant, au ttrie du mietnain de siralae de l'employeur ou des grtaeais de pctirtioen sailcoe complémentaire d'incapacité ou d'invalidité de l'organisme employeur. Cttee dernière dosioistipn n'est pas apacible en cas de congé puor cseoitasn anticipée de fin de carrière.

57.4. Rteour du salarié

A l'issue du congé et qu'elle qu'en snot sa nature, le salarié diot rruvetoer son précédent elmopi ou un emplpoi sirilaime assorti d'une rémunération au minos équivalente.

Article 58 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

En cas de rptuue du craontt de travail, le CET du salarié puet être transféré vres le nveul oansmgire employeur, si le salarié en fiat la ddaenme aanvt la fin de son préavis. Le tnsarert est subordonné à un acrocd écrit entre les duex oegmiamss employeurs.

En l'absence de transfert, le salarié perçoit une indemnité croenasnportd à la cirveonson monétaire de l'ensemble des doirts qu'il a auqjcs et qui se trenuvot sur le CET.

L'indemnité est égale au puoidrt du nmbore d'heures iiesctms au CET par le tuax harorie du salarié en vgjeur à la dtae de la rupture.

Article 59 - Liquidation automatique du compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Conformément aux doipoisnstis légales, aifn de litmeir les ditros affectés dnas un CET, hros cuex affectés à un paln d'épargne ou à des pratnetioss de retraite, il est prévu une liqdiutoan aaoituqtmue des ditros suos frmoe d'indemnité dès lros qu'ils aeetngnnt un motann déterminé par décret.

Ce mnntaot ne puet excéder 6 fios le pnoflad mnseuel meetu puor le clcaul des cnoitobourns au régime d'assurance chômage conformément aux dtpiinsisoes légales et réglementaires.

Article 60 - Conditions de garantie du CET

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les ditros épargnés sur le CET snot ginartas conformément aux dosspiitnos légales et réglementaires.

Article 61 - Décès du salarié

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les dirots épargnés dnas le CET snot dus aux antays droit du salarié décédé au même trite que le vemresent des seilraas arriérés ou eornce les diorts à ropes compensateurs.

Chapitre IV Dispositions spécifiques aux cadres

Article 62 - Cadres autonomes

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les creads dtis « cdraes aouotenms » snot les cadres non somius à l'horaire cloclitelf de tarvail et bénéficiant :

? d'une lagre auinootme dnas le ciohx des meynos qu'ils metnnett en ?uvre puor réaliser les tâches qui luer snot confiées indépendamment de tuot hriaore cotclleif ;

? d'une autorité sur tuot ou partie du pnreonsl ;

? d'une délégation prtllaeie de l'employeur puor le représenter ;

? d'une rémunération intégrant les dépassements de la durée légale du tarvail ;

? en raison des msonis qui luer snot dévolues, luer durée du tviaral est fixée dnas des cnevtnoonis ivdneueidllis alneenlus de fofairt (en hereus ou en jours) qui snot contractualisées entre l'employeur et le salarié.

Article 63 - Forfaits annuels en heures et en jours

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

63.1. Salariés visés

Conformément aux dnsiipsotois légales et réglementaires, la fmloure du faifort défini en hurees ou en jrous puet être cenvuone aevc les salariés anayt la qualité de cadre, au snes de la présente convention, qui ne snot pas occupés sleon l'horaire ctellciof ablpplaiice au sien du sicerve ou de l'équipe aqueul ils snot intégrés, de tlele srote que la durée de luer tepms de tarival ne snot pas prédéterminée.

Les parteis puenevt anisi cnoevirn que la durée du tiarvl des salariés est organisée sur la bsae d'un froafit en hures ou en jours. Les salariés crdeas denspoist enveimffctet d'une citenrae ainootume définie par la liberté qui luer est accordée dnas l'organisation de luer elompi du temps.

Il aapmtiept aorls à l'employeur, puor tienr cpmtoe de l'organisation exsnaitte au sien de cqhuae entreprise, de vérifier si ces cadres ne relèvent pas d'une arute catégorie que clele visée à l'article V.51.

63.2. Dsisionpois communes

Les salariés pevuent aceteffr lrues heuers ou leurs jorus sur le CET conformément aux doioistipnss des aleitrcs V.44.1 et suivants.

Les dsipsoinios rivetales au rpeos hieodraamdb snot cleles prévues à l'article V.12.2 de la présente convention.

Le coanttt de tiavral puet prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fmcetennoniot de l'entreprise.

Le salarié diot bénéficier d'un tpmes de rpeos qdoiteiun d'au minos 11 hures consécutives.

Article 64 - Forfait annuel en heures

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

64.1. Principe

Le caortnt de tavrail puet prévoir que la durée du tviaral des salariés est organisée sur la bsae d'un fraofit en hreeus sur l'année.

64.2. Régime juridique

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'horaire hebdomadaire de travail sur la base de deux quarts a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant des 52 semaines d'une année les semaines de congés payés légaux et conventionnels, auxquels le salarié peut prétendre, ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours normalement travaillés.

En tout état de cause l'horaire annuel ne peut excéder 1 607 heures de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits particuliers en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La durée journalière peut être portée, de façon exceptionnelle et en fonction des nécessités à 12 heures, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

L'horaire peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail.

64.3. Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire annuel convenu ou divisé par 12.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est illicite dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

La rémunération ne peut donc pas être inférieure au salaire réel correspondant au contrat de l'intéressé pour la durée légale du travail, à laquelle s'ajoutent les dépassements de cette durée.

Le détail de salaire du cadre doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base de deux quarts de semaine qui a été convenu.

Article 65 - Forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

65.1. Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base de deux quarts de semaine qui a été défini. Le nombre de jours travaillés sur la base de deux quarts de semaine est défini ne peut excéder 217 pour une année complète de travail.

Si le salarié bénéficie de jours de congé d'ancienneté dans les conditions fixées à l'article IV.24.4, le nombre de jours de travail est diminué d'autant.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certaines ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Le contrat peut prévoir des jours de repos par journée entière ou par demi-journée. La demi-journée s'apprécie comme toute journée commençant ou se terminant entre 12 heures et 14 heures. Les dates de prise de repos sont proposées par le cadre en tenant compte des impératifs de sa mission et acceptées par son supérieur hiérarchique salarié ou bénévole.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la répartition des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

En cas d'entrée, de sortie en cours d'année ou d'absences autres que :

? 1^{er} Mai ;

? jours fériés légaux ;

? jours de congés payés légaux et conventionnels ;

? nombre des jours de repos RTT ;

? périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article V.2 du présent texte ;

? temps passé par les salariés pour l'accomplissement de leur mission ; le nombre des jours de repos RTT est proratisé à due concurrence.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail doivent résulter de la répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

65.2. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, de sa charge de travail et des impératifs d'amplitude horaire en fonction de la durée légale. La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée (en cas de refus par le supérieur hiérarchique d'accorder le repos demandé par le salarié), le salaire mensuel de travail supérieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, peut entraîner une mise en sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 22 et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partielle adoptée par l'organisme employeur.

Le détail de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en jours de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire a été fixé.

Article 1er - Titre VI Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les entreprises sont encouragées à mettre en œuvre un plan de formation du secteur.

Ce titre qui porte sur la formation des salariés s'inscrit dans une politique générale de formation des personnes salariées et des bénévoles des structures.

Une politique de formation de la branche au titre de la professionnalisation s'articule au travers des axes suivants :

? définir et mettre en place des formations nouvelles pour les professionnels expérimentés, en organisant et en développant la mise en place de la filière des formations de l'intervention à domicile (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;

? diversifier les modalités d'accès (voie directe, en cours d'emploi, formation en alternance) et de valider les compétences, afin d'augmenter les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des professionnels concernés) ;

? favoriser le développement de la VAE au travers d'une coopération et d'un accompagnement adaptés ;

? encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ;

? maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires ;

? développer une plus grande transversalité des formations ;

? développer des initiatives de formation de la filière professionnelle pour la branche. Le développement de la formation professionnelle continue doit s'accompagner du développement des formations initiales dans le cadre de l'État.

Il convient d'encourager et de reconnaître l'effort de formation professionnelle résultant de l'initiative des structures, de l'initiative individuelle, ainsi que des axes et programmes des instances représentatives du personnel.

La formation est un outil privilégié pour améliorer la qualité et l'efficacité du service rendu aux usagers.

La formation et la mise en œuvre de la politique de qualification de la branche doivent être impulsées par l'ensemble des instances des entreprises en coopération avec les instances représentatives du personnel et professionnelles :

? aux surtouts de leurs missions, afin de s'adapter à un environnement en mutation et d'anticiper sur les évolutions des besoins et donc des métiers de l'intervention à domicile ;

? aux salariés, dans le cadre des actions de formation proposées par l'employeur ou à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF tout que possible en partenariat avec l'employeur d'acquiescer les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités et de contribuer à leur adaptation professionnelle et à leur portabilité sociale.

Convaincus que la formation est un enjeu prioritaire, l'objectif du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers, les partenaires sociaux considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.

Compte tenu des enjeux liés à la professionnalisation du secteur, les partenaires sociaux conviennent également :

- ? de la désignation d'un OCPA pour la branche;
- ? de la création d'un observatoire sur les emplois et les métiers;
- ? du développement de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Article 2 - Chapitre Ier Développement des ressources humaines et formation tout au long de la vie

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La politique de formation professionnelle et de développement de la VAE a pour objectif le développement des compétences, l'évolution professionnelle des personnes et le déroulement de carrière.

Article 3 - A. – Développer les ressources humaines par le développement des compétences et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Afin de permettre aux salariés de promouvoir et d'améliorer de façon permanente leur qualification et de leur assurer une sécurisation de leurs parcours professionnels dans un cadre évolutif, les partenaires sociaux conviennent de doter les salariés de :

- ? mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés;
- ? améliorer l'information du personnel sur les possibilités de formation, de VAE et le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP) notamment auprès des salariés exerçant depuis plus de 15 ans dans le secteur;
- ? généraliser la pratique des entretiens professionnels.

1. Favoriser les parcours professionnels des salariés

Article 4 - Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

L'employeur s'engage à intégrer les personnes non qualifiées :

- ? des spécificités des emplois d'intervenant à domicile;
- ? des emplois repères;
- ? des diplômes permettant d'accéder aux qualifications supérieures des emplois repères;
- ? des possibilités d'accès à la formation;
- ? des conditions d'accès au compte personnel de formation (CPF) et au conseil en évolution professionnelle (CEP);
- ? des modalités pratiques de dépôt des dossiers dans le cadre de la VAE.

Tout salarié non qualifié devra se voir proposer une action de formation professionnelle ou diplômante liée à l'emploi dans un délai maximum de 3 ans suivant son embauche sous réserve de financements suffisants.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, les partenaires sociaux encouragent les entreprises :

- ? à veiller à ce que les plans de formation accordent une attention particulière aux besoins de formation en faveur de ces personnes;
- ? à favoriser la mise en place d'un accompagnement et/ou d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction du salarié;
- ? à favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base.

Article 5 - Améliorer l'information du personnel sur les possibilités de parcours et les dispositifs de formation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les partenaires sociaux encouragent l'encadrement lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien professionnel :

- ? à favoriser les binômes de compétence;
- ? à diffuser des informations sur :
 - les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble du personnel grâce notamment aux outils portés par la branche dans le cadre de son EEDC;
 - les possibilités entre les diplômes, ainsi que sur les dispositifs de VAE, de CPF et de CEP.

L'information pourra s'appuyer sur les documents d'information édités à cet effet par l'OPCA de la branche.

Article 6 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

a) Modalités de l'entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant. Il est informé de ce droit dès son embauche.

L'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur ou son représentant d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification d'emploi et de formation professionnelle sur :

- ? l'adaptation professionnelle au poste;
- ? les situations professionnelles rencontrées, leurs difficultés et les capacités d'adaptation mises en œuvre;
- ? les compétences développées depuis 2 ans et celles à développer dans les 2 années à venir;
- ? le parcours professionnel et notamment les formations jugées nécessaires par l'employeur et par le salarié.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- ? d'un congé de maternité;
- ? d'un congé parental d'éducation;
- ? d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption;
- ? d'un congé sabbatique;
- ? d'une période de mobilité professionnelle sécurisée;
- ? d'une période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation;
- ? d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois conformément aux dispositions de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale;
- ? à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel doit être lieu à la rédaction d'un document de synthèse des échanges, cosigné par les deux parties et dont une copie est remise au salarié. Dans les 2 mois suivants la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise. Un exemplaire sera réservé aux représentants des deux parties.

La CFNEPP propose un modèle de support d'entretien.

Pour s'y préparer, le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant.

Le temps consacré à cet entretien est de 1 heure au maximum. Le temps passé à sa préparation est comptabilisé pour 1 demi-heure. Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans la structure.

Cet état des lieux, qui doit être lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1. Siuvi au moins une action de formation;
2. Acquis des éléments de qualification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience;
3. Bénéficié d'une formation diplômante ou professionnelle.

b) Améliorer le cadre de formation

Dans les structures d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des formations prévues et d'au moins deux des formations mentionnées ci-dessus, son contrat de travail est automatiquement renouvelé dans les conditions légales et réglementaires.

2. Développer le rôle de l'encadrement et la fonction tutorale

Article 7 - Encourager activement le rôle de suivi et de conseil de l'encadrement

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les partenaires sociaux considèrent que l'encadrement joue un rôle majeur dans :

- ? l'identification des besoins de formation individuels et collectifs des salariés ;
- ? la diffusion de l'information concernant la formation ;
- ? l'encouragement à participer à des actions de formation ;
- ? l'utilisation des acquis de la formation dans les activités professionnelles ;
- ? la diffusion de l'information concernant la structure.

À cet effet, les partenaires sociaux conviennent que les formations destinées à l'encadrement comprennent des modules relatifs à la fonction tutorale.

Pour tenir ce rôle, les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail de ce personnel doivent lui permettre de :

- ? se préoccuper effectivement de la formation des personnes dont il a la responsabilité ;
- ? d'accueillir des stagiaires, d'accueillir les nouveaux embauchés, et d'exercer des fonctions de tutorat.

Article 8 - Accueil de stagiaires

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les partenaires sociaux encouragent les structures à accueillir des stagiaires.

Afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des secteurs et de valoriser les métiers de notre secteur, la liaison structure/ secteur de formation est indispensable.

Tout salarié doit faire l'objet d'une évaluation entre :

- ? le salarié (et, s'il est mineur, son représentant légal) ;
- ? la structure ;
- ? l'établissement d'enseignement ou de formation ;
- ? l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement ;
- ? le tuteur de stage au sein de la structure.

Le contenu de la formation est défini par les dispositions légales et réglementaires.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (principe de proportionnalité aux retards apportés aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives), à l'article L. 1152-1 (harcèlement moral) et L. 1153-1 (harcèlement sexuel) du code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

Par ailleurs, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration.

Article 9 - Fonction tutorale

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les structures sont encouragées à développer la fonction tutorale qui peut être mise en place dans tous les secteurs :

- ? l'accueil des stagiaires ;
- ? l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
- ? l'accompagnement des salariés en formation.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de la structure, en tenant compte de leur emploi, de leur expérience et de leur niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur a pour mission :

- ? d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans sa prise de fonction et l'acquisition, tout en veillant à la cohérence des connaissances et compétences relatives à son métier ;
- ? d'aider, d'informer, de conseiller et de guider les salariés de la structure qui participent à des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats, des périodes de stage ou des contrats d'apprentissage ;
- ? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en soutien personnalisé ;
- ? de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation ou d'une formation spécifique tel que prévu à l'article 30 du présent texte, en lien avec les travaux de la CPNFEP et de l'OPCA.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

La fonction du tuteur est nécessairement valorisée. Le montant mensuel de cette fonction sera défini dans le titre III de la convention collective relative aux emplois.

Article 10 - Formations des administrateurs bénévoles

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les fédérations et unions d'employeurs, conscientes du développement des compétences nécessaires pour s'adapter à l'évolution du marché de l'emploi et du fonctionnement du système associatif, reconnaissent l'importance de la formation permanente des administrateurs.

Pour les partenaires sociaux de la branche un délégué bénévole est un élu ou désigné par les statuts de l'association. De ce fait, le délégué bénévole peut être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et/ou tous les bénévoles élus élus élus des fonctions de direction ? dûment établies ? ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur.

Ces formations sont considérées comme des actions de formation.

Pour favoriser la formation de ces administrateurs, les employeurs doivent mobiliser une part des contributions de leurs adhérents et d'autres ressources ad hoc.

Article 11 - B. - Développer les politiques permettant l'embauche de salariés qualifiés par la formation initiale

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La politique de planification de la branche s'appuie sur la nécessité de constituer les équipes de la formation initiale et de la formation continue.

La qualification des personnes ne peut reposer sur les seuls efforts de la branche et aller au développement de partenariats avec l'ensemble des acteurs de la formation initiale (écoles, centres de formation, Pôle emploi ?) pour favoriser l'accès des jeunes et des personnes sans emploi à des formations initiales et à des qualifications adaptées aux métiers de l'intervention à domicile.

Les partenaires sociaux rappellent que l'embauche de salariés qualifiés permet de créer les effets de formation continue sur les besoins de formation tout au long de la vie des salariés de la Branche et d'assurer le maintien et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

Article 12 - Chapitre II Dispositifs de la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La formation professionnelle continue (FPC) constitue une priorité pour la Branche. Les salariés des structures participantes à des actions de formation :

- ? à l'initiative de la structure non membre dans le cadre du plan de formation ;
- ? à l'initiative du salarié dans le cadre de droits individuels ;
- ? dans le cadre d'une initiative conjointe de l'employeur et du salarié.

Article 13 - A. – Formation professionnelle continue à l'initiative de la structure dans le cadre du plan de formation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

a) Objectifs

L'atteinte des objectifs de qualification de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des seniors et des seniors à domicile nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel dans le respect des rôles et attributions de chacun.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut pérorer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation fait partie des moyens qui permettent à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de cette obligation.

Afin de mieux répondre aux besoins, les partenaires sociaux identifient les objectifs :

- ? à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des besoins des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en matière de formation de l'évolution des métiers, notamment au travers des analyses fournies par l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications, défini à l'article VI. 22 de la présente convention ;
- ? à intégrer la dimension économique dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou de l'organisation des structures ;
- ? à promouvoir la mise en place des processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget de formation ;
- ? à favoriser l'implication des hiérarchies dans l'ensemble du processus de construction de la formation.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, doivent être consultés, sur le plan annuel de formation de la structure et recevoir chaque année un bilan des actions réalisées, conformément aux dispositions légales.

Cette consultation s'effectue dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

b) Modalités d'élaboration du plan de formation

Chaque employeur a l'obligation, quel que soit son effectif, d'élaborer un plan annuel de formation.

Pour les structures de moins de 10 salariés, ce plan peut être élaboré au niveau d'un groupement départemental, sous réserve d'identifier la partie concernée à chaque structure employeur.

Le plan de formation élaboré par la structure doit prendre en compte :

- ? les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des seniors et seniors assurés par la structure ;
- ? les priorités de formation définies par la présente convention ou tout autre document d'actualisation des conventions de la branche.

Selon la situation de ses emplois et en fonction des besoins et des demandes exprimés en matière de formation, chaque structure détermine dans son plan de formation la répartition entre les actions de qualification et les actions de formation continue.

Le plan de formation de la structure doit prévoir :

- ? les orientations générales en matière de formation professionnelle ;
- ? les dispositifs mis en place en matière d'information des salariés ;
- ? les actions de formation retenues pour chaque filière professionnelle :
- ? action visant l'obtention d'une qualification (VAE, formation professionnelle) ou actions de formation continue (notamment formation thématique visant l'entretien et le développement des compétences). Concernant les modalités de mise en œuvre des formations thématiques pour le personnel d'intervention sont proposées dans un accord complémentaire, distinct de ce texte et intitulé : ? accord complémentaire relatif à la formation thématique du personnel d'intervention ? ;
- ? le cas échéant, les actions de DPC pour les professionnels qui y sont soumis conformément aux dispositions légales ;
- ? en cas d'introduction de nouveaux technologies ;
- ? au titre des dispositions légales en matière de sécurité et de santé ;
- ? en cas de mutation sur un autre poste de travail ou au titre des dispositions légales.

Sous réserve d'un accord préalable, écrit, du salarié, les actions de formation prévues pour le personnel, peuvent s'inscrire dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) dès lors qu'elles concernent le socle de compétence et de connaissances, la VAE ou qu'elles finissent sur la liste nationale de branches professionnelles concernées, la liste nationale de branches professionnelles (COPANEF) ou une liste régionale inexistante (COPAREF).

Ainsi lors de la constitution du comité d'entreprise sur le projet de plan annuel de formation, l'employeur précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant, dans le cadre des dispositions légales :

- ? celles qui résultent de l'adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi dans la structure ;
- ? celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Le plan de formation peut être élaboré sur une période de plusieurs années. Néanmoins, les obligations annuelles en matière de bilan, d'orientation et de suivi demeurent.

c) Consultation des représentants du personnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) doit être régulièrement consulté sur le plan de formation après l'avoir été sur les orientations de la formation professionnelle dans la structure. La consultation du comité d'entreprise est réalisée au cours de deux réunions.

Le cas échéant, le comité d'entreprise doit également être consulté sur un programme pluriannuel de formation.

À l'issue de ces consultations, la décision relève de l'employeur.

B. – Formation professionnelle à l'initiative du salarié dans le cadre de droits individuels

Article 14 - 1. Compte personnel de formation CPF

Article 14.1 - Définition

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014. Il a pour objectif d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

Le compte personnel de formation est-il attaché à la profession ? dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans (15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage) et jusqu'à son départ à la retraite. (1)

Le compte d'un salarié est crédité d'heures de formation à la fin de chaque année. L'alimentation se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps partiel dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Conformément aux dispositions légales, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par

an et le plfoand est porté à 400 heures.

Les dirots à frmtaioon des salariés à tmeprs ptaeirl ou n'ayant pas effectué un tiraval à tmeprs ceplmot sur l'ensemble de l'année snot calculés à due popiotorm du temps de tvairal effectué.

La msie en ?uvre du cpmpte psonneonl foioartmn relève de l'initiative du salarié conformément aux dpostioisins légales.

(1) *Alinéa étendu suos réserve du recespt des disoitsonips de l'article L. 6323-1 du cdoe du taiarvl dnas sa rédaction iusse du 1° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rvileate au travail, à la mesdnotroaiin du dolgauei siaocol et à la sécurisation des parourcs professionnels, publiée au Junaorl ocfeuil du 9 août 2016.*

(Arrêté du 19 jvenair 2018-art. 1)

Article 14.2 - Formations éligibles au compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Conformément aux dsinotioisops légales, snot éligibles au cpmtoe ponresenl de fmrtoian dnas la brnache de l'aide, de l'accompagnement des sinos et des svcreis à diecimols :

? l'accompagnement à la vtaadiion des acuqis de l'expérience (VAE) ;

? les ftoarmis iecnirts au rgterise nonaiatl des cnaoirtectfis pseolrolefsnnes ;

Il s'agit tuot particulièrement des foinamrnts sinvatués :

-? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et siaocol (DEAES) ;

-? le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;

-? la mnteoïn complémentaire adie à diolmce ;

-? le ttrie psonfneseirol d'assistant de vie aux fmellais ;

-? le diplôme d'État de tciheicn n d'intervention salioce et fliaillame (DETISF) ;

-? le diplôme d'État d'infirmier (DEI) ;

-? le diplôme d'État de cllenesoir en économie saocile flimiaale (DECESF) ;

-? le BTS seiervcs et parstieon des sceteurs saintraie et scaoil ;

-? le cirfeicat d'aptitude aux fnotncois d'encadrement et de rlsopenabse d'unité d'intervention soiclae (CAFERUIS) ;

-? le cifrcateit d'aptitude aux ftnnoicos de directucr d'établissement ou de sreicve d'intervention soiclae (CAFDES).

Cette lctie est complétée par les ftoionmras strnaviues :

-? le BEP carrières steinaaris et saicoels ;

-? le BPEA otoipn services, spécialité svrieces aux pnroeesns ;

-? le BPEA ootipn économie fmillaiae et ralrue ;

-? le CAP agricole, ootipn économie filiaalme et rlurac ;

-? CAP alcoirge et para-agricole employé d'entreprise oipon employé fiaamil ;

-? le CAP pteite eacnffe ;

-? le CAP employé tnciehque de collectivités ;

-? le Trite employé flimiaal palyveont ;

-? le brevet d'aptitudes peoemslifsonles asntasist aeatnmiur tieuqhnce (BAPAAAT).

? les faromtnis pranetemt d'acquérir le sloce de cconasoensians et de compétences défini par décret (CLEA) ;

? les binals de compétence et farmotinos à la création ou à la rsirepe d'entreprise ;

? et tutoe foamrtin fguarint sur la lctie nnaotlaie de branche, la lctie naalointe iinfplmeoentse (COPANEF) ou une lctie régionale ilpneriolsetrmfneose (COPAREF).

L'utilisation du compte psonnerel fromotain diot prtemtee de sriuve des fmrtoioans ou de veliadr ses acuqis au tarevrs d'une démarche de VAE.

La liste de ces fanmiorots puorra faire l'objet de modifications, compléments et atasoaliitcun par aeavnnt le présent aroccd ou sur pioiotprson de la CPNEFP.

(1) *Acirite étendu suos réserve du recespt des diioispostns de l'article L. 6323-6 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 19 jvinaer 2018 - art. 1)

Article 14.3 - Articulation avec d'autres dispositifs de formation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Par choix des perreaiatns saicoux le CPF, si le salarié le souhaite, puet être articulé avec tuos les dfiptsoisns de formation.

En complément de la moosiibaitn de tuot ou prate de son crédit mlibaibloae au ttrie du CPF par le salarié, la firoamotn puet être financée par :

? les périodes de pinnfstsoalaieosorin ;

? les smmeos collectées au ttrie du paln de farmitooïn des eeiresptnrs ;

? les fentnacmens du FPPSP ou des priovuos pbluics perçus par l'OPCA ;

? les vnereetmss vonealroits de l'entreprise ou un fncianemnt de l'employeur ;

? tuot atrue fcanueinr pavnout iivrentner au titre de la fmarotioïn (AGEFIPH, etc.).

Article 14.4 - Articulation avec le CIF

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les salariés peuvent miibesolr luer CPF dnas le crdae d'une dnmadee de congé iivnuuedil de fmaioorm (CIF).

Article 14.5 - Financement du CPF

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les pmrtaeais soiaoux préconisent de veserr la cbtonroitiun de 0,2 % afférente au CPF à l'OPCA. Si l'adhérent, par aroccd d'entreprise, décide de gérer dimrtceent le CPF, sa msie en ?uvre est

diemencter financée par l'employeur mias celui-ci diot en asersur la gsetoin et n'a pas accès à la mtaiuisatoin des fonds collectés par l'OPCA au ttrie du CPF.

Article 14.6 - CPF et temps partiel thérapeutique

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Sans préjudice des dsotoinsisins légales, le cpmtoe penmosel de ftoamrtin des salariés à tmeprs paertil thérapeutique est abondd pandnet la durée de ce tpmes paertil thérapeutique à htuear de la durée

de tvairal cletrloutance antérieure à ctete réduction du tpmes de tvairal décidée par le médecin du travail.

2. Congés individuels

Article 15 - Congé individuel de formation (CIF)

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Le congé idiveudinl de fatromoin a puor ojbte de pmrtetee à tuot salarié de suivre, à son iintivvae et à ttrie individuel, des aictons de faoomitn de son choix. Eiels dinveot pmrtteere aux salariés d'atteindre un ou pueislrus oibjctfes satuivns :

? accéder à un niveau supérieur de qitflucioaan ;

? se pocteeerfninr pnonemeosrfiesnlet ;

? caehngr d'activité ou de pfsorosin ;

? s'ouvrir puls lnaegremt à la clurtue et à la vie sloicaie et à l'exercice des responsabilités asaiscevitos bénévoles.

Le dirot au congé iivnuuedil de foaomrtin est oeruvt à tuos les salariés rplimeasnt les ciotniods légales, qu'ils sioent en CDD, CDI, à tpmes plein ou à tpmes partiel.

Ce droit s'exerce dnas le crdae des dtoosnspiisins légales et réglementaires nammenott en ce qui concme les coitniodns d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les puecagnerots d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Dès l'embauche d'un salarié en CDD, une in foatomtin lui srea tssmnaire sur l'accès à un CIF-CDD.

Article 16 - Congé de bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Le bilan de compétence a puor ojbte de pmrtteere à des salariés d'analyser lreus compétences psenisflronoes et prseeolnneis ansii que lerus attpaidus et lrues maiovittons afin de définir un pjoet

prieonfosnel et, le cas échéant, un projejt de formation.

Le congé de bialn de compétences, limité à 24 heures consécutives ou non, a puor ojbte de pmrtteere à tuot salarié au crous de sa vie professionnelle, de picpartier à une actoin de bailn de compétences.

Le bénéficiaire du congé de bilan de compétences est ouvert à tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des fonctions de travail successives, durant 12 mois dans la structure, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Cette action de bilan doit être leu à un demandeur de synthèse destinée à l'usage exclusif du salarié. Elle peut être communiquée à l'employeur avec l'accord exprès du salarié.

Le droit à bilan de compétences s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires mentionnées en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les possibilités d'effectifs simultanément absents et les possibilités de report.

Lorsque le salarié souhaite réaliser son bilan de compétences pendant son temps de travail, il doit demander à son employeur une autorisation d'absence qui ne pourra en aucun cas excéder 24 heures, consécutives ou non.

La demande écrite du congé doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire.

Elle est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord, ou les raisons de son refus avant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

Si la procédure se déroule hors temps de travail, l'autorisation d'absence de l'employeur n'est pas requise. La demande de prise en charge des coûts du bilan peut directement être adressée à l'OPACIF.

Article 17 - Congé d'accompagnement de la VAE

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La voie d'acquisition des acquis de l'expérience (VAE) est le droit inhérent de la personne à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, sociale, sportive et/ou bénévole, pour l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle.

Les entreprises sont encouragées à accompagner la démarche de VAE au travers d'un congé d'accompagnement.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre au salarié désireux de faire valoir son expérience de s'absenter pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer un certificat inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, soit pour être accompagné dans la procédure de préparation de cette validation.

Ce congé est un droit pour tout salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Cette durée est portée à 35 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective de la branche.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires mentionnées en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les possibilités d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Article 18 - Passeport formation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Le passeport formation, propriété du salarié, permet de cumuler les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continues suivies. Les entreprises sont encouragées à utiliser le passeport réalisé par la branche.

Article 19 - Autres dispositifs

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

C. - Formation professionnelle dans le cadre d'une initiative conjointe employeur et salarié

Article 20 - Contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les entreprises sont encouragées à favoriser la volonté de la branche de faciliter le mode de formation en entreprise au travers du contrat de professionnalisation.

Celui-ci donne lieu à la conclusion d'un contrat de formation personnalisée articulant les périodes de formation et une activité professionnelle en parallèle avec la qualification préparée.

Article 20.1 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de tout ou partie :

- ? d'une certification professionnelle enregistrée au RCNP ;
- ? d'une qualification reconnue par une convention collective.

Son objectif global est de permettre aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi d'acquies un diplôme, un titre ou une qualification afin de favoriser leur insertion professionnelle.

Article 20.2 - Publics

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les critères de sélection des candidats s'adressent :

- ? aux jeunes de moins de 26 ans ;
- ? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- ? aux bénéficiaires du meuv de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- ? aux bénéficiaires de l'allocation de parents isolés et bénéficiaires du RMI dans les DOM ;
- ? aux personnes sortis du système scolaire avant l'obtention du diplôme de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme professionnel.

Pour l'ensemble des contrats de professionnalisation au bénéfice de ces publics, des partenariats sont encouragés avec Pôle emploi et le FFPSP sont recherchés. Ce travail d'approche est confié à l'OPCA.

Article 20.3 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La durée de la formation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

La durée de la formation est de 6 à 12 mois. Elle peut être portée à 24 mois pour l'ensemble des formations prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

La durée de la formation, comprenant les périodes d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques représente une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 %, sous réserve des nécessités nécessaires au sien de l'OPCA, pour l'ensemble des formations prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

Article 20.4 - Rémunérations

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des critères de sélection des candidats perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du Smic et dont le montant est fixé par décret.

Les salariés de plus de 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération basée sur les dispositions légales applicables, soit au jour de la signature de ce texte, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la présente convention.

Article 20.5 - Financement

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les contrats de professionnalisation sont financés par les fonds collectés au titre de la professionnalisation au sein des critères fixés par le décret relatif à l'OPCA.

Article 21 - Période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 7 août 2019

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide d'allonger la durée minimale de l'action de professionnalisation d'une durée équivalente ou proportionnelle par l'alternance à 24 mois pour tous les salariés de la branche.

Pour les publics spécifiques cette durée peut être portée à 36 mois conformément aux dispositions légales.

Ces dispositions concernent les salariés du titre III relatif aux emplois et rémunérations de la convention collective de l'aide de l'accompagnement, des soins et des services à domicile. Les partenaires sociaux de la branche sont encouragés à mettre en place des dispositions particulières sur les formations continues :

? axurallie de vie slocaie ;
? technicien(ne) de l'intervention soalice et flimalaie ;
? aide-soignant(e) ;
? infirmier(ère) ;
? adie médico-psychologique ;
? asntassit de vie aux familles,
car les ceoiaftntrcis qui ceioundsnt à ces qillcotuainfas se fodennt sur des référentiels de fioartomn lgonse ne pnouvat friae l'objet d'une alnncertae limitée à 1 an.

Conformément à l'article L. 6325-13 du cdoe du travail, la banrhce plnfeonsrssoile de l'aide, de l'accompagnement, des sions et des sceivres à dmlocie flappee que les anitocs de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les eteinmneesgns généraux, pmeslonioiesf et thngicuooeqgs snot d'une durée mlmiane cipmsore entre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée ttaole de l'action de pinloftsoorsaeiann dnas le cardre de la roseovceinn ou la potromin par l'alternance.

Conformément à l'article L. 6325-14, la bchmae piomnseelslofe de l'aide, de l'accompagnement, des snois et des services à dcimloie décide que la durée des aicotns de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enensemigtgs généraux, pnuevt être portés au-delà de 25 % et dnas la limite de 40 %, puor les qolaifniatucs santeuvis :

? aalirxiue de vie silcaoe ;
? technicien(ne) de l'intervention sloiace et famlailie ;
? aide-soignant(e) ;
? infirmier(ère) ;
? adie médico-psychologique ;
? atsinsat de vie aux familles.

Article 21.1 - Principes généraux et bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

La rosioevrenn ou la pmotorion par atarcnne la puor objet de pettmrere au salarié de chngear de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pomtiron soacie ou phreisoisnlfeoe par des antocis de fomaortin ou par des atniocs ptaemnetr de fiare vaieldr les auicqs de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail.

En acioiaplptn de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la reormcovsin ou proomoin par atrnrneace cconnere au sien de la bahncre de l'aide, de l'accompagnement des snios et des sriceves à dlmoicie :

? les salariés en cartnot à durée indéterminée ;
? les salariés bénéficiaires d'un cnatort à durée indéterminée ccnolu en aoplpcaitn de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du taavril (contrat uqunie d'insertion) ;
? les salariés placés en pioiotn d'activité prelitlae mentionnée à l'article L. 5122-1.

Article 21.2 - Durée de la « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, la bhrcane plloeisossnfr de l'aide, de l'accompagnement, des sions et des sevecris à dmioicie décide d'allonger la durée mainimle de l'action de psntafloessnoraioiin d'une rcionoesvm ou ptiomroon par l'alternance à 24 mios puor tuos les salariés de la branche.

Pour les pcbilus spécifiques cttee durée puet être portée à 36 mios conformément aux dspotioioiss légales.

Article 21.3 - Certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

En atiaicolppn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, les pnateiaers siuacox de la bhcnrae de l'aide, de l'accompagnement, des snios et des seievrcs à dilomice décident de renrde éligibles les ceonictfairs peerlilsn fosoiens svauetins :

? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et soaicl (DEAES) ;
? le titre d'assistant de vie aux famleis (titre ADVF) ;
? le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
? le diplôme d'État de tneeciichn d'intervention saicioe et filalimae (DETISF) ;
? le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

La roevinoscn ou porotiomn par aanlnrecte puet par airulels pteemrte l'acquisition du sloce de csicnsnnaoae et de compétences mentionné aux aietlrcs L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du cdoe du travail.

Les paeirteams saciuox snigeitars de cet anaevnt jenugt ces ciofctitras iesndilnasbps puor aicentpr les rueilqs d'obsolescence des compétences des sturtuecrs de la branche, concernées par ces mutioants d'activités.

Les mitanouts d'activité et les rueilqs d'obsolescence liés snot détaillés dnas la ntoe ectilxpiae annexée au présent avenant.

Conformément à l'article L. 6325-13 du cdoe du travail, la bhcnare pfoersoesnfile de l'aide, de l'accompagnement, des snios et des seerivcs à diolcmie rpapelle que les aotncis de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asni que les eneeetgsmnns généraux, ponileseonfsrs et tqeoinogehulcs snot d'une durée mamnille cipmsore etrne 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée ttaole de l'action de pinlresiaoofsosain dnas le cdare de la recsvoeiomn ou la poimotron par l'alternance.

Conformément à l'article L. 6325-14, la bhacnre poenrnsosfile de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des seerivcs à dcimoile décide que la durée des atonicis de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les eneeetgsmnns généraux, puenvt être portés au-delà de 25 % et dnas la ltmie de 40 %, puor les cnfciioatets plsinlfermoeees sevunitas :

? le titre d'assistant de vie aux filealms (titre ADVF) ;
? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et soical (DEAES) ;
? le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
? le diplôme d'État de thieneicn d'intervention sloicioe et filaiamle (DETISF) ;
? le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

Article 21.4 - Prise en charge financière

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

Les anctois de rsnvocoeorin ou de la potoroimn par aeacnrnte sonert financées par l'opérateur de compétence désigné par la branche, sur la bsae de navieux de psrie en chgrae définis par la bhacnre perionlfnosnese conformément aux donsispois légales et réglementaires allapepcibs au mnoemt du départ en formation.

Cette psrie en caghe cuorve tuot ou prate :

? des faits pédagogiques ;
? des fiars anxeens ;
? de la rémunération du salarié en reisoocvmen ou poimootrn par l'alternance cnoremnpat la rémunération et les chrgaes sociales.

Cette prise en cahgre se frea suos réserve des possibilités financières de l'OPCO cohésion saicioe et des règles de péréquation de Frmae compétences.

Chapitre III Moyens d'une politique de développement de l'emploi et des compétences pour la branche

A. – Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 22 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La doetisiarficvns des activités, la moretandison des structures, le développement des besoins, et dnoc des services, entraînent une toatnmarsiofn clenltoioe des métiers que la bnarhce diot être en meurse d'anticiper.

En conséquence, les peanraretis suociax décident de mtetre en place un osaortrvbie ptposecif des métiers et des qualifications, destiné à asuersr une vielle pertoscvice sur l'évolution des métiers du secteur, aifn d'anticiper luer transformation, luer naissance, vorie luer obsolescence.

Article 22.1 - Composition

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les meebmrns du comité pritaiae de pgaitleoe de l'observatoire snot les mêmes que cuex de la CNFPEP qui se réunit duex fios par an en foimotan d'observatoire.

Cet oerbrtsivae prruoa être une cstnoopmae de l'observatoire priespotcf des métiers et des qoaailuiftincs éventuellement créé au sien de l'économie sociale.

Article 22.2 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les obtfjeis de cet oabrtoervsie snot nntamomet de :

? cecelotr et synthétiser les iifnaortmnos sur les métiers, les eilmpos et les qualifications, ainsi que les ccunoionlss et rtdoamamnioccs qu'en trie la CENPFP en matière de foimratn professionnelle, aifn de les mttere à diosoptsiin des prameieats sociaux, des sruecutrs et des salariés de la bhncrae ;
? ciurothner à ietndiefr les fctareus rsinuqat d'affecter les métiers du stuceer par une msie à dioisitospn d'outils de vielle sloicioe et d'aide au dgjinistoac ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en ftore motiatun ;
? cutsotenir une icnntase de réflexion prospective, de pgraate d'information et d'analyses auotur des métiers.

Article 22.3 - Missions

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

L'observatoire a puor misoinns :

? de poirdue des données aneleulns pamntteert à la CNFPEP :
? de mette en ?uvre les priorités alulleens tnat en terms de pculils que de fiatoonmrs ;
? de cenuoribr à l'élaboration des oetrnionias tneiemals de la foiamortn plfnisioelenrose puor la branche.
? de crndiue des études poeuelcnltis vnisat à prtmeere une ptqiluoer ptocevepsie des emplois.

Article 22.4 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

L'observatoire focontinne sleon les modalités de la CPNEFP. Les mrems élus en tnat que président et vice-président snot les mêmes que ceux élus au niaevu de la CPNEFP.

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

L'OPCA est chargé de fmiuor tueos ifaormiontns uielts à la réalisation des tavraux techniques.

L'OPCA réalise des tauravx ticnquehs puor l'observatoire, tnat au neivau nnoaiatl qu'au nviaeu régional. Les tauravx réalisés snot trisanms à la CEPNFP et aux CPREFP.

Les CEPFRP dneiovt faire mmeoetr tuetos données teneuicqhs paounvt intéresser l'observatoire.

B. – Organisme paritaire collecteur agréé de la branche OPCA

Article 23 - Objets et missions

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Dans le rpecset de la législation en vigueur, l'OPCA a puor msision de ceritnubor au développement de la fomtroan plliefseroonsne couinnte des salariés de la branche, dnas le crdae des ornitoiates et priorités définies par les ptmeaeris souiaux en cimossoimn mxite prtraaie et précisées anlenmuleet par la CPNEFP.

À ce titre, l'OPCA a noaemtnt puor ojbte de cceoltr et de gérer l'ensemble des criubnotonts des scuuetrrs au trtie de la fmtoorain pselosfoerlnie cinntuoe vainst nemtoanmt :

? l'expression des bisones idvelliidns définis au sien des structures, dnas le carde du développement des compétences et du miintaen dnas l'emploi, en airoittucan aevc lrues euejnx stratégiques ;
? la sécurisation des prcoaus professionnels, dnas le crdae d'une ctiounostonr partagée emte eermuylops et salariés puor le développement de la fotomrian piloselmsfnree ;
? le développement de la qaifluicain plneorineosfse des salariés, au tverras ntomemnat de la piotomom du cpmtoe ponerenls de formation.

L'OPCA de bnhrcae ctobnurie anisi notamment, dnas le rspceet de la réglementation en vuiguer :

? au fcimeannnet de la fiootmran pennosllseirfoe cnoutine : coûts pédagogiques des sgteas et fiars cnonaecrnt les seaigiarts (frais de transport, hébergement, rémunération et charge, faris de garde le cas échéant) ;

? au fintceennoomnt de l'observatoire pcpostrif des métiers et des qoncuaitifis ;

? au fmcaneineit d'études ou de rhhceerce intéressant la madnrteisoion du seceutr ;

? à l'information, à la silbasnoeitsn et au cnscoil à dttioeans des eloumrypes et des salariés sur les bsoenis et les moneys de formation (1) ;

? à l'ingénierie de fmatrooin à dnisoittaan des repesabsnlos et dritueracs de structures, sur les boiness et les moeys de formation.

Il s'agit pnnpieaimecrt :

? de mette en palce et développer la piliutqoe de ftairmoon spécifique de la brchane en s'appuyant sur les ootenintrais et priorités définies par les petreanias sacoiux et précisées par la CENFPP ;
? de meisoblr l'ensemble des fmaetnecnis dprnisoibes légaux ou conventionnels, noetnmnat publics, puor acencaomgr l'effort de fatiroomn des structures.

(1) *Treit étendu suos réserve du rpsceet des dotonpsisis de l'article R. 6332-36 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 19 jianevr 2018 - art. 1)

Article 24 - Désignation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Compte tneu des eujnex liés à la msimatodioen du secteur, l'OPCA Uiaofonmtn est désigné puor une durée limitée à 10 ans. Un pootrcoe de pnaeeritrat est clncou parallèlement par les peataimers sauiocx aevc l'OPCA.

Le cmhap d'intervention géographique de l'OPCA est national, il ceormpnd le tieriorite métropolitain asnii que les départements d'outre-mer.

Son chmap d'intervention pfermionessl s'exerce au bénéfice des srtrucues de la brmahce définie par le camhp d'application de la présente convention.

Sous réserve de l'établissement d'une civoenotn négociée sur la bsae du portlcooe de partenariat, les preanriats siouax décident de cofeinr l'ensemble de ces miosisns à un omgsainre prtiiarae cticoeelur agréé uqnie : Uniformation.

Article 25 - C. – Contribution des employeurs au titre de la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Conformément aux dsiintpiooss de la loi du 5 mras 2014 les sturcreuts meelvat du cmahp du présent arcood venerst à l'OPCA une crntbotuioin légale sanuivt la tlaile des serrutucs de 0,55 % à 1 % de la mssae slrraiaie au ttrie de la faoitomn cuonntie de lerus salariés.

Cette ctbrtniiooun est gérée par l'OPCA selon les modalités prévues par la loi.

Les stanirgaeis du présent texte cninevonent de runciedore une cuttboniorin cnoentnlnvlee supplémentaire de 1,49 % à 1,04 % de la masse salariale, svuniat la taille des structures.

Par conséquent puor tteous les sreucttus de la branche, quel que siot le nmorbe de lures salariés, le tuax de cotrutoibinn est de 2,04 % de la masse saiallare btue puor le fieeannmct de la faotmoimn professionnelle.

Le tuax de 2,04 % présenté ci-dessus n'inclut pas la crtiobtunoin des eeuilmoyrps aux ttries des CIF des cotnrats à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dnopistisiois légales.

a) Répartition de la coattiosin légale

Le présent arcood prévoit puor les sturrtces de la brmahce de mnois de 10 salariés une ctobtnuriion légale de 0,55 % du motannt des rémunérations versées pnaaedt l'année en cours, à veesrr à l'OPCA. Cttee cotribution de 0,55 % est dédiée au fneamienct des aoiotcs de pisrefostooanainsln et du paln de formation.(1)

La répartition de la ctioirtiooun de 0,55 % déterminée par décret en Cseoil d'État n° 2014-1240 du 24 octbre 2014 est la siuantve(2) :

? fnneciament des aoiotcs de professionnalisation, à hteuar de 0,15 % ;

? paln de formation, à heautr de 0,40 %.

Le présent arcood prévoit puor les steurctrs de la brchane de 10 salariés à mnois de 50 salariés une cottnuiriion légale de 1 % du mntaont des rémunérations versées pndanet l'année en cours, à veesrr l'OPCA, suaf arcood dérogoaire d'entreprises cneancnot le vesmerent de la coubtionrtn légale au ttrie du CPF. Les panaiertrs siouax préconisent le vmseemnt intégral de cttee ctioioiburnn auprès de l'OPCA.

La répartition de la ctuibouirotn de 1 % déterminée par décret en Cneoil d'État n° 2014-1240 du 24 obrtoe 2014 est la sanutvie :

? au FPSPP, à huauter de 0,15 % ;

? à la psire en carhge du congé ieddnuvil de formation, à huuteur de 0,15 % ;

? fmnneancnt des aitoons de professionnalisation, à htuear de 0,30 % ;

? paln de formation, à hutaeur de 0,20 % ;

? ctompe pensrenol de formation, à huutaer de 0,20 %.

Le présent arcood prévoit puor les surretucs de la bachnre de 50 à mnios de 300 salariés une cuttuoiorbn légale de 1 % du moantnt des rémunérations versées pndanet l'année en cours, à veserr l'OPCA, suaf arcood dérogoaire d'entreprises canroneont le vsnemeret de la ctbutioionn légale au ttrie du CPF. Les paeratrns scaioux préconisent le vnseemnt intégral de cette ctioitrioubn auprès de l'OPCA.

La répartition de la ctbruiotoinn de 1 % déterminée par décret en Ciensol d'État n° 2014-1240 du 24 ooctbre 2014 est la siunavte :

? au FPSPP, à htuaer de 0,20 % ;

? à la psire en chrgae du congé idvuiinedl de formation, à hueutar de 0,20 % ;

? au fcnmneiaent des aoiotcs de professionnalisation, à heautr de 0,30 % ;

? au paln de formation, à hueutar de 0,10 % ;

? du cpomte pnnoserel de formation, à htuear de 0,20 %.

Le présent arcood prévoit puor les suretucs de la bachnre de 300 salariés et puls une ctiountirobn légale de 1 % du montant des rémunérations versées pnnadaet l'année en cours, à veesrr à l'OPCA, suaf arcood dérogoaire d'entreprises cnaencnot le vsrmneet de la cbriuoitontn légale au ttrie du CPF. Les pteriaenrs sicauox préconisent le vemensert intégral de cette cttriuioon auprès de l'OPCA.

La répartition de la contribution de 1 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

- ? au FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
- ? à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- ? au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,40 % ;
- ? du compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

b) Répartition de la contribution continue

Les contributions continues supplémentaires au titre du développement de la formation professionnelle sont gérées par les branches à cet effet au sein de l'OPCA et font l'objet d'une comptabilité distincte.

La répartition des contributions continues au titre du développement de la formation professionnelle est articulée de la manière suivante :

- ? 1,49 % pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- ? 1,04 % pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- ? 1,04 % pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ;
- ? 1,04 % pour les entreprises de 300 salariés et plus.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, publiée au Journal officiel du 30 décembre 2015.*

(Arrêté du 19 janvier 2018-art. 1)

(2) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 précitée.*

(Arrêté du 19 janvier 2018-art. 1)

D. – Financements du plan annuel de formation

Article 26 - Financements complémentaires

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La prise en charge de la totalité des actions de formation décidées dans le programme annuel de formation, qui peut dépasser le taux de contribution de 2,04 %, est assurée par l'obtention des financements prévus de la sécurité sociale, de collectivités départementales ou de collectivités régionales et des dispositifs de financement public.

Article 27 - Mobiliser les aides publiques à la formation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les entreprises doivent mettre en œuvre toutes les démarches pour bénéficier et utiliser toutes les aides publiques de façon à favoriser l'accès à la formation.

Les entreprises doivent également que des EEDC (engagements de développement des emplois et des compétences) régionaux (ou toutes autres formes de conventions ayant pour objectif d'abonder les efforts de formation des structures) soient mis en place et renouvelés dans le temps.

Chapitre IV Priorités d'action de la branche

Article 28 - Priorités d'action en matière de formation continue

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La négociation collective sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle porte sur les thèmes prévus par les dispositions légales et réglementaires.

Les entreprises définissent tous les 3 ans, les objectifs prioritaires de la branche, en matière de formation professionnelle, notamment les publics et les actions prioritaires pour les salariés et périodes de professionnalisation.

Article 29 - Axes fondamentaux

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

L'objectif est de réaliser un effort important et prioritaire de qualification des salariés, en lien avec les activités et les projets des structures, permettant un accès accru à la formation de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les entreprises doivent privilégier l'utilisation de tous les dispositifs permettant d'acquérir de nouvelles qualifications et compétences.

Article 30 - Priorités triennales

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Pour les 3 prochaines années (2017-2019), les entreprises ont les priorités suivantes :

- ? favoriser l'obtention de nouvelles qualifications pour les catégories d'emplois non qualifiés, et notamment les emplois d'intervention, en particulier par le DAES ? spécialité accompagnement de la vie à domicile ? ou ? spécialité accompagnement de la vie en structure collective ?, le DETISF, le DEAS, le DEI, et pour les salariés en cours de parcours pour l'obtention du DAVES et du DMAEP ;
- ? favoriser les actions de formation de compétences et/ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ;
- ? favoriser l'obtention de nouvelles qualifications ou l'élévation du niveau de qualification pour les salariés bénéficiant d'une expérience de plus de 10 ans n'ayant pas changé de catégorie ;
- ? favoriser l'obtention de nouvelles qualifications pour les salariés d'encadrement (notamment en matière de secteur et de secteur) ;
- ? favoriser la qualification pour les employés de direction (niveaux II et I) conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- ? mettre en place les contrats et périodes de professionnalisation pour les salariés de plus de 45 ans ;
- ? favoriser les actions permettant la mise en œuvre de parcours professionnels pour les salariés dans l'emploi des salariés ;
- ? favoriser les formations liées à la formation continue ;
- ? favoriser les formations permettant de prévenir et d'agir sur les risques professionnels notamment liés à la pénibilité et aux RPS.

Dans le cadre des périodes de professionnalisation, la liste des publics concernés à la période de professionnalisation est complétée par le public suivant : salariés qui ont moins de 10 ans d'activité professionnelle.

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CNFPEP qui les communiquera à l'OPCA désigné.

Article - Chapitre V Apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La négociation collective à l'apprentissage s'ouvrira au 1er janvier 2017.

Titre VII Garanties sociales. – Maintien de salaire prévoyance et complémentaire santé

Chapitre Ier Maintien de salaire et prévoyance

Article 1er - A. – Maintien de salaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Conformément aux dispositions légales et notamment l'article L. 1226-1 du code du travail, la garantie de maintien de salaire est à la charge de l'employeur.

L'employeur doit verser à échéance prévue des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie de maintien de salaire à sa charge. Pour cela, le salarié doit lui remettre le relevé de prestations de sécurité sociale dans les 3 mois suivant le mois concerné. À défaut l'employeur est en droit de suspendre le versement des prestations de maintien de salaire sauf pour les salariés n'étant pas éligibles aux indemnités journalières de la sécurité sociale

1.1. Personne concernée

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois.

1.2. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, puis ou non en complément de la sécurité sociale, les salariés ont droit au maintien de salaire dans les conditions suivantes :

1.3. Délai de carence

- 3 jours en maladie ou accident de la vie courante ;

- jour en accident de travail ou maladie professionnelle.

1.4. Montant des prestations

Le montant du mineur de salaire y compris les prestations de sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car effectif moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas subi de cotisation) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élève à 90 % du salaire brut. En aucun cas le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel.

La garantie d'entretien de salaire comprend également le rattachement des cotisations sociales potenciales évaluées forfaitairement à 8 % des prestations versées.

1.5. Salaire de référence

Le calcul des prestations se fait sur le salaire brut moyen trimestriel A et B soumis à cotisation et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire brut moyen (tranches A et B) du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

1.6. Durée de la garantie(1)

Pour les salariés ayant moins de 20 ans d'ancienneté, les prestations sont versées pendant 60 jours maximum d'arrêt de travail décomptés par années complètes (12 mois consécutifs).

Pour les salariés ayant au moins 20 ans d'ancienneté, les prestations sont versées pendant 90 jours maximum d'arrêt de travail décomptés par années complètes (12 mois consécutifs).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 16 juillet 2015 - art. 1)

B. - Prévoyance

Article 2 - Garantie incapacité temporaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

À compter du 1er janvier 2018, l'employeur doit verser à échéance mensuelle le montant des indemnités journalières complémentaires dues au titre de la garantie incapacité. Pour cela, le salarié doit lui remettre le relevé de prestations de sécurité sociale dans les 3 mois suivant le mois concerné. À défaut l'employeur est en droit de suspendre l'avance des prestations dues au titre de la garantie incapacité.

2.1. Personne concernée

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois et quelle que soit son ancienneté.

2.2. Définition de la garantie incapacité

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, indemnisé ou non par la sécurité sociale, les salariés ont droit à des indemnités journalières dans les conditions suivantes.

2.3. Point de départ du service des prestations

Dès la fin de la garantie d'entretien de salaire total pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté, tel que prévu par l'article VII. 1.1 du présent texte.

Pour les salariés n'ayant pas 6 mois d'ancienneté : à compter du 31er jour d'arrêt de travail continu.

2.4. Durée du service des prestations

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être versées au-delà du 1095er jour d'arrêt de travail.

2.5. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières "incapacité de travail", y compris les prestations brutes de sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car effectif moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas subi de cotisation) et l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 70 % du salaire brut.

En aucun cas, le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel.

2.6. Financement

Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance l'intégralité de la garantie incapacité temporaire de travail.

Article 3 - Garantie invalidité

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

3.1. Personne concernée

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué.

3.2. Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin contrôleur des soins médicaux agréés du régime, sur avis du médecin traitant, l'organisme assureur verse une rente complémentaire à celle versée par la sécurité sociale jusqu'au service de la pension de vieillesse, allouée en cas d'incapacité de travail.

3.3. Montant des prestations

En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente reconnue d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre reconnu et notifiée par la sécurité sociale, l'organisme assureur verse une rente complétant la cas échéant celle de la sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire. Le montant de la prestation, y compris les prestations de sécurité sociale, est défini comme suit :

a) En cas d'invalidité de 1re catégorie :

3/5 du montant de la rente redevable pour la 2e catégorie.

b) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP compris entre 33 % et 66 % :

$(R \times 3 N) / 2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2e catégorie, et N le taux d'incapacité permanente déterminée par la sécurité sociale).

c) En cas d'invalidité de 2e catégorie :

70 % du salaire brut de référence.

d) En cas d'invalidité de 3e catégorie, ou d'accident du travail, ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP supérieur ou égal à 66 % :

75 % du salaire brut de référence.

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

Article 4 - Clauses communes aux garanties incapacité-invalidité

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

4.1. Salaire de référence

Le calcul des prestations se fait sur le salaire brut moyen trimestriel A et B soumis à cotisation et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire brut moyen (tranches A et B) du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

4.2. Montant des prestations

Le total des prestations perçues par l'assuré (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires versées par l'organisme assureur) ne peut excéder 100% de son salaire net mensuel.

4.3. Montant des prestations

Les prestations d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité sont revalorisées chaque année au 1er juillet en fonction de l'évolution de la valeur du point AGIRC.

La première rajonction des prestations d'incapacité et d'invalidité sera mise en œuvre au plus tôt au-delà du 181er jour d'arrêt de travail comme indiqué dans le protocole de gestion administrative.

Article 5 - Garantie décès ou perte totale et irréversible d'autonomie

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

5.1. Personne concernée

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit son ancienneté.

5.2. Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à 200% du salaire annuel brut de référence.
Le capital ainsi calculé est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié.
En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) ou lorsqu'en ensemble des bénéficiaires a renoncé ou disparu, le capital est versé dans l'ordre suivant:

- ? à son conjoint non séparé de corps judiciairement?;
- ? au partenaire de Pacs?;
- ? au conjoint tel que défini à l'article 20.1?;
- ? à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales?;
- ? à défaut, à ses parents, par parts égales?;
- ? à défaut, à ses grands-parents, par parts égales?;
- ? et, à défaut, à ses héritiers suivant la dévolution successorale.

5.3. Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

La perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) correspond à l'invalidité 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin-conseil de l'organisme assureur. Elle est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation du capital décès. Ce versement met fin à la garantie décès.

5.4. Salaire de référence

Le salaire servant de base au calcul des prestations est le salaire brut mensuel A et B perçu au cours des 12 derniers mois précédant le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA).
Lorsqu'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident intervient avant la survenance d'un décès ou d'une perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), le salaire de référence est celui précédant la date d'arrêt de travail.

Ce salaire est revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point AGRIC constatée entre la date de début de l'arrêt de travail et la date de l'événement ouvrant droit à prestations.
Si le salarié ne compte pas 12 mois d'ancienneté, le salaire de référence est reconstruit à partir de la moyenne mensuelle des salaires bruts (tranches A et B) versés, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

Article 6 - Garantie rente éducation
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

6.1. Personne concernée

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois et quelle que soit l'ancienneté.

6.2. Définition de la garantie

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) d'un salarié, telle que définie ci-dessus, il sera versé au conjoint ou au partenaire de Pacs une rente viagère dont le montant est fixé à:

- ? 10% du salaire de référence tel que défini pour la garantie décès, jusqu'à 17 ans révolus?;
- ? 15% du salaire de référence tel que défini pour la garantie décès, entre 18 ans et 25 ans révolus.

6.3. Durée de la prestation

La rente est versée à chaque enfant à charge (au sens fiscal du terme):

- ? jusqu'au 18e anniversaire?;
- ? jusqu'au 26e anniversaire sous réserve qu'ils n'aient pas été émancipés ci-après dans le mariage consacré à la définition des enfants à charge?;
- ? sous réserve de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalant à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou que qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et que qu'ils n'ont subi de la part de l'administration de la date du décès du salarié.

6.4. Définition des enfants à charge

Lorsque les enfants ne peuvent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme tels dans les cas suivants:

- ? les enfants à naître?;
 - ? les enfants nés viables?;
 - ? les enfants recueillis? c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur situation n'est pas due au versement d'une pension alimentaire.
- Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus:

- ? jusqu'à leur 18e anniversaire, sous condition?;
 - ? du 18e jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit:?
 - ? de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel?;
 - ? d'être en apprentissage?;
 - ? de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des organismes généraux professionnels et professionnels dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus?;
 - ? d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi, ou stagiaire de la formation professionnelle?;
 - ? d'être employés dans un établissement et recevoir d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.
- En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à charge au sens fiscal du terme du bénéficiaire.

6.5. Rente éducation

Les rentes éducation sont soumises à une retenue de 10% à l'OCIRP.

Les rentes sont revalorisées chaque année au 1er janvier et au 1er juillet selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP.

Article 7 - Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

7.1. Salarié ou ancien salarié bénéficiaire du maintien de la garantie décès

Les garanties du régime de prévoyance en cas de décès, telles que définies aux articles 5 et 6 du titre VII, sont maintenues en cas de résiliation du contrat d'assurance ou du non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs cités à l'article 12 du titre VII, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiaire des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

7.2. Définition de la garantie décès

La garantie maintenue en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation s'applique à tout décès survenu à compter de la date d'effet du régime de prévoyance. N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation, la perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) du salarié ou de l'ancien salarié survenu postérieurement à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance ou du non-renouvellement de la désignation.

La rétroactivité du salaire de référence s'applique au cours de la période comprise entre la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance ou du non-renouvellement de la désignation.

Les elscxnois de gainerts prévues par l'accord s'appliquent également à la gtraanie décès?maintenue en cas de résiliation du crtnoat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation.
La gaatnre décès, telle que définie ci-dessus, est?maintenue?:

? jusqu'au 1 095e?jour d'arrêt de taavrnl indemnisé puor incapacité de taavrnl par l'organisme aseruurs de l'adhérent?;
? en cas d'invalidité indemnisée à titre?complémentaire, par l'organisme auuressr de l'adhérent?;
? dnas tuos les cas, jusqu'à la dtæe d'acquisition de la pnoesin du régime de bsæe d'assurance vieillesse.
Article 8 - Risques en cours à la date d'effet du régime
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les eeetrspnrns ou oesingrmas eruyleoms privés à but non liaturcf qui mgenejiot le régime cnenioenovtnl aorls qu'un ou psuerulis de lures salariés snot en arrêt de tarvail à la pirsè d'effet des présentes grtainæes drvoent en fraie la déclaration auprès de luer oimgrmsæe assureur, au meyon d'une lsite déclarative des riuësqs en cours.
Au vu de cttee déclaration et selon le cas, smoet gniærts à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise?:

? l'indemnisation intégrale (indemnités journalières, rtenes d'invalidité, metes éducation et cptaaixx décès prévus au présent article) au pifort des salariés en arrêt de tarvail et indemnisés à ce titre?par la sécurité salicoe (ou non puor les salariés n'ayant pas droit aux perstiotans en espèces de la sécurité scalioe en rsain du nbmore d'heures travaillées ou du mnnotat des conioisats insuffisant) et dnnot ctmaot de travail est en cours à la dtæe d'effet de l'adhésion, aorls qu'il n'existe acuuu ogiamnre arsseur précédent?;
? les rtaiviorlsneæos futures, ptnaort sur les indemnités journalières, metes d'invalidité, mtees d'éducation en corus de svreice versées au titre?d'un cnoratt précédent ssciorut par l'adhérent, auprès d'un oganismre arsuuesr aurtè que cuex désignés à l'article?12 ci-après?;
? l'éventuel différentiel de gtrieæans décès en cas d'indemnisation mrdnioe prévue par un précédent cnoratt de prévoyance clitioevce cclno ou par l'adhérent, au pforit des salariés en arrêt de tirvaal dnnot le carontt de tarvail n'est pas rpomu à la dtæe d'effet de l'adhésion.
Ces dnnoisopiots ne sonert accordées qu'aux seutcruts qui adhérent au présent régime au puls trad 12 mios après l'entrée en vugiuer de la présente convention. Au-delà de cette date, la pirsè en cpmote des grmteæais décès, incapacité de travail, invalidité au titre?des arrêts de triaval en corus srea conditionnée au règlement par la sucrutte d'une ctootasiin spécifique cpranondroest à la coutrevue de ces risques, calculée par les orismgnaes désignés.
Les idinnoæiestmns accordées au titre?des rsquies en cruos srenot accordées à effct du juor de l'adhésion de la surrutctæe au régime et seront?maintenues au tevrars d'un fodns spécifique, réservé à cet usage. Les oinmerasgs désignés étudieront l'impact de ce?maintien et, à l'issue des premières années de gioestn du présent régime, présenteront à la cimomiso n ptirariæe de gsteion les ipctmas frnncæias de ces rprsæies d'encours.
Article 9 - Dispositions particulières concernant le maintien des garanties
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

9.1 Ssinopesun du ctnaort de taavrnl des assurés dannnot leiu à inteaiomnsdn par l'employeur

Les greanæits définies au présent régime de mtaienn de sirlææe et de prévoyance snot mnuietæans puor les salariés dnnot le corantt de tariavl est snpnedsu puor la période au trtie de lelaqlue ils bénéficient d'un mtaienn ttaol ou ptrial de rémunération ou de psetotians en espèces de la sécurité salicoe (ou d'une prise en cghrae à trite complémentaire sur décision du médecin contrôleur ou coæisnl de l'organisme assureur).

Dans ce cas, la ctboutnoitn de l'employeur diot être mnnaeiuete et le salarié diot attuæicqr la prat sialææe de la ctaoito n calculée seon les règles du régime de prévoyance conventionnel, et ce pndæent tuote la période de spssuinoen du cartnot de tariavl indemnisée, suaf cas d'exonération de la totalité de la catstioon tllæe que définie à l'article 11.

Le mitæienn des ganæareits est assuré :

- tnat que son crnaott de taavrnl n'est pas rmpou ;
- en cas de ruptrue du cnatrot de travail, qunad cttee rpruute iinrvntæet dnraut la période d'assurance et lsroque les pnaerttosis de la sécurité sliææe au trtie de la maladie, de l'accident, de l'invalidité snot svieres snas ittiunoprræn deupis la dtæe de rurpute du cnoatrt de travail.

9.2 Siuospesn du canotrt de tavrnl des assurés ne dnnonat pas leiu à iææeinsmton par l'employeur

Dans tuos les atures cas de sinpusseon du cnoratt de taavrnl des salariés non indemnisés (congé sabbatique, congé puor création d'entreprise, congé pntææeal d'éducation, congé de soæutin familial, congé snas sldoe tel que covnneu après accrod etnre l'employeur et le salarié ...), les ganæareits snot sueæedpns de pelin dorit en cas de sipæsuosnn du cartnot de tariavl de l'intéressé et ancuæe coostæiitn n'est due.

Les arrêts de tarvail ou le décès svnnruææe duamt cette période ne pneævnt dnnoner leiu à iisææeonnmdin au ttræe du régime de prévoyance coæiennævtonl de la BAD.

La siusoenspn des grmtææais inææivnt à la dtæe de cæsiææe de l'activité professionnelle. Les græææææis repæææent effct dès la rpsæie etæieffve du tariavl par l'intéressé.

9.3 Mienitan otæopneil des gææææææes décès dnas le cas d'une ssinopææe du cnææææææe de taavrnl non indemnisée

Les gææææææes prévues en cas de décès (capital et reents d'éducation) pneævnt être manææææææes aux salariés en soæpnæssuon de canotrt de tariavl ne danonnt pas leiu à indemnisation, suos réserve que le salarié en fsææe la dmææææe dnas le mios sinavut le début de la sioupnæssæe de son canoant de taavrnl et suos réserve du peiemant de la totalité de la ctoææææææe cææææææe par ce même salarié.

La ctoææææææe affæææææe aux gææææææes décès (capital et meets d'éducation) est celle appliquée puor les salariés en activité. Le slææææææe seææææææe de bsææææe au cclææææææe des pææææææes et des cnoææææææes est le slææææææe burttal trmæææææes A et B pææææææe au cuors des 12 dnerries mios cilivs précédant la dtæe de la ssnopææe du ctnoratt de tææææææe et anyat donné leiu à cotisations.

9.4 Aieæææææes salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent alææææææe définit les modalités d'application du dsptææææææe de portabilité instææææææe par l'article L. 911-8 du cdoæææææe de la sécurité sociale. En cas de cææææææes dnnot dnææææææe de tirvaal non consécutææææe à une fatue lrodue et ovrunat diort à iiaææææææe dnnot du régime otrlagboæææe d'assurance chômage, le salarié (à l'exclusion des aaynts droit) bénéficie du mææææææe des gææææææes de prévoyance dnas les ctææææææes ci-après.

Le présent dpsææææææe de portabilité s'applique aux citææææææes de cææææææe de travail, tllæææææes que définies précédemment, qui itææææææe nææææææe et à ctoææææææe pmr du 1er jæn 2015.

En cas de maïtoæææææe de réææææææe des gææææææes des salariés en activité, les gææææææes des assurés bénéficiant du dspsææææææe de portabilité seonnt modifiées ou réææææææes dnas les mêmes conditions.

Le miææææææe des gææææææes pææææææe effet à compter de la dtæe de coææææææe du cartnot de travail.

Le miææææææe des gææææææes s'applique puor une durée mææææææe égale à la durée du dææææææe cææææææe de tariavl du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échææææææe, des dææææææes cotææææææes de tariavl lorsqu'ils snot consécutifs cææææææe le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échææææææe admææææææe au nmææææææe supérieur, dnas la litææææææe de 12 mios.

L'employeur sailgne le miææææææe de ces gææææææes dnas le crææææææe de tææææææe et ifmæææææe l'organisme auææææææe de la casææææææe du cnææææææe de travail.

L'ancien salarié jææææææe auprès de son onææææææe assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de meææææææe des garanties, des cioææææææes prévues dnas le présent ailææææææe et conformément aux doææææææes légales et réglementaires.

En tuot état de cause, le miææææææe des gææææææes cææææææe :

- dès qu'il ne pææææææe puot puls jfææææææe auprès de l'organisme ææææææe de son isiææææææe dnnot par le régime ootææææææe d'assurance chômage ;
- dès qu'il ne pææææææe puot puls jææææææe auprès de l'employeur de son stææææææe de dææææææe d'ææææææe ;
- en cas de décès.

La ssnopææe des ææææææes dnnot du régime oobææææææe d'assurance chômage puor cusæææææe de maæææææe ou puor tuot ature motif n'a pas d'incidence sur le cluææææææe de la durée du mtææææææe des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

Le mtææææææe des gææææææes ne pææææææe conuïdre l'ancien salarié à pvææææææe des indemnités d'un mnææææææe supérieur à cuææææææe des ææææææes chômage qu'il ææææææe puot au trtie de la même période.

Le miææææææe des gææææææes au ttræe de la portabilité du présent régime obtææææææe est financé par les cææææææes des ææææææes et des salariés en activité (part pææææææe et prat salææææææe) définies à l'article 7.11.

Le bénéfææææææe du meææææææe de ces gææææææes est subordonné à la cdoææææææe que les dorits à cuææææææe complémentaire ææææææe été ææææææe cææææææe le dernier employeur.

En cas de cmææææææe de l'organisme assureur, les bénéfææææææes du dspsææææææe de portabilité rææææææe des présentes sutææææææes snot ææææææe dnas les mêmes coææææææes que les salariés en activité auprès du noææææææe omææææææe assureur.

C. - Dispositions générales relatives au maintien de salaire et prévoyance

Article 10 - Exclusions. - Prescription

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les ææææææes ææææææes au crææææææe puor les différents rææææææes décès et arrêt de tææææææe snot les suivantes.

Ne snot pas grææææææes les conséquences lææææææe ææææææe ci-après :

- ? d'une gææææææe ou d'une gerure civile, française ou étrææææææe ;
- ? de la désintææææææe du noææææææe ææææææe ;
- ? d'accidents ou maææææææes dus aux effets dææææææes d'ææææææe, de ææææææe ou de rææææææe ææææææe d'une tanææææææe ææææææe du nyææææææe de l'ææææææe, tllæææææes que par ææææææe la fission, la fusion, la

radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération aléatoire de particules atomiques ;
 ? des accidents et maladies régis par la législation sur les professions médicales et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale pour l'homicide volontaire ou la tentative d'homicide volontaire de l'assuré est déchu de tout droit au capital décès ou rente éducation. Le capital est versé aux autres bénéficiaires, à l'exception de ceux connus comme co-auteurs ou complices.

Toutes actions et demandes de prestations concernent les garanties souscrites par l'entreprise ne sont pas rattachées dans un délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Pour la mise en œuvre du délai de prescription, il est fait application des dispositions prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 221-11 du code de la mutualité.

Ce délai est porté à 10 ans lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit de l'assuré décédé et à 5 ans en cas d'incapacité de travail.

Article 11 - Cotisation et répartition des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Article 11.1
Cotisation et répartition des cotisations

Considérant que le risque invalidité constitue, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, un risque majeur de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, que la cotisation liée à ce risque s'inscrit dans le cadre de la cotisation d'une partie en charge exclusive par le salarié de la cotisation du risque incapacité temporaire de travail.

Le taux de 4,60 % comprend A et teneur B, exprimé en pourcentage du salaire brut, est réparti comme suit :

Garantie	Employeur	Salarié	Total
Maintien de revenu (avec 8 % charge patronale)	1,42 %		1,42 %
Incapacité		1,06 %	1,06 %
Invalidité	1,39 %	0,33 %	1,72 %
Décès	0,27 %		0,27 %
Rente éducation	0,08 %		0,08 %
Maintien gariante décès	0,02 %		0,02 %
Mutualisation (passif)	0,03 %		0,03 %
Total	3,21 %	1,39 %	4,60 %

Cotisation individuelle finançant la portabilité

Portabilité	0,20 %	0,09 %	0,29 %
-------------	--------	--------	--------

Cette cotisation spécifique fait l'objet d'une négociation à l'issue de 2 années d'application.

Article 11.2 : réservé.

Article 11.3 : réservé.

Article 11.4

Les partenaires sociaux et les organismes assureurs de la branche mettent en place des actions de prévention en matière de conditions de travail et de santé au travail ainsi qu'un plan d'accompagnement de retour à l'emploi des salariés ayant subi un ou plusieurs arrêts de travail d'une durée cumulée au moins égale à 60 jours.

La commission de suivi du régime de prévoyance sera informée régulièrement des actions mises en place et des résultats obtenus.

Article 11.5

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place des outils sur la prévention de la pénibilité et des risques psychosociaux. Ces outils sont présentés lors de journées régionales animées paritairemment.

Article 12 - Gestion du régime

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Sont désignés pour assurer les risques : maintien de salaire, incapacité, invalidité et décès les organismes suivants :

? AG2R Prévoyance, instituteur de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, siège social : 35, boulevard Brune, 75014 Paris ;

? ANIIPROS Prévoyance, issue de la fusion de IONS Prévoyance avec ARPI Prévoyance, instituteur de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff ;

? UPNMF (1), union syndicale auxiliaire du livre de la mutualité, enregistrée au siège social des mutuels au n° 442 574 166, siège social : 255, rue de Vaugirard, 75015 Paris.

Toutes les structures relevant de la branche professionnelle doivent rejoindre l'un des organismes désignés à la date d'effet de la convention telle que définie à l'article 1.2 du chapitre II du titre Ier de la convention nationale.

Le choix de l'organisme assureur par la structure fait l'objet, au préalable, d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Les associations, fédérations et groupements adhérant à l'union nationale AMDR continueront d'adhérer et adhéreront pour leur régime de prévoyance auprès d'AG2R Prévoyance (organisme assureur précédemment désigné) sous réserve de la mise à niveau des garanties et taux de cotisation prévus à la présente convention collective de branche.

Est désigné pour assurer la garantie rente éducation l'organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale et dont le siège est à Paris, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

Les organismes précédemment désignés, assureurs des garanties : maintien de salaire, incapacité, invalidité et décès, assurent pour le compte de l'OCIRP en qualité d'organismes gestionnaires.

Est désigné comme organisme réassureur commun : CNP Assurance, société anonyme au capital de 594 151 292 ? entièrement libéré, enregistrée au siège social de la société des assurances 341 773 7062 RCS Paris, siège social : 4, place Raoul-Dautry, 75716 Paris Cedex 15.

Contrat d'assurance et de gestion administrative

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités d'assurance font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans le contrat d'assurance et de gestion administrative conclue entre les partenaires sociaux de la présente convention et les organismes désignés ci-dessus.

12.1 Comptes de résultat et statistiques

L'organisme assureur établit annuellement un compte de résultat présenté par exercice comptable et par exercice de surveillance. Ces comptes de résultat de l'exercice N doivent obligatoirement être transmis et présentés amplement aux partenaires sociaux de la branche, au plus tard le 30 juin N + 1.

Le solde technique du compte de résultat présenté par exercice comptable est déterminé comme la différence entre les produits (cotisations brutes encaissées, les intérêts techniques et les provisions d'ouverture) et les charges (prestations versées, frais et charges de gestion et les provisions de clôture).

L'organisme assureur établira des comptes de résultat spécifiques et les transmettra au plus tard le 30 juin aux partenaires sociaux de la branche.

Au titre du suivi et du pilotage du régime, l'organisme assureur transmettra à l'ensemble des données suivantes :

? la liste des salariés indemnisés au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre N ;

? la liste des provisions mathématiques constituées ;

? les modalités et règles d'inventaire ;

? les hypothèses retenues pour le calcul des provisions techniques (tables, taux, tirage de cadencement, méthode) ;

? la décomposition des frais et commissions de gestion sur le régime (frais d'acquisition, d'intermédiation, de gestion et d'assurance) ;

? les statistiques sur la population assurée (âge, sexe) au cours de l'exercice N et N + 1 ;

? les statistiques sur les sinistres (nombres, âge, évolution N/ N + 1, les risques en cours) ;

Ces éléments sont transmis annuellement au plus tard le 30 juin N + 1 au titre de l'exercice N, aux partenaires sociaux de la branche.

Les structures couvertes par le champ d'application de la convention collective de branche et qui ont contractualisé pour leur régime de maintien de salaire et de prévoyance avec d'autres organismes gestionnaires que ceux précisés à l'article 12 du titre VII, sont soumis aux mêmes obligations. L'organisme assureur doit se conformer aux modalités de présentation des comptes de résultat, d'élaboration des statistiques telles que définies ci-dessus.

Dans les entreprises ne bénéficiant pas de la mutualisation de leur régime au sein de la branche, ces éléments sont transmis annuellement par l'assureur à l'employeur et aux élus de la structure, au plus tard le 30 juin N + 1 au titre de l'exercice N.

(1) La gestion est confiée à la mutuelle Chorom, 56-60, rue Nationale, 75013 Paris.

Article 13 - Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualité interviendra, au plus tard, tous les 5 ans. A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime. A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualité qu'il instaure. En cas de dénonciation de la désignation, les prestataires incapaces, invalides et en état de non-renouvellement de la désignation en cours continueront à être soumis à un niveau au moins égal à celui de la dernière période au cours de laquelle ils ont été désignés. De même, le ou les anciens membres assureurs maintiendront les garanties prévues au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité à la date de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont convenu avec le nouvel organisme assureur la poursuite des droits réservés parant sur ces mêmes prestations, ainsi que le maintien des garanties prévues au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité ou d'incapacité permanente. Article 14 - Fonds social dédié à la branche de l'aide à domicile En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

14.1 Fonds social de branche

Un fonds social dédié est créé par les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile qui en assurent la gestion et qui en délèguent la gestion aux organismes de prévoyance visés à l'article VII. 12 de la présente convention. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans le protocole de gestion joint en annexe et ces mêmes organismes.

Les contributions prévues au régime de prévoyance complémentaire de retraite de branche et de prévoyance doivent être financées par les cotisations des membres du fonds social dédié.

Le fonds social dédié est financé à hauteur de 0,60 % des cotisations brutes encaissées et des cotisations financières annuelles et doit être affecté à la couverture des prestations prévues à l'article VII. 12 de la présente convention :

- ? adie au maximum de 1 000 ? en cas de rachat anticipé d'affection de longue durée ;
- ? adie au maximum de 500 à 700 ? en cas d'hospitalisation d'au moins 3 jours ;
- ? adie au maximum de 1 500 ? en cas d'obtention du statut de travailleur handicapé ;
- ? adie au maximum de 1 000 ? en cas de salaire annuel forfaitaire ;
- ? adie au maximum de 1 500 ? en cas d'acquisition d'un véhicule personnel de moins de 10 ans utilisé dans le cadre professionnel ;
- ? adie au maximum de 500 ? pour la réparation d'un véhicule personnel utilisé dans le cadre professionnel ;
- ? adie au maximum de 200 ? pour la location d'un véhicule de remplacement dans le cadre professionnel ;
- ? adie au maximum de 200 ? pour la prise en charge de consultations d'un médecin liées à des douleurs musculaires.

Toutes ces prestations sont proposées dans le cadre d'un fonds social notifié auprès d'une caisse de référence. Ce montant ne doit pas excéder 16 000 ? maximum par prat fiscale.

Des prestations complémentaires doivent également être prises en charge par le fonds social et notamment des stages de prévention des risques routiers, des réunions de prévention et de dépistage des douleurs musculaires, des soins sur l'adaptation du logement en cas de handicap.

Ce fonds social fait l'objet d'un suivi technique et financier annuel. Un compte de résultat spécifique est annexé au rapport et présenté. La gestion de ce fonds est confiée à la commission paritaire de suivi de la branche pour les bénéficiaires de la mutualité au sein du régime de prévoyance complémentaire de maintien de salaire et de prévoyance de la branche.

14.2 Fonds social des entreprises n'entrant pas dans le champ de la mutualité de branche

Les assurés cotisant par le biais d'application de la cotisation de branche et qui n'ont pas contractualisé pour leur régime de prévoyance avec les organismes désignés précisés à l'article VII n'entrent pas dans le champ de la mutualité de branche et ne bénéficient du fonds social de branche de prévoyance.

De fait, ils doivent mettre en place un fonds social dédié aux bénéficiaires de leurs salariés et indépendant de celui de la branche.

Ce fonds social d'entreprise dédié à la prévoyance est financé à hauteur de 0,60 % des cotisations brutes encaissées et des cotisations financières annuelles et doit être affecté à la couverture des prestations prévues à l'article VII. 12 de la présente convention :

- ? adie au maximum de 1 000 ? en cas de rachat anticipé d'affection de longue durée ;
- ? adie au maximum de 500 à 700 ? en cas d'hospitalisation d'au moins 3 jours ;
- ? adie au maximum de 1 500 ? en cas d'obtention du statut de travailleur handicapé ;
- ? adie au maximum de 1 000 ? en cas de salaire annuel forfaitaire ;
- ? adie au maximum de 1 500 ? en cas d'acquisition d'un véhicule personnel de moins de 10 ans utilisé dans le cadre professionnel ;
- ? adie au maximum de 500 ? pour la réparation d'un véhicule personnel utilisé dans le cadre professionnel ;
- ? adie au maximum de 200 ? pour la location d'un véhicule de remplacement dans le cadre professionnel ;
- ? adie au maximum de 200 ? pour la prise en charge de consultations d'un médecin liées à des douleurs musculaires.

Toutes ces prestations sont proposées dans le cadre d'un fonds social d'entreprise notifié auprès d'une caisse de référence. Ce montant ne doit pas excéder 16 000 ? maximum par prat fiscale.

Des prestations complémentaires doivent également être prises en charge par le fonds social d'entreprise et notamment des stages de prévention des risques routiers, des réunions de prévention et de dépistage des douleurs musculaires, des soins sur l'adaptation du logement en cas de handicap.

Ces entreprises doivent également effectuer la gestion de ce fonds social de prévoyance à une commission paritaire de prévoyance au sein de l'entreprise. Cette commission se réunira au moins trois fois par an.

Article 15 - Commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

La commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance est composée par moitié égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou d'unions d'employeurs de la branche.

Les attributions et le fonctionnement de cette commission sont définies dans une convention de gestion.

Chapitre II Complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les dispositions du présent chapitre définissent le régime complémentaire de santé des salariés de la branche de l'aide à domicile à l'exception de ceux visés à l'article 17.2 du présent chapitre.

Elles répondent aux objectifs suivants :

- ? permettre aux salariés de la branche l'accès à des garanties de protection sociale complémentaire ;
- ? mutualiser, au niveau professionnel, le risque maladie et les frais qui peuvent en découler afin de bénéficier de la mise en place de tels régimes au niveau des entreprises de la branche, et ce, sans considération de l'état de santé ou de l'âge de leurs salariés.

Article 16 - Champ d'application du régime de complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent régime s'applique à tous les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, au bénéfice des salariés et personnes physiques que définissent à l'article 2, pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

Article 17 - Bénéficiaires de la garantie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

17.1 Bénéficiaires à titre obligatoire

L'affiliation des salariés au régime " Base prime " telle que visée à l'article 23.1 est obligatoire dès leur embauche dans l'entreprise. Cependant, les salariés placés dans une situation visée à l'article 17.2 ont la possibilité de refuser d'être affiliés à ce régime quelle que soit leur date d'embauche.

17.2 Cas dérogatoires - Dispenses d'affiliation

Les dispenses d'affiliation doivent résulter de l'absence de la prime, ce qui implique que chaque dispense résulte d'une demande écrite du salarié susnommé et éclairée de ce dernier, faisant référence à la nature des garanties en cause auxquelles il renonce.

L'employeur doit être en mesure de prouver la demande de dispense des salariés concernés.

Peuvent bénéficier d'une dispense d'affiliation, quelle que soit leur date d'embauche :

a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée, avec l'obligation spécifique pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justification par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en raison de leurs documents ;

b) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation au régime " Base prime " les conduit à s'acquitter, au titre de l'ensemble des régimes de protection sociale complémentaires institués dans l'entreprise, d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

c) Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale) ou d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C). La date d'affiliation, qui doit être justifiée par tout document, coïncide à la date à laquelle le salarié prend le bénéfice de cette aide ou de cette couverture complémentaire ? ;

d) Les salariés cotisants par une assurance individuelle fiars de santé au moment de la mise en place des garanties, ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, et qui en justifient auprès de leur employeur. La date d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel ? ;

e) À l'occasion de la souscription auprès de leur employeur, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations dans le cadre d'un dispositif de remboursement de fiars de santé complémentaire rattachés aux conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Pour un salarié ayant droit, la date d'affiliation ne peut jouer que si la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une entreprise prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

f) Les salariés qui, au moment de leur embauche, bénéficient pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture de fiars de santé complémentaire au titre d'un autre emploi, reviennent de l'un des dispositifs suivants :

? régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ? ;

? régime complémentaire d'assurance maladie des indépendants électriques et gaziers ? ;

? régime de prévoyance de la fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;

? contrat d'assurance de groupe dit ? Madaen ? issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Les facultés de dispense mentionnées aux points C et E s'exercent indépendamment de la date à laquelle la situation personnelle du salarié lui permet de recréer les conditions requises. Ainsi, un salarié déjà affilié au régime a la possibilité de demander le bénéfice de ces dispenses d'affiliation.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus, l'affiliation au régime de remboursement fiars de santé et d'être dans tous les cas se faire remettre, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la date d'affiliation, un écrit signé par chacun des salariés concernés accompagné des éventuels justificatifs nécessaires relatifs à leur affiliation et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus.

Les salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au régime frais de santé. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande. En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cesser et d'être affiliés au régime de remboursement de frais de santé lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation.

En outre, aucune date de dispense d'affiliation ne peut être accordée.

17.3 Vmeesent santé

Conformément à l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier du versement santé les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission dont la durée du contrat est inférieure à 3 mois.

Ces salariés doivent faire valoir leur faculté de dispense, tel que prévu à l'article précédent, et justifier d'une couverture en matière de frais de santé ? rattachée ?, respectant les conditions légales et réglementaires de ce type de contrat mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés peuvent demander à bénéficier du versement santé dont les conditions et modalités sont définies à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce versement ne peut être cumulé avec le bénéfice d'une couverture CMUC, ACS, d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire dont la population financière d'une collectivité publique.

Ce versement santé payé par l'employeur, si le salarié justifie des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime social et fiscal attaché à la contribution de l'employeur respectant les conditions de l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale.

Article 18 - Amélioration de la couverture frais de santé du salarié

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Chaque salarié peut améliorer sa couverture fiars de santé en souscrivant, à titre facultatif et individuel, l'une des formules " Couverture " ou " Couverture Puls " respectivement détaillées aux articles 23.2 et 23.3 du présent chapitre.

L'extension peut être :

- au plus tôt à la date d'affiliation au présent régime lorsque la demande est faite immédiatement ;

- à défaut, au premier jour du mois qui suit la date de réception de la demande d'extension par l'organisme désigné.

La contribution finançant l'amélioration de la couverture fiars de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier. Elle doit être payée à l'organisme désigné.

Article 19 - Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être cotisants par une cotisation forfaitaire à titre individuel par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une cotisation de la garantie fiars de santé à son conjoint et/ ou ses enfants.

La cotisation de conjoint et enfants à charge étant comprise au sens du présent régime.

Concernant les personnes cotisantes à titre individuel et facultatif, les droits à gearments sont réservés au plus tôt :

- à la même date que celle du salarié si le conjoint est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;

- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme désigné de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes cotisantes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de gearments que le salarié.

La contribution finançant l'extension de la garantie fiars de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme désigné.

Article 20 - Définition du conjoint et des enfants à charge

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

20.1. Conjoint

Est considéré comme conjoint ? :

? le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciaire à la date de l'événement donnant lieu à prestation ? ;

? le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié se soient tous les deux célibataires, vécus ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle ? ;

? le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

20.2. Enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci puisse en bénéficier à leur entretien par le versement d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent ? :

? être à charge au sens de la législation sociale ? ;

? ou, s'ils sont âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans ? ;

? poursuivre leurs études et être inscrits à ce titre ? au régime de sécurité sociale des étudiants ? ;

? être à la charge d'un premier emploi et inscrits à ce titre ? à Pôle emploi ? ;

? être sous contrat de formation en apprentissage (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ? ;

? lorsqu'ils se livrent à une activité rémunérée, que celle-ci leur procure un revenu inférieur au revenu de solidarité active (RSA) mensuel versé aux personnes sans activité ? ;

? quel que soit l'âge, s'ils sont imerfnis et taeilutrs de la catre d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.
Article 21 - Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Article 21.1

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent airctc définit les modalités d'application du dsopistif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cotesiasn du deienrr caonrtt de taiavr non consécutive à une futae loudre et ouanrvt dirot à inodaietmnsn du régime oigbarolte d'assurance chômage, le salarié (à l'exclusion des antyas droit) bénéficie du mteainn des giartenas du régime " Bsaie pimre " dnas les cinotnodis ci-après.

Le présent dipiotsif de portabilité s'applique aux cetnsiasos de croantt de travail, teels que définies précédemment, qui iievntnnmeet à cemopr du 1er juin 2014.

En cas de maticdfiooin ou de révision des girneaa des salariés en activité, les getrainas des assurés bénéficiant du dtisopiisf de portabilité srenot modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

Le miantein des garnietas prned effet à ctemopr de la dtae de caseitson du craoatt de travail.

Le matein de gatinraes s'applique puor une durée mlaimxae égale à la durée du deriner cotarnt de tiraval du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des dnierers ctnraots de tiavrall lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant aroidnrs au nrobme supérieur, dnas la liimte de 12 mois.

L'employeur saginle le mainein de ces gteainars dnas le crateifct de tvraail et imfmoie l'organisme ausruer de la cosetiasn du cotrat de travail.

L'ancien salarié jfusite auprès de son oarimngse assureur, à l'ouverture et au corus de la période de menitain des garanties, des ctnoidions prévues dnas le présent airctc et conformément aux disnptiooss légales et réglementaires.

En tuot état de cause, le mteainn des gnaatrics csese :

- dès qu'il ne puet puls jueitfsr auprès de l'organisme asruues de son insinnatodein par le régime oagotlibire d'assurance chômage ;
- dès qu'il ne puet puls jeiiutfsr auprès de l'employeur de son suttat de deedamnur d'emploi ;
- en cas de décès.

La snossiepun des aanitoolls du régime oioritgblae d'assurance chômage, puor cuase de madiale ou puor tuot aurtie motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du menitain des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

Le miteainn des giatarens au trite de la portabilité du présent régime ogbrilaioite est financé par les ctaiotosins des erntpsiers et des salariés en activité (part poalntrae et prat salariale) définies à l'article 28.1 du ttrie VII.

Le bénéfice du mineaitn de ces gtaainars est subordonné à la citinoodn que les trois à cuvureorte complémentaire aeint été ovuetrs chez le drineer employeur.

En cas de cgenmaenht d'organisme assureur, les bénéficiaires du dtpioisif de portabilité maeavl des présentes slaotitniups snot affiliés dnas les mêmes ciintodons que les salariés en activité auprès du nouevl omgansrie assureur.

Article 21.2

Anciens salariés bénéficiaires des diootpnsiss de l'article 4 de la loi Eivn

Conformément aux dtnosopiiss de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la gnraatie fiars de santé puet être mnaniute snas coiiotdnn de période pbaioortoe ni d'examens ou qtoineisnraues médicaux au poifrt des pensroes siuetavns :

- les aenincs salariés bénéficiaires d'une merte d'incapacité ou d'invalidité ;
- les acinnes salariés bénéficiaires d'une pnseoin de retiarte ;
- les aenincs salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un rvenue de rilmcnenpeeat ;
- les persnnoes gntairaes du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés dinevot en friae la dnademe auprès de l'organisme désigné dnas les 6 mios svuniat la rpturue du cnratot de taiavr ou le décès du salarié ou dnas les 6 mios sauvint la fin de la période de portabilité définie à l'article 21.1 du ttrie VII.

Les piroantss mneuanets smoet iqeneuitds à ceels prévues par le présent régime au pfiort des salariés.

Le noavueu cnrtaot prévoit que la gartaine prend effet au puls trad le laeemndin de la daedmne et les cndioitns tiiafraers de ce maintien.

Article 22 - Conditions de la garantie frais de santé
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les remubeomsntes snot mentionnés dnas le taleabu ci-après, ils inuelcnet les pnrottieass de la sécurité sociale.

Sont exelcus de la gaintrae toeuts les dépenses, sions ou interventions, non pesris en cgarhe par la sécurité sociale, suaf puor les cas expressément prévus dnas le tbeaalu des garanties.

Le?cumul des psinatroets versées à un salarié au titre?des régimes sécurité siaolce et complémentaires ne puet excéder puor chuaqe atce les fiars réels engagés.

Par ailleurs, la gniaarte fiars de santé rstpecee les cinooatds énumérées aux acitelrs L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, puor les cotrtas dtis « rspebsnaoles » pnaemrettit asini de bénéficier dnas les ctnoidons et litemis prévues par la législation en vueigur à la dtae de pisre d'effet du présent régime, de? :

- ? l'exonération des chaegrs sacioels sur les cniastotos puor l'employeur?;
- ? la déductibilité des ciotanitoss du renveu net imposable, puor le salarié.

Article 23 - Tableau des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les gretnaias du présent régime snot établis sur la bsaie de la législation et de la réglementation de la sécurité slcaoie française en vuuegir au meomnt de sa pisre d'effet. Elels sneort reuevs snas délai en cas de cnemeaghtnt de ces textes.

Les geantris snot exprimées rbtesumeoemns de la sécurité slaoice inucls et snot présentées dnas les talbueax annexés sleon trios nuevax ? de rsmometeneburs :

- ? régime bsaie ? pmire ;
- ? oitopn Cfroot ;
- ? otipon Cnofrot Plus.

Le ? total des reburneemmsots du régime de bsaie de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tuot aurtie omgsraie complémentaire ne puet excéder le mnantot des dépenses réellement engagées et dûment justifiées.

Article 23.1.(1)(2)

Régime bsaie prime

(Tableaux non reproduits, cbostalnelus en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqriruube BO Ciontonevn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0001.pdf

Article 23.2.(1)

Régime confort

Les gneitraas souhaitées puor ce régime oentionpi au chiox du salarié snot les stuenvias :

(Tableaux non reproduits, coeunlbtblas en ligne sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rbiuurqe BO Cntooeivn collective.)

hpts://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0001.pdf

Article 23.3.(1)

Régime cfoomt plus

Les graateins souhaitées puor ce régime ooiientnpl au coihx du salarié snot les setuavins :

(Tableaux non reproduits, cuseobtnlals en ligne sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Cooientvnn collective.)

hpts://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0001.pdf

(1) Alctre étendu suos réserve du rcepest des dtsiioonipss de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gerinatas oreeffts aux pnoeress assurées conre cnraties risques, rleaeitvs aux ormeiasngs habilités à deitusbrir des ctnaors cllctieos de prteoioctn sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Cosneil constitutionnel, raievtle au lbrie coihx de l'employeur puor l'organisation de la cuoutvriere des salariés en matière de ptreoioctn soacile complémentaire.

(Arrêté du 27 jvnaier 2020 - art. 1)

(2) Alctre étendu suos réserve que les teerms « l'organisme assureur, auprs d'qeul les suretcutrs epuoelmyrs adhèrent » sneiot enenudts au snes de l'organisme aruser coihsi par l'employeur puor la corevtuure de ses salariés, conformément à la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Cineosl cttentnnoioioul précitée.

(Arrêté du 27 janievr 2020 - art. 1)

Article 24 - Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Pour l'application des présentes gratiaens au pifort de salariés et de lreus anayts driot vlenat du régime lcaol Alsace-Moselle, le régime teint cptome des dniiposstis spécifiques prévues par le cdoe de la sécurité sloacie puor cette znoe géographique.

Les coiotntis et les poanrtetsis sieevs par le régime complémentaire snot réduites en conséquence aifn de?maintenir un niveau de coerurvtve global, régime de bsae puls régime complémentaire, ieuqntinde puor tuot salarié en France, quel que siot le département dnas lequel il exerce ses fonctions.

Article 25 - Conditions de suspension des garanties

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le bénéfice des gtnaaers du présent accord est snseupdu de peiln dorit puor les salariés dnnot le coarntt de tariavl est suspendu.

Toutefois, les gretains en vgiueur snot miunetenas au pifort des salariés dnnot le craton de taavril est senpndu puor la période de trite de luqleale ils bénéficient d'un mitenain de salaire, tatol ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rtees d'invalidité ou d'incapacité prnntemaee professionnelle. Dnas ce cas, il est précisé que l'employeur cuinonte d'appeler et de vseerr la ctioosian crdaeosrpnnot au régime " Bsaepmire " et, le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cioatotsn censonaprdort aux régimes " Corfnot " ou " Cforont Puls " asini que de celle riltaeve à l'extension de la graitane faris de santé aux atanys droit.

Dans le cas où les gtaraines snot suspendues, la sospnsiuen ivnreeintt à la dtae de la ctaesoisn de l'activité pnosieroefnsille dnns l'entreprise adhérente et s'achève dès la risrepe etifcvfeve du tiaarvl par l'intéressé au sien de l'effectif assuré, suos réserve que l'organisme désigné en siot informé dnns un délai de 3 mios snvait la reprise. A défaut, la gartnaie ne prendra efeft qu'à cmptoe de la réception par l'organisme désigné de la déclaration ftaie par l'entreprise.

Pendant la période de sspsiouen des garanties, aunuce cioitstoan n'est due au ttrie du salarié concerné.

Pour autant, les gnetriaas du présent régime peenuvt être meennautis à la dmdeane du salarié via l'entreprise adhérente au pfoirt des salariés dnnot le ctoarnt de tvarail a été sesupndu en doerhs des cas mentionnés ci-dessus. Dnas ce cas, la gmitaae srea accordée mnnaenoyt le vrmenseet de la totalité des coiotisatns du régime.

Article 26 - Conditions de cessation des garanties

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Les giraatens ceessnt :

- en cas de rtuprue du cmotat de travail du salarié, excepté puor les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 21.1 du tirt VII et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Eivn visés à l'article 21.2 du trite VII ;

- à la dtae à luqleale le salarié n'appartient puls à la catégorie de pnsoneel définie à l'article 17.1 du titre VII.

Article 27 - Contrat d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Pour l'ensemble des gnreiaats définies dnns le présent accord, les modalités d'assurance fnot l'objet de diiosipntos spécifiques inrtices dnns le caront d'assurance et de gieotns aatidivtsirme du régime chncou entre les strineaaigs de la présente cnvinooten et les osaneigms désignés ci-après.

Article 28 - Cotisations du régime base prime

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

28.1 Mnonatt de la cotisation

La csaoitoitn « frais de santé » du régime bsae pmire au pifort du salarié suel est égale à :

? 1,301 % du PSMS(1) TTC (taxe spéciale sur les cnvntoiois d'assurances ? TCSA ? au tux de 13,27 % puor le salarié maelvt du régime général de la sécurité sicaloe ;

? 0,844 % du PSMS(1) TTC (taxe spéciale sur les ctivenonns d'assurances ? TCSA à 13,27 %) puor le salarié bénéficiaire du régime laocl d'Alsace-Moselle.

Les motntans de ciootastin évolueront chuaque 1er janvier, soeln l'évolution de la vluar du PMSS.

La cahrg de ctiooasn est répartie cmmoe siut :

? 58 % puor l'employeur ;

? 42 % puor le salarié.

La csoatitoin est révisable par aneanvt à la cvitnoonen collective.

La révision puet ieirtnenvr en cas de déséquilibre constaté ou en cas de désengagement des régimes olgiteoriabs d'assurance madaile ou de mtifconodias d'ordre conventionnel, législatif ou réglementaire de nautre à dégrader les résultats du régime.

(1) Pemgutocae du plonfad mesenul de la sécurité siolace (PMSS) en vugiuer au juor de luer exigibilité.

28.2. Oltibgoian des sutrctres adhérentes, adhésion, alitfoiafn et pnaeiemt des cotisations

a) Adhésion. ? Affiliation

Afin d'adhérer au régime, la strucutre concernée drvea rmeootr à l'organisme désigné puor la gioestn des gnreiaats un blituien d'adhésion, qui lui arua été adressé par leiidt organisme, dûment rempli, daté et signé.

Elle derva oolniiemrtgbaet afeiflir l'ensemble de ses salariés antappamet à la catégorie définie à l'article 17.1.

L'entreprise derva rrtmeete à cuahqe salarié concerné la noctie d'information établie et délivrée par l'organisme désigné aifn de lui fraie connaître ses diorts et obligations, ansii que les caractéristiques du présent régime.

Elle devra friuonr un état récapitulatif cmploet du pmeesonl concerné cnamomept notamment, puor chacun des salariés, la soiatuyn de famille.

b) Déclarations

Les déclarations fiates tnat par la scrutruue adhérente que par le salarié sevenrt de bsae à la msie en ?uvre des garanties.

L'organisme désigné puor la getson des gntaaers se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

c) Paeienmt des cotisations

Les cainioosts snot pylaebas trelsnilemetriemt à tmere échu.

Le ? pneimeat diot être effectué dnns les 15 peierms juors du tiemsrte civil snvait celui au tirt ? dueuql les coitnaostis snot dues.

Les régularisations éventuelles snot effectuées à la fin de cuqhae année.

Les vtsmeeenrs snot opérés par chèque biancare ou par virement.

La suttrcure adhérente est suel mlasopsebe du pmeianet de la totalité des cotisations, y cpoirms les patrs srealaials précomptées sur les sliaaers des salariés.

A défaut des citoontsis dnns les 10 juors siuanvt luer échéance, l'organisme désigné puor la gitseon enovie à la srtrucure adhérente une lerte de msie en dmreeue en recommandée aevc aivs de réception. Le ? cas échéant, le gearsnioitne puet engegar une procédure de mceevrmoemt des cosaoinitts dnns le carde d'une atocin contentieuse.

Article 29 - Modalités d'adhésion et de mutualisation

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

29.1. Oasgnmeirs désignés

Sont désignés pour assurer les garanties du régime de complémentaire santé les organismes suivants:

AG2R Prévoyance, Institut de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, siège social?: 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

Apronis Prévoyance, filiale de la fusion de l'INOIS Prévoyance avec ARPI Prévoyance, Institut de prévoyance régié par le code de la sécurité sociale, siège social?: 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

UNPMF (Union nationale de la prévoyance de la mutualité française), Union simuleuse aux dispositions du livre II du code de la mutualité, enregistrée au registre national des mutuelles sous le n°2442 5747166 agréée pour les branches 1, 2, 20, 21 et 22, assurant pour le compte des mutuelles assureurs et gestionnaires?: Adrea, Apreva, Mutuelle Domre Arpica, Hoimame Mutualité, Mut'Est, Prevadies, Union Mutualité Santé vie, Metelluus UMC, Mutuelle Saint-Germain SMIRSEP, Ociane. Siège social?: 255, rue de Vaugirard, 75015 Paris.

MACIF-Mutualité

Mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité. Siège social?: Carré Haussmann, 22-28, rue Joubert, 75435 Paris Cedex 09.

29.2. Clause de rattachement ou antériorité

Toutes les dispositions relatives de la branche professionnelle doivent rejoindre l'un des organismes désignés à la date d'effet de la convention telle que définie à l'article 2 du titre Ier de la convention collective nationale.

1. Le choix de l'organisme assureur par la structure fait l'objet au préalable d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent?:

? les structures en création et les structures n'ayant mis en place aucun contrat de complémentaire santé à la date d'effet de la présente convention doivent adhérer au présent régime désignés;

? les personnes de statut d'adhésion inférieure ou égale à celle prévue dans ce même régime.

2. Les structures qui avaient déjà mis en place un régime en faveur de santé soit par voie d'accord collectif, soit par décision unilatérale, et dont les membres ont déjà souscrit une assurance ayant pour effet au profit de l'ensemble du personnel antérieurement à la date d'effet de la présente convention ne peuvent pas adhérer à l'un des organismes désignés à la date de signature de ce contrat?:

? offre aux salariés concernés des garanties supplémentaires telle par acte, à ce que prévues par le régime? base prime?;

? et prévoit une part salariale de cotisations inférieure ou égale à celle prévue dans ce même régime.

Les structures concernées doivent fournir chaque année aux organismes désignés une copie du contrat antérieur plus favorable que celle en vigueur au jour de la signature de la présente convention collective.

Cette dérogation à l'obligation de rejoindre l'un des organismes désignés doit être édictée au sens strict. Ainsi, dès lors que les deux conditions du contrat plus favorable ne sont plus remplies, les personnes concernées sont soumises à l'obligation de rejoindre le présent régime de complémentaire santé mutualisé de la branche professionnelle.

29.3. Conditions de réexamen de la mutualisation

Le choix de l'organisme désigné peut être modifié par la majorité des membres, tous les ans au 1er janvier après notification aux organismes désignés par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les représentants désignés décident de procéder au réexamen des conditions de mutualisation des cotisations au plus tard tous les 5 ans à partir de la signature de la présente convention collective.

Article 30 - Fonds social

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les organismes désignés peuvent décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des salariés auprès de leurs commissions paritaires, de compléments de prestations individuelles.

Article 31 - Fonds social dédié à la branche de l'aide à domicile

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Un fonds social dédié est créé par les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile qui en assurent la gestion et qui en délèguent la gestion aux organismes de complémentaire santé visés au présent chapitre. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux de la branche et ces mêmes organismes.

Article 32 - Commission paritaire nationale de suivi du régime de complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 1er avril 2015

La commission paritaire nationale de suivi du régime de santé est composée paritaire et en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou d'unions d'employeurs de la branche.

Les attributions et le fonctionnement de cette commission sont définis dans une convention de gestion.

Titre VIII Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 1er - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité de droit du travail.

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile s'engagent dans une démarche volontariste de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle et de lutte contre toutes les formes de discrimination directe et indirecte en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la classification, la promotion, la mobilité, le déroulement de carrière, l'évaluation, la formation professionnelle, l'organisation et les conditions de travail, les mesures disciplinaires ou de licenciement et les droits à la retraite.

Les partenaires sociaux souhaitent que ce dernier principe de non-discrimination s'applique à l'ensemble des salariés et des représentants des structures du secteur de l'aide à domicile :

? les dirigeants des structures ;

? les directeurs et responsables des ressources humaines ;

? le personnel d'encadrement ;

? les représentants syndicaux et représentants du personnel.

La mixité hommes/femmes passe nécessairement par une réelle représentation des hommes dans les métiers de l'intervention et des femmes dans les métiers d'encadrement où ils/elles sont sous-représentés.

Article 2 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les partenaires sociaux déclarent ainsi que l'exercice d'un emploi ou d'une activité ne peut être subordonné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les partenaires sociaux réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le processus de recrutement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du candidat à l'emploi.

Le principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi internes ou externes, que la dénomination des emplois motiver les deux sexes ou qu'elle soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminatoire, notamment en ce qui concerne la définition des critères de recrutement. Ceux-ci doivent en conséquence être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations écrites ou orales ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi ou du secteur concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

L'employeur ne doit pas priver de considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai.

Les employeurs s'engagent à identifier des actions avec des autres intervenants de mettre les offres d'emploi au plus grand nombre et d'élargir l'éventail des candidats afin de remédier aux déséquilibres constatés.

Les représentants du personnel font des propositions d'action visant à réduire ces mêmes déséquilibres.

Article 3 - Egalité salariale

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les structures de la branche s'engagent à respecter strictement le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux s'engagent notamment à veiller à une stricte égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'établissement des grilles de classification des emplois et de lues intitulés.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les

hommes.

Par rémunération, il faut évaluer le salaire ou l'indemnité de base ou minimum et tous les avantages et accessoires, en lien avec l'emploi occupé. Les différents éléments comprennent la rémunération s'appliquant aux mêmes femmes pour les femmes et les hommes.

Les pratiques relatives au congé de maternité, paternité et d'adoption est considéré comme du temps de travail effectif pour :

- ? la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- ? la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- ? le calcul des congés payés.

Les partenaires sociaux ont le droit de négocier les conditions financières que peuvent avoir les congés liés à la parentalité, sur l'évolution des rémunérations entre les hommes et les femmes.

En particulier, ils peuvent convenir que pendant ou à l'issue de la période de sursis du congé de travail pour maternité ou d'adoption, les salariés bénéficient des mêmes avantages généraux qui prioritairement sont accordés dans la structure aux autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 4 - Formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les actions de formation, tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de la structure, doivent bénéficier aux deux sexes, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel, et quelle que soit leur situation familiale.

Les structures de la branche s'engagent à maintenir et développer, par la formation des candidats au respect de la parité dans l'exercice des fonctions à responsabilité.

Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé parental de plus de 1 an, les structures sont encouragées à développer la prise en charge des entretiens. Ainsi, à l'issue d'une absence de cette nature, si une réactualisation des connaissances est nécessaire elle peut faire l'objet d'une période de formation. Les structures encouragent les travailleurs vers l'activité professionnelle et prévoient les modalités d'accompagnement de ces retours.

La période d'absence du/ de la salarié(e) pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouvrés au titre du DIF. (1)

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6332-2 du code du travail.*
(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1^{er})

Article 5 - Promotion et déroulement de carrière
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les pratiques doivent encourager la volonté de s'impliquer tout facteur de nature à empêcher les femmes et les hommes d'accéder à ces niveaux.

Les structures doivent encourager les mesures utiles pour atteindre cet objectif, notamment :

- ? examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui se rapportent à écarter les femmes ou les hommes de leur accès, alors même qu'ils disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder. Elles veillent à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuelle ;
 - ? faire en sorte que les femmes et les hommes ne subissent aucun retard dans leur progression de carrière du fait de périodes de sursis de congés de maternité, d'adoption ou parental. Les mesures d'accompagnement sont prises avant, pendant et au retour des congés liés à la parentalité.
 - ? reconnaître la valeur des modalités spécifiques de promotion aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec eux pendant toute la durée d'un congé de maternité ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle du ou de la salarié(e) à l'issue de l'absence ;
 - ? s'attacher à ce que les modalités d'organisation du travail au sein de la même fonction ne conduisent pas à fausser de façon discriminatoire la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion ;
 - ? être particulièrement attentifs à ce que les aménagements d'horaires qui peuvent être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie privée et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des possibilités d'évolution de carrière ;
 - ? proposer un itinéraire spécifique après un congé parental d'au moins 1 an à tout salarié concerné, notamment au moment où les intéressés reviennent à leur emploi ou un emploi au moins équivalent ;
 - ? s'engager à encourager tout candidat à l'emploi ; les structures s'engagent à le corriger.
- Par ailleurs, les structures doivent encourager le fait que le choix d'un temps partiel ou tout aménagement d'horaires ne doit pas constituer un frein au développement de la carrière. En outre, lorsque des postes à temps plein sont libérés, ils sont prioritairement proposés aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Article 6 - Communication

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

6.1. Au niveau de la branche

La branche s'engage à travailler avec les pouvoirs publics et organismes en lien avec les métiers de l'intervention, de l'aide et des soins à domicile, afin de développer une action forte de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers et de réduire le déséquilibre entre les hommes et les femmes.

6.2. Au niveau de la structure

a) Communication interne

Les structures relevant de la présente convention collective s'attacheront à la réalisation d'outils de communication interne, adaptés à la spécificité et à la taille des structures, destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle et ce, en s'alignant sur les enjeux humains, économiques et sociaux.

Des actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle sont dispensées à l'ensemble de l'encadrement de proximité, notamment pour éviter tout comportement discriminatoire.

b) Communication externe

Dans la mesure des possibilités et afin de promouvoir l'égalité professionnelle et d'éviter tout comportement discriminatoire à l'égard des salariés en fonction des postes occupés, les structures veillent à ce que leur outil de communication externe à l'égard de leur bénéficiaires ne comporte pas de message de nature discriminatoire.

Article 7 - Mise en œuvre des pratiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les structures de la branche

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

7.1. Partie financière

Il est rappelé que les structures de moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'Etat, dans des conditions fixées par décret, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures, telles que prévues par les dispositions légales et réglementaires, susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

7.2. Négociation dans les entreprises

Afin d'élaborer un diagnostic, les structures s'appuient sur les dispositions légales et réglementaires qui définissent des indicateurs visés pour la mise en place du rapport annuel de la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises.

Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

Titre IX Emploi des travailleurs handicapés

Article 1^{er} - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'objectif du présent chapitre est d'initier une politique d'emploi de travailleurs handicapés au sein de la branche.

Par salarié handicapé, il faut entendre tout salarié au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Le but est de :

- ? sensibiliser les entreprises de la branche à cette obligation ;
 - ? les aider à remplir leur obligation légale d'emploi ;
 - ? développer un programme par lequel un ensemble de travailleurs handicapés conformément aux dispositions légales et réglementaires.
- Ce programme est d'une durée de 3 ans commençant à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.
- Les pratiques doivent encourager le fait que l'emploi des salariés handicapés repose sur les principes suivants :

? les salariés handicapés sont embauchés pour leurs compétences et leur capacité de travail. A ce titre, ils ont les mêmes droits que tous les salariés des structures couvertes par la présente convention collective, sous réserve de dispositions légales ou réglementaires spécifiques les concernant ;

? comme pour tout salarié, la priorité est donnée à l'embauche en CDI ;
? les dispositions qui s'appliquent à tous les travailleurs recrutés par la présente convention collective. Les salariés de moins de 20 salariés bénéficient des dispositions de cet accord dans la mesure où elles peuvent améliorer les conditions de travail des salariés handicapés même s'ils n'ont pas l'obligation légale ;
? conformément aux dispositions légales, les représentants élus du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, la déclaration annuelle obligatoire sur l'emploi des salariés handicapés ;
? pour la mise en œuvre des dispositions du présent chapitre, il sera fait appel à tout organisme compétent en la matière comme les Cap emploi pour l'insertion des travailleurs handicapés ou les SMAETH pour le maintien dans l'emploi ;
? les représentants présenteront tous les ans aux instances représentatives du personnel un bilan de l'ensemble des mesures prises en faveur de l'emploi de salariés handicapés.

Article 2 - Distinction des filières
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le lieu de travail habituel de la grande majorité des salariés du secteur est le domicile privé des usagers de l'établissement ou du service. Cette situation est de nature à rendre difficile l'action de l'employeur sur les conditions de travail et l'intervention même du salarié handicapé.

2.1. Métiers administratifs

Les métiers administratifs tels que définis au titre III peuvent comporter des contraintes médicales rendant la réalisation de ces métiers plus difficile et nécessitant des aménagements de poste ou des adaptations de poste pour permettre à des salariés handicapés de travailler dans ces métiers.
Pour ces postes, des aides techniques, une organisation du travail et des aménagements sont prévus pour pallier le handicap.
Si ces conditions ne possèdent pas un niveau de compétence et de formation insuffisant, les employeurs s'engagent à participer à ces conditions d'acquiescement de compétences volu au travers d'un parcours de formation.
En cas d'impossibilité matérielle d'adapter les postes de travail, les actions décrites dans le présent chapitre ont pour but de permettre, en tout ou partie, à ces salariés de s'acquiescement de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

2.2. Métiers d'intervention

La branche se soumet à l'obligation d'emploi ne se limite pas à l'embauche de salariés ayant un handicap. Il est également prévu d'ouvrir ces postes à des candidats handicapés mais cela nécessite un travail d'information et de sensibilisation afin de faire prendre conscience de la diversité des situations que recouvre le mot « handicap ».
Ce sont néanmoins des métiers physiques, en particulier ceux d'aide à domicile, d'aide-soignant et de TISF.
Le métier d'intervention requiert des compétences à la fois relationnelles, techniques, d'entretien et administratives.
Les employeurs s'engagent à :

? clarifier sur les compétences requises pour ce poste ;
? proposer des parcours de formation ;
? reconnaître les savoir-faire acquis au travers de formations professionnelles et de qualifications reconnues par la branche ;
? valoriser des acquis de l'expérience.
En vue de développer l'emploi de travailleurs handicapés, les partenaires sociaux engendrent les structures à financer des postes de salariés handicapés avec des structures adhérentes de l'emploi handicapés, notamment en favorisant la connaissance des métiers de la branche, leurs prérequis et contraintes.
Article 3 - Embauche en milieu ordinaire de travail et plan de formation
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'objectif est de développer dans le secteur au moins 20 salariés, le taux d'emploi des salariés handicapés.
Afin de développer l'emploi des salariés handicapés, des actions de formation professionnelle sont développées en partenariat avec les partenaires sociaux. Ces actions ont pour objet d'assurer l'adaptation, la promotion sociale, la qualification professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés.
Pour faciliter la mise à niveau des personnes handicapées, les structures s'engagent à ce que les formations soient adaptées à leur situation : durée du stage, matériel, outils pédagogiques adaptés au type de handicap rencontré.
Une attention particulière est portée sur les postes occupés par des salariés handicapés lors de l'évaluation des risques professionnels.
Des formations sont proposées aux salariés handicapés afin de leur permettre de s'adapter au poste de travail et aux éventuels aménagements de postes.
Afin de favoriser ces actions permettant l'emploi de ces salariés, il peut être fait appel aux contrats aidés, aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.
En outre, la CPNEFP, de par ses fonctions, est amenée à financer des formations dans ce cadre.
Article 4 - Adaptation aux mutations technologiques
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Comme l'ensemble des salariés, les travailleurs handicapés salariés de la structure bénéficient des formations organisées afin de répondre à l'adaptation aux mutations technologiques dans l'entreprise. Ces formations peuvent notamment porter sur l'acquisition de compétences nouvelles, la formation complémentaire pour l'adaptation à un nouveau poste de travail, le développement, l'évolution et l'usage des technologies nouvelles au sein de l'entreprise.
Ces formations sont adaptées aux travailleurs handicapés (matériel, durée du stage de formation, outils pédagogiques...)
Le plan de mutation technologique intègre les besoins particuliers du ou des travailleurs handicapés et la notion de mutation technologique doit être entendue comme conséquence de l'évolution des métiers d'établissements et de services.
Article 5 - Plan de maintien dans la structure en cas de licenciement
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Ce plan marque la volonté d'éviter, dans la mesure du possible, la perte d'emploi d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi définie par les dispositions légales. Ainsi en cas de licenciement économique collectif, la structure s'assurera que le préjudice de salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi est maintenu.
Les salariés handicapés visés par un licenciement économique, individuel ou collectif, voient la durée de leur préavis doublée conformément aux dispositions légales.
Une initiative de l'embauche de ces travailleurs handicapés est créée. Ainsi la structure de la branche qui embauche un travailleur handicapé licencié pour motif « économique » par une autre structure voit son décompte d'unités bénéficiaires majoré d'une unité supplémentaire, et ce pour une durée de 2 ans.
Article 6 - Situation des salariés dont le handicap s'aggrave
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les personnes souffrant préalablement sur le caractère étonnant de la prévention et l'impact à ce titre que les accidents du travail et les maladies professionnelles peuvent entraîner ou aggraver un handicap. La prévention de la santé relève, d'une part, de la responsabilité des employeurs et doit être prise en compte dans l'organisation de la structure, d'autre part, de chaque salarié qui est un acteur de sa propre sécurité et de celle de ses collègues.
Les salariés dont le handicap vient à s'aggraver peuvent demander, après avis du médecin du travail, une réduction de leur temps de travail.
L'employeur prend les mesures nécessaires afin d'accéder à cette demande en priorité en fonction des nécessités d'organisation du travail.
Cette réorganisation entraîne une réduction de salaire proportionnelle à la durée du travail. Un avenant au contrat de travail est alors signé entre l'employeur et le salarié.
En cas de réelle impossibilité de maintenir le salarié dans son emploi en l'absence de réajustement avéré, l'employeur doit procéder à son licenciement selon les dispositions prévues par le code du travail.
Article 7 - Suivi
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La mise en œuvre des actions sera suivie et contrôlée par la commission paritaire de négociation définie à l'article 11.9 qui est la garante de ce dispositif et prendra, pendant la durée de la convention, toutes les décisions relatives aux modalités d'application de ce chapitre.

Titre X Dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge et à l'emploi des seniors

Article 1er - Engagements de la branche
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les dispositions de ce titre s'appliquent aux travailleurs de moins de 300 salariés (ETP).
La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile s'est toujours attachée au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité.
La diversité des situations des personnes âgées, à capacités égales, à toutes les professions qui y travaillent, qu'elles soient nationales ou étrangères, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité sadynique ou de représentation du personnel.
En application de ces principes, le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de carrière constituent des axes prioritaires de la politique de l'emploi définie par la branche de l'aide à domicile.
Les présentes dispositions s'inscrivent également dans le cadre de l'accord interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur accès, leur maintien et leur retour à l'emploi collectif

par les préaires sociaux le 13 octobre 2005.

Les parties prenantes sociales du présent texte considèrent qu'il est essentiel de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle afin de reconnaître la place des seniors dans la structure et d'optimiser la mise en œuvre des compétences acquises.

Le présent texte vise, en premier lieu, à promouvoir la non-discrimination par l'âge ainsi que le développement des carrières ou la formation.

En second lieu, compte tenu de l'importance numérique de la population des seniors dans la branche de l'aide à domicile et de ses caractéristiques particulièrement en termes d'expérience professionnelle, il est nécessaire de prendre dès maintenant en compte le nombre de seniors actifs spécifiques concernent cette population.

Ces mesures qui ont pour objectif de promouvoir la mobilité et l'évolution dans l'emploi des seniors doivent être menées en prenant en considération les situations des salariés.

Cela passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi qu'au développement de leurs possibilités de mobilité professionnelle.

L'emploi du senior passe, parallèlement aux actions à mener sur les conditions de travail et l'organisation du travail, par la capacité et la motivation des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de gagner de l'emploi.

Cela conduit à développer la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, à favoriser l'individualisation de la gestion des parcours professionnels et à engager la mesure d'accompagnement des acquis de l'expérience pour préparer la mobilité professionnelle et faciliter le maintien dans l'emploi des seniors.

Article 2 - Durée des dispositions

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Ces dispositions sont conclues pour une durée déterminée de 3 ans. Après 3 années d'application et au plus tard le 31 décembre 2012, les parties prenantes sociales conveniront de se réunir pour faire un bilan de l'engagement pris et évaluer les conditions de sa poursuite.

Article 3 - Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche professionnelle s'engage à un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi.

La branche contribue au développement de l'emploi des seniors en faisant passer le nombre de départs à partir de 55 ans, tous motifs confondus, de 1 trimestre par an, à partir de 2010 sur la base d'une estimation de l'âge moyen de départs à partir de 55 ans, tous motifs confondus, réalisée sur la base des chiffres d'emploi en 2009.

Article 4 - Recrutement des salariés âgés dans la structure

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les parties prenantes sociales de la branche amènent leur attachement à la non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Les parties prenantes sociales de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences, et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualités des candidats.

Les entreprises s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

En leur absence une qualification, le caractère professionnel tel que visé à l'article VI.20 est un critère adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi.

Les parties prenantes sociales de la branche, après étude statistique et de faisabilité en CPNEFP, exécuteront lors de la prochaine négociation tripartite la feuille de route des moyens de renforcer l'accès des seniors aux emplois de professionnalisation.

Dès 2010, la CEFNPP travaillera à la réalisation et à la diffusion d'outils de soutien à la formation professionnelle. Elle travaillera également à l'élaboration d'une fiche pratique rassemblant l'ensemble des dispositifs de formation à destination des seniors qui font l'objet d'une diffusion auprès des structures de la branche via le site de l'OPCA. Cette fiche pratique est mise à disposition par l'employeur à l'ensemble des salariés de plus de 55 ans.

Dès 2010, la CEFNPP établit les bases d'un pôle emploi.

Article 5 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les parties prenantes sociales s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue.

A. ? Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation est définie dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans et les motifs dans la définition de leur deuxième année de carrière.

Les parties prenantes sociales visent particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en vue de la professionnalisation des salariés de 45 ans et plus accédant aux périodes de professionnalisation, pisen en charge par l'OPCA de la branche.

Et de plus, dans les priorités immédiates de la branche de l'aide à domicile en matière de formation continue, les parties prenantes sociales ont décidé que, dans le cadre des périodes de professionnalisation, la liste des pluri-actifs doit à la période de professionnalisation est complétée par le plus de salariés qui ont travaillé plus de 10 ans d'activité professionnelle.

B. ? Valeur de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des salariés de plus de 45 ans. Afin d'aider les salariés qui souhaitent engager une VAE, les parties prenantes sociales conviennent, à l'article VI.5, des modalités de diffusion des informations sur les possibilités de parcours de formation, sur les possibilités de reconnaître les diplômes ainsi que sur le dispositif de VAE, notamment à partir des documents d'information édités par l'OPCA de la branche.

Les parties prenantes sociales ont aussi défini à l'article VI.17 les modalités du congé d'accompagnement de la VAE.

À l'issue des 3 ans, la branche s'engage à avoir réalisé un tableau de bord permettant d'évaluer l'impact de ces deux mesures prioritaires de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce tableau de bord donnera des indicateurs permettant de mesurer le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ainsi que le nombre de ceux ayant engagé une démarche de VAE avec le patronat de salariés ayant acquis une qualification à l'issue de cette démarche.

Article 6 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

A. ? Entretien personnalisé de deuxième année de carrière

Pour les salariés de plus de 45 ans, l'entretien personnalisé prévu à l'article VI.6 doit prévoir un volet relatif à la deuxième année de carrière. Cet entretien qui a lieu tous les 2 ans pour les salariés ayant au moins 2 années d'activités dans une même structure est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans la structure, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Au cours de ces entretiens, sont notamment examinés :

? les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs offerts à la formation professionnelle, aux conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des investissements du salarié pour l'utilisation de son DIF?);

? les objectifs de développement du salarié;

? les situations de mobilité géographique et/ou professionnelle;

? le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise;

? la possibilité éventuelle de passer à des activités de travail partielles ou à temps partiel et des savoir-faire;

? les demandes de formation des seniors de travail ou de temps partiel présentées par les salariés âgés de 50 ans et plus. Ces demandes sont accordées dans la mesure des possibilités de réorganisation de la structure.

Dans les 3 ans, 100 % des salariés de plus de 45 ans doivent bénéficier de l'entretien de deuxième année de carrière.

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, la ou les formations, y compris celles utilisant le DIF, éventuellement arrêtées au cours d'un entretien de deuxième année de carrière, visé au premier alinéa du présent article, se déroulent pendant le temps de travail.

La CPNEFP travaillera à la réalisation d'une fiche technique pour mener l'entretien de deuxième année de carrière.

B. ? Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la deuxième année de sa carrière, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale de 5 ans dans la structure qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les parties prenantes sociales s'engagent à définir le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences au terme de cet accord.

C. ? Actions de montée en niveau

Au regard des conclusions des entretiens de deuxième année de carrière, des actions de montée en niveau sont envisagées dans le plan de formation de la structure pour les salariés de plus de 45 ans.

Les données de DIF présentées par les salariés de plus de 45 ans sont examinées en priorité.

Article 7 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de la structure d'entreprise et de la transmission des ressources humaines.

Les partenaires sociaux reconnaissant les capacités de recul, d'acuité et de compétence toujours renforcées des seniors. Ces atouts constituent une expérience irremplaçable à transmettre aux plus jeunes.

La pratique du tutorat, ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et notamment à l'occasion de l'accueil des nouveaux salariés, est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

La transmission des savoirs et des savoir-faire est un échange, volontaire pour les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui se déclarent volontaires et ayant au moins 5 ans d'expérience au sein de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux s'engagent à initier l'exercice de la fonction tutorale, telle que définie à l'article 7 de l'accord de branche du 16 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et à la qualification de professionnalisation, soit développé dans les structures en faveur des salariés de plus de 45 ans. Afin d'exercer cette mission, les tuteurs bénéficient d'une formation. L'accès à la formation tuteurale est une de priorités de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux s'engagent à initier le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une formation au tuteurat au 31 décembre de l'année 2009 et s'efforcent d'augmenter ce nombre de 1 % par an calculé au niveau de la branche.

Article 8 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

A l'occasion de l'entretien de deuxième partie de carrière, au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, peut examiner les modalités d'aménagement de fin de carrière disponibles dans la structure.

Par ailleurs, la structure, selon les modalités qui lui sont propres, met à disposition des salariés de 55 ans et plus des informations sur le régime d'intérêt public (GIP) (fin de retraite) qui pousse les salariés de 55 ans et plus à réfléchir sur leur situation et à envisager des modalités de fin de carrière.

Les partenaires sociaux de la branche développeront un partenariat avec le GIP afin de présenter les spécificités des métiers de la branche et de faciliter l'information des salariés de 55 ans et plus pour anticiper la transition entre activité et retraite.

Dans les 2 ans précédant son départ en retraite, le salarié senior peut, dans le cadre de son droit individuel à la formation, demander une formation de préparation à la retraite d'une durée maximale de 3 jours, soit 21 heures.

La demande du salarié est présentée et étudiée dans les mêmes conditions que les demandes de départ en formation dans le cadre de l'usage de ses droits à DIF.

Les roulements infinent tous les salariés de plus de 58 ans de cette possibilité.

Article 9 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention de plus de 55 ans, les partenaires sociaux décident d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires. (1)

Les employeurs assument pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès des services de santé au travail. (1)

Une réunion annuelle aura lieu avec le CCSHT s'il existe, à défaut avec les représentants du personnel sur le sujet de l'aménagement des fins de carrière et des difficultés rencontrées par des salariés seniors pour occuper leur poste de travail.

(1) Paragraphe exclu en ce que, par leur généralité, ils sont contraires à la prérogative générale de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail, et dont il découle que la mission principale des examens médicaux a pour effet une consultation du temps de travail du médecin du travail qui n'est à l'exercice de son action en milieu de travail et de ses activités de prévention des risques professionnels des salariés.

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

(1) Paragraphe exclu en ce que, par leur généralité, ils sont contraires à la prérogative générale de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail, et dont il découle que la mission principale des examens médicaux a pour effet une consultation du temps de travail du médecin du travail qui n'est à l'exercice de son action en milieu de travail et de ses activités de prévention des risques professionnels des salariés.

(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

Article 10 - Information et suivi de la politique d'emploi en faveur des seniors

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

A. ? Information sur les seniors en faveur des seniors

Etant donné l'importance de la problématique de l'emploi des seniors, les partenaires sociaux présentent ces dispositions représentatives du personnel si elles existent, les priorités à la connaissance des salariés et sensibilisent l'ensemble du personnel d'encadrement à ces enjeux, selon les modalités qui leur sont propres. Les partenaires sociaux de la branche incitent les structures sismes au présent accord à le décliner en plan d'action.

Le suivi des mesures ainsi que de leurs indicateurs fait l'objet d'une consultation annuelle au comité d'entreprise et au CHCST ou à défaut aux délégués du personnel, s'ils existent.

B. ? Indicateurs de suivi

Afin de mesurer les effets des mesures actuelles figurant au présent chapitre, il est intégré dans le rapport annuel de la branche des indicateurs spécifiques sur l'emploi des seniors.

Ces indicateurs porteront, dans la mesure du possible, sur 3 exercices : année N, N+1 et N+2.

Dans le cadre de la consultation sur le bilan social, prévue par les dispositions légales et réglementaires, l'emploi des seniors sera examiné sur la base des indicateurs éventuellement complétés par des indicateurs définis au niveau de la structure. Les indicateurs pertinents de mesure des objectifs chiffrés sont présentés annuellement dans le bilan social de la branche.

Sur la base des indicateurs visés à l'article précédent, des informations et des données seront par l'observatoire sectoriel des métiers et des qualifications, les partenaires sociaux considèrent que la poursuite de la carrière est l'objectif de progrès de l'emploi des seniors dans la branche en prenant en compte les souhaits exprimés par les salariés.

En vue de mesurer les progrès réalisés dans le maintien de l'emploi des seniors dans la branche, les partenaires sociaux se dotent de deux indicateurs spécifiques :

? nombre et nombre des départs par tranches d'âge, par filière et par catégorie : 45-49 ans, 50-54 ans, de 55-59 ans, 60-65 ans et plus de 65 ans ;

? évolution des fins de carrières par filière et par catégorie selon les 3 tranches d'âge suivantes (tutorat, aménagement du poste ou de la durée du travail, congé de poste, formations, etc.) : moins de 60 ans, 60-65 ans, plus de 65 ans.

C. ? Rôle de la CPNEFP

Afin de donner les différents acteurs, partenaires et salariés, d'éléments objectifs et généraux permettant d'évaluer les perspectives d'emploi dans la branche, l'observatoire sectoriel des métiers et des qualifications de la branche procède, sur demande de la CPNEFP, à des études sur l'évolution de l'emploi des seniors.

Chaque année, la CPNEFP est chargée d'examiner et d'analyser, d'une part, les différents indicateurs prévus dans le présent texte et, d'autre part, la conjonction de l'indicateur énoncé à l'article X.3.

Sur la base de cette analyse, la CPNEFP peut proposer des ajustements aux dispositifs existants dans le présent texte en faveur de l'emploi des seniors conformément à ses missions définies à l'article II.15.

D. ? Suivi de l'accord au niveau de la branche

Le présent accord fait l'objet d'un suivi de la mise en œuvre par le biais de négociation une fois par an.

Titre X nouvelles Dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

Chapitre Ier Contrat de génération

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Le présent texte concerne les secteurs de moins de 300 salariés et vise à définir des engagements en faveur :

- de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;

- de l'emploi des salariés âgés ;

- de la transversalité des savoirs et des compétences.

Pour cela, il s'appuie sur le dispositif préalable porté sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés, dont un annexe (non publiée) du présent texte.

Article 2 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les engagements pris par le présent texte concernent :

- les jeunes de moins de 26 ans (30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés) ;

- les salariés âgés d'au moins 55 ans.

Article 3 - Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Article 3.1

Objectifs chiffrés en ce qui concerne les établissements en CDI

Dans un contexte économique difficile, la branche s'engage à favoriser le recrutement en contrat à durée indéterminée, de 1 000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des 3 années suivant la signature du présent accord.

Mesures engagées :

- recruter 1 000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des 3 années suivant la signature de l'accord ;

- atteindre dans la mesure du possible un taux annuel d'embauche de jeunes de moins de 30 ans en CDI en moyenne de 10 % de l'ensemble des embauches en CDI.

Indicateur de suivi : taux annuel d'embauches de jeunes de 30 ans et moins en CDI.

Article 3.2

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans les structures

Article 3.2.1

Mise en place d'un parcours d'accueil

La structure devra mettre en place un parcours d'accueil pour permettre aux jeunes embauchés de s'approprier rapidement les éléments et outils manuels et informatiques nécessaires pour une bonne intégration.

A ce titre, elles peuvent mettre en place les actions suivantes :

- remise d'un livret d'accueil au jeune, lors de son embauche. Ce livret d'accueil lui donne tous les renseignements utiles pour se repérer dans l'association, et notamment les lieux d'affichage lui permettant de connaître le règlement intérieur, le cas échéant les textes réglementaires applicables et les numéros de téléphone utiles ;

- participation du jeune à des réunions d'information et de présentation des différents services de la structure ;

- présentation des outils de communication interne de la structure le cas échéant ;

- information sur les régimes de prévoyance et de complémentaire santé.

Article 3.2.2

Désignation d'un référent

Les structures désignent un référent qui aura pour mission pendant 2 mois de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître la structure, son environnement de travail, son poste et ses collègues.

Le référent devra être présenté au jeune au moment de l'embauche.

Le référent est désigné par l'employeur sur la base du volontariat.

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés sont susceptibles de servir de référent en matière de formation continue.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs, le choix de l'employeur est déterminé en fonction de critères objectifs. Ces critères doivent être négociés avec les instances représentatives du personnel.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par la fonction de référent et à en informer ceux qui ne seraient pas retenus.

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés retenus pour assurer la mission de référent.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

- soit pour transmettre son savoir, ses compétences techniques ;

- soit pour transmettre les règles propres à l'association.

Le référent doit avoir exercé ou avoir exercé le même métier que celui pour lequel le jeune a été embauché. Il doit avoir au minimum 3 ans d'expérience professionnelle.

Un référent ne peut exercer en charge plus de deux jeunes simultanément.

Les structures s'engagent à ce que le référent dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission selon des modalités définies par l'employeur.

La liste des référents est affichée sur le panneau dédié aux coordonnées de l'employeur.

Article 3.3

Mise en œuvre d'un entretien de suivi

Les structures doivent organiser avant la fin de la période d'essai un entretien de suivi entre le jeune, son supérieur hiérarchique et son référent, portant sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune, et notamment sur : prise de poste et intégration, autonomie et prise d'initiatives, relations avec les collègues et clients et respect des règles de la structure et, en dernier lieu, atteinte des objectifs de travail fixés par son supérieur hiérarchique.

Cet entretien a vocation à déceler les éventuels écarts entre les attentes de chacune des parties et la réalité de formation continue afin de définir un plan d'actions permettant de les réduire dès les premiers mois d'activité.

Mesures engagées :

- application de la procédure d'intégration des nouveaux collaborateurs à tous les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI au sein de la branche ;

- mise en place du référent ;

- application de l'entretien de suivi de la période d'essai à tous les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI ;

Indicateurs de suivi :

- nombre de référents au niveau de la branche ;

- nombre d'entretiens de suivi pour les recrutés ayant embauché un ou plusieurs jeunes de moins de 26 ans.

Article 3.4

Accès à la formation professionnelle

a) Droits des jeunes embauchés en CDI

Les partenaires sociaux ont précisé, par le présent accord, les différents modes de financement des actions de formation qui sont applicables à la date de signature, à savoir :

- le plan de formation ;

- le CIF ;

- la période de priorisation ;

- le compte personnel de formation ;

- le CIF CDD.

Les jeunes embauchés en CDI bénéficient du même droit d'accès au plan de formation que les autres salariés de l'association.

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes les moins qualifiés, les entreprises s'engagent à proposer une formation particulière au contenu des formations leur étant destinées afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier.

Indicateur : 10 % de jeunes de moins de 26 ans non diplômés à l'embauche en CDI et ayant bénéficié d'une entrée en formation.

b) Dnsiitiospos vsniat les jeneus embauchés en CDD de puls de 6 mois

Le fnteoncnmoniet de cenretais stcueurtrs nécessite de ruoierc régulièrement à des salariés en CDD puor asuesrr le ralmpoecemet des perolsenns tiarluites asetnbs puor drveesis raisons.

Ainsi, cmmoe puor les jeeuns embauchés de moins 26 ans, en CDI et non diplômés, la bhrmcae s'efforcera de prsoeopor des acoints de fmioarotr aux salariés en CDD dès lros qu'ils snot présents dnas les eceftffs de la srurutctc dpuois puls de 6 mois.

Cette atcion de fmriatooon puorora être msie en ?uvre nmtoamnet par le bias du CIF CDD.

Article 3.5

Emplois d'avenir

Suite à la msie en pcale du diissopitf des eimlpos d'avenir par le gouvernement, la bhcamre s'engage à fosiarver la cuocisrtnotn d'un porejt piefomosnesl et l'employabilité des junes par un ecrmeadent personnalisé.

A cet effet, un psnenrifooslr référent est nommé puor cuaqhe jeune.

Ce pnfosneroesl expérimenté est chargé de fitcaeilr l'insertion du jneue au sien de l'organisation.

En outre, la surtcture définit avec le juene en eopmli d'avenir et la mision lcoale les aonitcs de fmioarom et d'accompagnement psnseeiorofl en cohérence avec le pjoret pesenonirfol du juene et les bnoiss de l'établissement d'accueil. Un suivi de ces eaemeggntns est réalisé tuos les ans.

Enfin, la stuuctre étudiera, au temre de l'emploi d'avenir, les possibilités de rcenteemurt à durée indéterminée. Dnas l'éventualité où une intégration définitive s'avère impossible, il porra être rédigé une ltrete de ronaeaimtodcmn en fveur du jeune.

La bcrhnae étudiera, dnas la ltiime des fdnos dnlbpoisies en matière de formation, la possibilité de mtrree en palce des aocntis complémentaires fniavoasrt l'insertion dnas le monde du taarvil puor les jeeuns embauchés. A trite d'exemple, il puet s'agir d'un ampmpceonnaegct à l'obtention du prmies de conduire.

Article 3.6

Recours à l'alternance

La bahncre s'engage à frisaveor le reurocs aux cnrattos de pstaneoolisnsrfoian et à fnlesair la négociation sur l'apprentissage aifn de perttemre le rurcoes à ce dispositif.

S'agissant de ces embauches, les strueutrcs dovniat s'engager à :

- rceesper le pjerot pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- auleileccir le jneue et lui donent les moyens de réussir sa mission, dnas les ciotnidos définies à l'article 3.2 sprua ;
- désigner un teuutr anayt une expérience pnioossrffleene d'au moins 3 ans.

Indicateur de suivi : nobmre de canortts en ancerntae signés au corus des 3 ans.

Article 3.7

Recours et oognataisim des sagets

Conformément aux dppiiotsnos de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 rtivaele à l'enseignement supérieur et à la recherche, « le sage coprnrosed à une période tpermoaie de msie en siautotn en meillu psnsfroieonel au cours de laequlule l'étudiant ariceuqt des compétences pnesmofeoleisls qui mnteett en ?uvre les augics de sa fotmoairn en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le sigiarate se viot cniofer une ou des mossinis cmerfoons au pjoert pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil ». Est également précisé le fiat que le stgae ne puet « pas avoir puor ojbte l'exécution d'une tâche régulière copnrmreoadst à un ptose de trviaal pmenamet de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tuot autre oangrisme d'accueil ».

Mesures engagées :

- mntaenir un nrnmbe équivalent de siraitegas acciellilus au sien des suuteccrts de la bchrane ;
- aynsade de la possibilité d'augmenter chqae année le nmbroe de steraiags dnas le cdare du suivi de l'accord.

Indicateur de suivi : norbme de seiratgias auleileccs par les suuctetrs de la branche.

Les sailiagres bénéficient, au même tirte que les salariés, des peonicrotts et droits mentionnés aux aircrtcs L. 1121-1 (Principe de proportionnalité aux riontstrics apportées aux doirts des pnenosrs et aux libértés ideneliuvdils et collectives), L. 1152-1 (Harçèlement moral) et L. 1153-1 (Harçèlement sexuel) du cdoe du travail.

En matière de rémunération, il srea fiat apoptiaclin des djiptnisoiss légales.

Dans le cardc des reainlts instaurées emte l'école, l'association et le stagiaire, une cinevootnnt tatiprtie est signée. Elle prévoit une durée maailxme de 6 mois, un dtptioisif d'évaluation par le sgriatae de la qualité de l'accueil dnoot il a bénéficié au sien de la structure.

Par ailleurs, il est précisé au présent aocrcd que, cmmoe tuot nouvevl embauché, les sigaiarats bénéficieront des mêmes modalités d'intégration : acuciel et ctmcimnuoiaon d'un levirt d'accueil adapté dnas son contenu. A cet effet, il est cenovnu que le référent du saritiage tel que dénommé dnas la cvoonietnn de stage arusse également la fnoiton de pnomssee ressource.

Enfin, la bcrhnae pivrsoura le développement de rtaoniles avec les écoles, les cnreets de fmioarom et les universités puor foearvisr l'accueil et l'intégration de stagiaires.

Les sturcuetrns nmnooneft les siaatgeris qnaut aux steis de rherhece d'emploi spécialisés dnas les métiers de la branche, et nantmanomt le portail de l'emploi de l'économie siclaoe et sioldriae assbocliee via le stie : www.emploi-ess.fr

Article 4 - Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les pternieeas saiucox réaffirment luer aactnhetmet au prcipnie de non-discrimination du fiat de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une fiaortmnn professionnelle, de mobilité, de classification, de poomiotntr psloirsoenelfne et de rémunération.

Il est rappelé que 54 % des salariés de la banhrce pnneeroeellsisfs ont 45 ans et puls et 20 % puls de 55 ans.

Les siomes oeunpocct dnoc une pclae mreauje dnas la barnhce professionnelle.

Article 4.1

Objectifs chiffrés

Les otbjecfis chiffrés vnisset à la fios les eehumbcas et le maenitin dnas l'emploi des salariés âgés.

Article 4.1.1

Embauches

Les pearietrns saocux de la bcrhnae amfrriant luer atcmehtant au pipcnire de non-discrimination du fiat de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une ftooiramn professionnelle, de mobilité, de classification, de prmtooon psenoleolsfnrie et de rémunération.

Les prareaitns soicaux de la bnrhcae ansusret que les critères ruetns puor le rtrmuecent ou la mobilité denovit être fondés sur les compétences, et nanmoemtt sur l'expérience preeeolosnlsine et les qcillitan fiaos des candidats.

Les eopemurils s'engagent à ce qu'aucune mntioen précisant un critère d'âge n'apparisse lros de la dosifudin d'offres d'emploi en inretnre ou en externe, suaf dptstioinsos législatives ou réglementaires impératives.

En luer asaunrst une qualification, le crmatot de potaiiooanfslslnren tel que visé à l'article VI.20 est un dstiopiisf adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et puls privés d'emploi.

Les peanraetrns souacix de la branche, après étude sqtsiautte et de faisabilité en CPNEFP, eneaixommt lros de la prinohcae négociation tierhnrne rlaevtie à la froomtain les moneys de rreecnofr l'accès des snreios aux cnatorts de professionnalisation.

La CFENPP taearlvira à l'élaboration d'une fcihe pqjurate remepnat l'ensemble des dffssoitios de fotirmaon à dtioniesan des seniors, qui frea l'objet d'une dffsfoion auprès des sterucutrs de la bacrhne via le stie de l'OPCA. Ctete fhice puqirate srea resmie par l'employeur à l'ensemble des salariés de puls de 55 ans.

Article 4.1.2

Maintien dnas l'emploi

A la dtae de sniugarte du présent accord, la prat de salariés âgés d'au mnois 55 ans est de 20 % de l'effectif.

Indicateur : la branhce s'engage à mannetiir ce tuax au curos des 3 années qui snieuvt la satgurine du présent accord.

Article 4.2

Mesures destinées à fisaerovr l'amélioration des contoidnis de taavril et la prévention de la pénibilité

Afin d'améliorer les contoidnis de tvaair des salariés d'intervention âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans puor cuex jitafsnuit d'une rossciecnnanne de tveiraulalr handicapé), il est décidé d'augmenter la fréquence des visiets médicales obligatoires.

L'employeur organise, dnas la musree du possible, puor ces salariés une vsitie médicale alnlunee auprès du svrceie de santé au travail.

Une réunion anlnelue arua leiu avec le CSHCT (ou, en l'absence de CHSCT, avec les délégués du personnel) sur le sejut de l'aménagement des fnis de carrière et des difficultés rencontrées par des salariés

soenris puor oecupr luer ptose de travail.

Article 4.3

Actions pitearomris

Les preireatans scaiuox s'attachent tuot particulièrement à tilvaiaerr sur les acontis piioiaretrrs seiavunts :

Anticipation des évolutions pmlnefrossees et gotsien des âges

a) Eetnretnis pniorlesofesns de deuxième ptiare de carrière

Pour les salariés de puls de 45 ans, l'entretien ponirfeensoisl prévu à l'article VI. 6 diot prévoir un vioet ritelaf à la deuxième prate de carrière. Cet entretien, qui a leiu tuos les 2 ans puor les salariés anayt au mnois 2 années d'activité dnas une même structure, est destiné à fraie le point, au raegrd de l'évolution des métiers et des petersvipcs d'emploi dnas la structure, sur ses compétences, ses boesnis en formation, sa suitaiton et son évolution professionnelle.

Au cruos de ces etnreeints snot noamemnt examinés :

- les moyens d' accès à l'information sur les doifspisps rtafels à la fotiaomn professionnelle, aux cniotinods de réalisation de la fimorotan (notamment au rrgaed des ititivneas du salarié puor l'utilisation de son CPF...);
- les obfjtecis de paoloistfranssnioein du salarié;
- les sotuhais de mobilité géographique et/ou prosnsfioeennle ;
- le pjerot perseoniofnsl du salarié en pnerant en cpomte l'expérience pirsonoseelnlfe aiscque ;
- la parpitotacain éventuelle à des aioncts de tuoratt pmanerettt la tmaironssin des cnacsisnaneos et des savoir-faire ;
- les dmdnaees de mdtiaiofocn des hieraros de taavirl ou de tepms peraitl présentées par les salariés âgés de 50 ans et plus. Ces dmedaens snerot accordées dnas la murse des possibilités de réorganisation de la structure.

Dans les 3 ans svainut la srguitnae du présent accord, 100 % des salariés de puls de 45 ans droevnt bénéficier de l'entretien de deuxième prtiae de carrière.

La CNEFP s'engage à difufer le gduie puor mener l'entretien de deuxième prate de carrière à l'ensemble des structures.

b) Blian de compétences

Afin de feavosrir la définition d'un pejort pnssofoisenrel puor la sdccone ptraie de sa carrière, après 15 ans d'activité pfsseersnlinooe et, en tuot état de cause, à cpetomr de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son itnnavitie et suos réserve d'une ancienneté mnmuiim de 5 ans dnas la scrctruue qui l'emploie, d'un bailin de compétences.

Les pearmtieas suicoax s'engagent à ineetfiidr le norbme de salariés de puls de 45 ans aaynt bénéficié d'un blian de compétences au trmee de cet accord.

c) Aiotncs de rsmeie à niveau

Au rarged des cuoionlncs des entinteers de deuxième ptarie de carrière, des ationcs de rimsee à naieuv snot envisagées, si nécessaire, dnas le paln de frmooitn de la scuurtre puor les salariés de puls de 45 ans.

Organisation de la coopération intergénérationnelle

La bhnrace entted développer des atconis en fveuar de la coopération intergénérationnelle.

Il s'agit de développer des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la bsae du volontariat.

Les salariés anayt au mins 57 ans (ou au mions 55 ans puor cuex jsnafautilt d'une renossancanie de taevuarlir handicapé) seomt paaiirterros puor eeecr les moisnis de référent (telles que prévues à l'article 3.2.2 supra), de teuteur ou de maître de stage.

Ce tpe de dsspioitf croisé présente l'intérêt de créer du lein dnas l'entreprise et de vaioisrer les soarivs et atuidetps détenus tnat par le jenue que par le salarié expérimenté.

Développement des compétences et des qaooifinlcuits et accès à la formation

La bhnrace s'engage à pmovoiurr l'accès de tuos les salariés, snas considération d'âge, à la farimootn prmsihelsifoeoe continue, siot par les périodes de professionnalisation, siot par la vladtiaon des aquics de l'expérience.

a) Périodes de professionnalisation

La période de poioantiroesafnlssin cointbrue au mitnaein dnas l'emploi des salariés âgés.

Les sucuterrts vonerleilt particulièrement à l'accès aux fotoranmis poleoferenslins en suiavt la poprootirn des salariés âgés d'au monis 57 ans (ou d'au mnois 55 ans puor cuex jsnafautilt d'une reannscsicaone de tilalvrauer handicapé), accédant aux périodes de professionnalisation, psires en carhge par l'OPCA de la branche.

b) Vaadloitin des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un doispstif particulièrement adapté à la problématique des salariés de puls de 45 ans. Aifn d'aider les salariés qui suohineat egegan une VAE, il est cvonenu de deusffir auprès des salariés âgés des iftmnnoias sur les possibilités de pruarcos de formation, sur les plesraees entre les diplômes ansi que sur le dipstiosf de VAE, nonetmam à patirr des duomctnes d'information édités par l'OPCA de la branche.

Aménagement des fnis de carrière et de la tisnriaton entre activité et retraite

Les suettrrcs dnvoiet mette à dosipiiston des salariés âgés d'au mnois 57 ans (ou d'au mnois 55 ans puor cuex jiuafnsnt d'une rincasaosenone de tliaiuvraer handicapé) des innmirafoots sur le gopneerumt d'intérêt puilbc (GIP ifno retraite) qui rgpruoee les ogisnmaers de rertitae auarsnst la gtiseon des régimes légalement obligatoires.

De plus, dnas les 2 ans précédant son départ à la retraite, le salarié âgé puet dneedmr un sgate de préparation à la retraite, d'une durée mmaalxie de 3 jours, siot 21 heures.

Les epyolmeurs imorenfnt tuos les salariés concernés de ctete possibilité.

Temps perital aménagé

Les salariés de 55 ans et puls et aanyt au mminuim 15 ans d'ancienneté dnas la srurttce ont la possibilité de ddaenemr une réduction de luer tpems de tarvail contractuel.

Dans ce cas, la daednme diot être formalisée auprès de l'employeur.

En outre, le salarié puet dmneader le mnaietn de craeietns cotisations. Si l'employeur l'accepte, il mnteaint sur la bsae de la durée de tirvaal antérieure les casoinoits afférentes à :

- la gniraate décès (capital et rente) ;
- la prat pnaaotlire et siraaalle des cintotoiass de retatire sécurité socliae ;
- la prat pntaalore et slralaae des cnotoasitis de rirttaee complémentaire.

En tuot état de cause, la ddanmee et l'acceptation dveniot être renouvelées cauhqe année aifn de vérifier la pérennité des financements.

Article 4.4

Transmission des soviars et des compétences

La tnorisaismsn des sorvais et des savoir-faire au sien de la brachne cnitsotue un obtcejif piarrritioe de la gesoitn des roecusses humaines.

Les patnierares soicaux reosnciaennst les capacités de recul, d'acuité et de compétence tiqechne renforcées des salariés âgés. Ces atouts cuittosnent une expérience irremplaçable à ttrmnesrate aux puls jeunes.

La prtaique du tutorat, ou de tutoe aurte modalité de tossraimnsin des saiorvs et des savoir-faire, et nanoemmtt à l'occasion de l'accueil des neouvax salariés, est de nratue à ctobrunier à la réalisation d'un tel objctef dès lros qu'elle est conçue et msie en ?uvre de façon à pteretrmre un échange réciproque d'expériences et de csesacninnos entre le salarié ou les salariés chargés de ctete msisoen et le salarié concerné.

La tsmnriaoissn des srvaos et des savoir-faire est un échange, vmosliaat puor les salariés âgés, entre un salarié qui a bseion d'un ampacngcoenemt et un ou des salariés âgés qui se déclarent vtloonraes et aanyt au mnois 5 ans d'expérience au sien de la branche.

A cet effet, les paeaniteirs siauocx soanithuet que l'exercice de la fintocon troluate siot développé dnas les scutruets en faevur des salariés de puls de 45 ans. Aifn d'exercer cette mission, les trutues bénéficient d'une formation.

L'employeur détermine le tpms consacré à cette mission. Ce tmeps est considéré cmmeo du tepms de tirvaal eceftiff et rémunéré comme tel.

Les prarineeats souciax s'engagent à itideenfr le nborme de salariés âgés ayant bénéficié d'une fmiatoron au tuaoirt et s'efforcent d'augmenter ce nborme de 5 % au cuors des 3 années qui sinvuet la staignure du présent document.

Indicateur : nombre de foamrtios au tortuat suivies.

Article 5 - Objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Dans le crade de la msie en ?uvre des oeibjctfs fixés en matière d'embauche des junees et de maeiintn dnas l'emploi des salariés âgés, la bhracne s'engage à rteeceprs les eegengtanms pirs en matière d'égalité psefoolienrsine entre les hemmos et les femmes, tles que prévus par le trite VIII de la cieonvnton collective.

Tout salarié exerçant ses fonctions à la suite d'un congé maternité ou parental à temps plein de plus de 3 mois pourra, s'il le souhaite, faire l'objet d'un accompagnement afin de faciliter son retour au poste dans des conditions optimales.

Au cours des 7 derniers jours précédant sa reprise, le salarié pourra, s'il le souhaite, être contacté téléphoniquement par son supérieur hiérarchique ou fonctionnaire afin de l'informer des éventuelles évolutions de l'environnement de travail ou événements significatifs qui ont pu se dérouler durant son absence.

Textes Attachés

Accord du 21 mai 2010 relatif aux œuvres sociales et culturelles

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'UNA ;

L'ADESSA ;

Le FNAFAP CSF,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FNSS CFDT ;

Le SAANPD UNSA,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et organismes privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer auprès des personnes physiques des prestations d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité, adhérents aux fédérations ADESSA-ADOMICILE fédération nationale, FNAFAP-CSF et UNA, et concernent des prestations suivantes.

Article 2 - Principe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise a des attributions économiques et des attributions sociales.

La gestion des activités sociales et culturelles requiert un financement.

Article 3 - Financement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Afin d'assurer la mise en œuvre d'activités sociales et culturelles au sein du comité d'entreprise, il est prévu dans le budget une somme calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires et au moins égale à 0,50 % de la masse salariale brute.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Cet accord, sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément, entrera en vigueur le même jour que l'entrée en vigueur de la convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Avenant n 1 du 24 mars 2011 à la convention

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

UNADMR;
UNA ;
ADESSA ;
FNAAFP.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNSSCFDT ;
SNAPAD UNSA.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les patiers sitaiergans de la présente ctenioonvn ont décidé des dinstoiisops stuaievns :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les dstpisionos de l'article 3 du tirt II snot remplacées par les dopisisniots svautiens :

« A1rctie 3
Montant de la cotisation

La ctitoioasn est fixée à 0,030 %. Elle est appelée dès le preeimr euro.

Une négociation sur le tuax de ctsitooian srea engagée l'année qui siut l'entrée en veuigr de la présente contvoinen et périodiquement tuos les 3 ans à cpmteor de cette date. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les doitpssnois des aircelts 4.29-1 à 4.33 snot remplacées par les disisnoiptos snueivats :

« Aitrice 29.1
Modalités de départ à la retraite, de msie à la rtriatee et de départ en préretraite

Le départ à la rteraitte ou la msie à la rtatree d'un salarié ienrnteiennvt conformément aux dotiipssnois légales et réglementaires.

Il pruroa s'inscrire dnas le cdare d'un dsioispft de préretraite si les dtosisoipins légales et réglementaires le permettent.

Article 29.2
Montant de l'indemnité conventionnelle

En cas de départ en retairie ou de msie à la retraite, en actliapoipn des dnispitoisiois légales, le salarié bénéficie d'une indemnité de fin de carrière dnot le monatnt est fixé ci-après.

a) Monnat de l'indemnité de msie à la rtriatee :

Le mnant de l'indemnité de msie à la rtrietrie est le suivant, suos réserve de cmeopr 2 ans d'ancienneté ipmeunrontris au srvice du même euempolyr :

? 1/2 mios après 5 ans d'ancienneté : 1/5 de mios par année d'ancienneté dnas l'entreprise ;

? à ptraire de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mios par année d'ancienneté auuquel s'ajoute 2/15 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

b) Moantnt de l'indemnité de départ à la raeitrie :

Le monatnt de l'indemnité de départ, suos cioidnotn d'ancienneté au scrvice du même employeur, est le sinvaut :

? 1/2 mios après 5 ans d'ancienneté ;

? 1 mios après 10 ans d'ancienneté ;

? 1 mios et dmei après 15 ans d'ancienneté ;

? 2 mios après 20 ans d'ancienneté ;

? 2 mios et dmei après 25 ans d'ancienneté ;

? 3 mios après 30 ans d'ancienneté.

c) Salarie à pmedre en considération :

Le siarale à pmedre en considération cmome bsae de caclul de l'indemnité est le 12e de la rémunération brute des 12 denerris mios précédant le départ ou la msie à la rtatiere ou, selon la furlmoe la puls anegtsvuuaae puor l'intéressé, le tiers des 3 deimres mois, étant enndetu que, dnas ce cas, tutoe prime ou goiaitatorifr de caractère auennl ou eoictpneexnl qui airuat été versée au salarié penadnt ctete période ne sareit prsie en ctopme pro rtaa temporis. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les disioitopsns des atricles 25 et 26 du tirt VI snot remplacées par les diionoistpss snaeitvvs :

« Atrlice 25
Taux de contribution

Pour teuots les srterucuts de la branche, quel que siot le nrmoibe de leurs salariés, le tuax de criuobtnoin est de 2,07 % de la msase saallilare brute puor le fenneiacnmt de la fotmiron professionnelle. Ce tuax de 2,07 % incut l'ensemble des cinrotbiotnus oeoitigblras à la cahrgre des employeurs, au trtie du palm de formation, du congé iveidndiul de ftomraion et de la professionnalisation. Il paipctrie également au fnimancnet du dorit ivd dueniii à la formation, de l'observatoire et des aiotcns du tutorat.

Pour les cnretes de santé (art. L. 6323-1 du cdoe de la santé publique) anyat signé un arccod cooinnvtel avec un onraigmse de sécurité sociale, pranott sur la ftioomran de ses professionnels, ce tuax de cntuobriton de 2,07 % iculnt la dittoao conventionnelle.

Les stuuercrtes eoypamlnit au minimim 20 salariés et puls vmerseot à l'OPCA désigné à l'article 24 du ttrtie VI de la présente civnetonon :

? au miunmim 95 % des 0,90 % potnart sur le monatnt des rémunérations versées au trite de l'obligation légale se rraatnoppt au palm ;

? 0,50 % du mnntat des rémunérations versées au trite des ctaoms ou périodes de pinerfsialosntisoon et du driot iidduvneil à la friatomon ;

? 0,20 % du mtannot des rémunérations versées au trite du congé ieiduvnvl de ftomrion ;

? 0,47 % du mtannoat des rémunérations au trtie de l'obligation ctenivnolnelhoe puor l'effort de la bhanrce en matière de formation.

Les sterutrcs epyonalmt etrne puls de 10 salariés et mnios de 20 salariés vonsreert à l'OPCA désigné à l'article 24 du ttrtie VI de la présente cnioetvnn :

? au minimum 95 % des 0,90 % pnrtoat sur le mnntat des rémunérations versées au trite de l'obligation légale se rrtapnpt au palm ;

? 0,15 % du mnnotat des rémunérations versées au tire des cnaorts ou périodes de poainrosefinsilsatn et du driot iendduivl à la ftamiron ;

? 1,02 % du mtannoat des rémunérations au trtie de l'obligation clivnetloenone puor l'effort de la bcrnahe en matière de formation.

Les stcurreuts elynpmoat mnois de 10 salariés vesnoert à l'OPCA désigné à l'article 24 du ttrtie VI de la présente cionvtnen :

? 0,40 % du moantnt des rémunérations versées au titre de l'obligation légale se rpaapnrt au palm ;

? 0,15 % du moantnt des rémunérations versées au titre des cmtotas ou périodes de pnsonstriaosilifean et du driot iinivudvl à la ftiamon ;

? 1,52 % du moantnt des rémunérations au titre de l'obligation cnevoentlniolne puor l'effort de la brhance en matière de formation.

L'effort ctovionnneel dégagé au rgead des tuax légau, et mentionné ci-dessus, est consacré au développement de la fiotarmon pslenorsolfrnee cntouine dnas le crade du palm de formation.

Pour les suerutrcs dnot l'effectif aetint ou dépasse le seuil de 10 ou 20 salariés, le tuax de ctbniotruin srea établi selon les dsioipinsts légales et réglementaires.

Le DIF et les ationcs de ttuorat snot financés dnas le carde de tetuos les eplevones eitntasexs (plan de formation, CIF, professionnalisation), dnas les condonliits légales et réglementaires. Le tuax de 2,07 % présenté ci-dessus n'inclut pas la cbirtunootin des eumyperlos aux ttreis des CIF des catntros à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dioinioptsss légales.

D. ? Fnticeeamnns du paln anenul de formation
Article 26
Financements complémentaires

La psire en carhge de la totalité des aotncs de firatomon décidées dnas le prammogre anenul de formation, qui puet dépasser le tuax de ciotnbruotn de 2,07 %, est rednue plsobise par l'obtention des femnncanites pavronent de cassies de sécurité sociale, de cnlsoeis généraux ou de coslnies régionaux et des dispoiftsis de ccfmmeiaennot public. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les aterus dinssotiops retsent inchangées.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Cet accord, suos réserve de la puitlicoban au Jornaual offiiecl de son arrêté d'agrément, eentra en vueugir le même juor que l'entrée en vgueur de la ctoeniovnncloeiltce de brhcane de l'aide, de l'accompagnement, des sinos et des sreeivcs à domicile.

Avenant n 2 du 12 juillet 2011 relatif aux garanties sociales et de prévoyance

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP;
ADESSA;
UNADMR;
UNA.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

SNAPAD UNSA;
FNSSCFDT.

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2011

	Garantie	Employeur	Salarié	total
Maintien de revenu (avec 30 % cgarthe patronale)		1,20		1,20
Incapacité			0,90	0,90
Invalidité		1,19	0,45	1,64
Décès		0,26		0,26
Rente éducation		0,08		0,08
Maintien griatnae décès		0,02		0,02
Mutualisation (passif)		0,03		0,03
Total		2,78	1,35	4,13

Cotisation aidedntntolie finançant le psasif résultant de la loi pnanort réforme des retraites

Dans le porgmleent de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 nvmbere 2010 ptonart réforme des retraites, un complément de prvoiosis mathématiques diot être constitué par les ormeaisngs arsrusues au trite du meinatn de la gnriaae décès et des arrêts de tariavl seuvrnus au 31 décembre 2010 puor les ctonras cnlcuos avnat ctete date.

S'agissant des sinirests en crous précédemment cvtreuos auprès d'un arute oigamsrne asuuser que cuex désignés dnas le présent régime, conformément aux dtisopsniios prévues par l'article 26 susvisé, le présent régime prévoit la rpsiere intégrale des eeamteggns rleftais au miteinan de la gnatiare incapacité de triaavl ? invalidité du caotnrt résilié. En contrepartie, les pviniors constitues par l'ancien auursesr au trite du mitinaen de ces gairanets smeot transférées à l'organisme désigné qui erngstree l'adhésion. Dnas ce cas, l'indemnité de résiliation prévue par le dpoissistif légal précité, au pfiort de l'ancien assureur, n'est pas exigible.

Le surcoût inhérent à ce perivnonoimsnet complémentaire a été évalué à 1 % de la msase salariale.

Etant endetnu que les siernists en crous précédemment assurés par un des orineeamgss codésignés restnet attachés aux ancines dispositifs, un cmtpoe spécifique srea établi aifn de sriuve le fmincanneet du psasif résultant de la loi protant réforme des retraites. Ce cmtpoe frea l'objet d'un sviui pceitrluar et purroa dneonr leiu à un réajustement de cotisation.

Ainsi, ce surcoût srea financé par une cosaioitnn aonlnndliede de 0,20 % à cemtpor du 1er jinaevr qui siut la dtae de pulciobtain au Jrounal ocffieil de l'arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2015. La ciaootstin aidonneltlede de 0,20 % tanrche A et tnchare B, exprimée en pucnoegtrae du srailae brut, est répartie comme siut :

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur	Salarié	Total
Passif réforme des ritrteaes	0,13	0,07	0,20

Si le cmtpoe spécifique établi au trite du psasif relatif à la réforme des rteearts deureme déficitaire au 31 décembre 2015, une ctasiitoon supplémentaire prruoa être appelée en 2016 après aocrod des paeretiars scuoaix puor fneacinr le déficit résiduel.

La citaotoin aeionitdln de srea égale à 0,20 % de la msase slaailre minos le pnaeourgtce cnosodrpmaet à la crhage financée par les résultats de l'exercice 2011 présentés à la bnchrhae par les aresuruss taetnns antérieurement à la msie en palce de l'accord.

Les tesfnrars d'entreprises ernte ongresaims aruesurss dnnonoert asniileiu à un tsrenaftr de poivnsors dnnot le matonnt dvrea être calculé tête par tête seoln les tables, taux d'actualisation, frais, etc. arrêtés par les ongesmaris désignés.

En cas de dénonciation du régime de prévoyance brcanhe adie à dcmiloie aanvt le rueemrbsnoemt taol de la cotaitison anetolnddiile finançant le pisasf résultant de la loi panrtot réforme des retraites, une indemnité de résiliation est due dnnot le mtnanot est égal à la différence entre le mntonat des pnioorsivis thqcnueies à constituer, premantet de cuivorr intégralement les ennmteeggas rleiaifs à la psoituure des porneattsis incapacité et invalidité et au mtaienn de la gtanaiare décès, et le matnot des pnosvirois tceuhqiens efefeenvmctit constituées au juor de la dénonciation, et ce au tirtre des incapacités et invalidités en cuors à la dtae de la dénonciation.

Article 12

Gestion du régime

Sont désignés puor arsesur les ruiqses menitian de salaire, Incapacité, invalidité et décès, les oinasegmrs sivuntas :

? AG2R Prévoyance, itoutnism de prévoyance reveanlt du cdoe de la sécurité sociale, siège social, 35, bovaerlud Brune, 75014 Paris.

? AIINOPRS Prévoyance, iusse de la fuosn de INOIS Prévoyance avev ARPI Prévoyance, ituitstionn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, siège social, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Mafaacklf;

? UNPMF (1), uionn siosume aux doosipnitss du lvire II du cdoe de la mutualité, enregistrée au rtgiesre naatonil des mleutues suos le n° 442 574 166. Siège siaocl : 255, rue de Vaugirard, 75015 Paris.

Toutes les strutreucs rvelanet de la brahnce pfeinsoleomse doinvnt mjdeoire l'un des oeamgimss désignés à la dtae d'effet de la cioetnvnon tiele que définie à l'article L. 2 du chtiarpe II du tirtre Ier de la crivoetion cleovcitle nationale.

Le cihox de l'organisme aursreur par la srutcture fiat l'objet au préalable, d'une cotosnultian du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du pensenrol s'ils existent.

Les associations, fédérations et gmenopretus adhérant à l'union ntaonale AMDR cuioetnnt d'adhérer et adhéreront puor luer régime de prévoyance auprès d'AG2R prévoyance (organisme arsesuur précédemment désigné) suos réserve de la msie à navieu des girtnaaes et taux de cotioiaistn prévus à la présente cteoonnvin cvlcteloe de branche.

Est désigné puor arusser la gtanaiare rene éducation l'organisme cmuomn des itsountiints de rntee et de prévoyance (OCIRP), uoinn d'institutions de prévoyance raelnev de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale et agréée par le msrntite chargé de la sécurité scaiole et dnnot le siège est à Paris, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris.

Les oiemrnsngs précédemment désignés, aserusus des garietans mteiann de salaire, incapacité, invalidité et décès, aeingst puor le ctompe de l'OCIRP en qualité d'organismes gestionnaires.

Est désigné comme oiamsrngne réassureur commun : CNP Assurance, société anmynoe au caitapl de 594 151 292 ? entièrement libéré eptriensre régie par le cdoe des assracneus 341 737 062 RCS Paris. Siège saoiel : 4, pclae Raoul-Dautry, 75716 Piras cdeex 15.

Contrat d'assurance et de goseitn administrative

Pour l'ensemble des gratnaeis définies dnas le présent accord, les modalités d'assurance fnot l'objet de dnioptissos spécifiques ieinsctrs dnnas le crtonat d'assurance et de gotisen aditmvatsiime clocnu etme les siterigaans de la présente cietonovnn et les osreigmnas désignés ci-dessus.

Article 13

Réexamen des cntdoniis d'organisation de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des cdtinoons d'organisation de la mtoausilitaun interviendra, au puls tard, tuos les 5 ans.

A cet effet, les ptaiaemrs sicuoaix se réuniront au mmois 6 mios à l'avance, au rragd de la dtae d'échéance, puor étudier le rpaprot spécial des ogemnrissas désignés sur les cptoems de résultat de la période écoulée et sur les porteipevses d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en ?uvre prruoa être modifié ou complété dnnas l'organisation de la muuasitioalqn qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la désignation, les petosnrtais incapacité, invalidité et rene éducation en cours cuonimtenot à être srveies à un nveiau au mnios égal à culei de la dernière peasiortn due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement. De même, le ou les aenncis osenrgamms arerusus mnedriocannit les gainatrs cptaial décès et rntee éducation au pfriot de tuos les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rntee d'invalidité à la dtae de résiliation ou de non rnlvueeoeelmt de la désignation.

Par ailleurs, les prrntiaees suoaiox oranesomgit avev le noevul ognmairse assureur, la pursotvie des rioalrteavinos portant sur ces mêmes prestations, asini que le miltnean des geatanirs cptaial décès et rene éducation au pfriot de tuos les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rntee d'invalidité ou d'incapacité permanente.

Article 14

Fonds scaiol dédié à la bnchrhae de l'aide à domicile

Un fonds social dédié est créé par les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile qui en assurent la gestion et qui en délèguent la gestion aux organismes de prévoyance visés à l'article 12 de la présente convention. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans le protocole de gestion annexé à la présente convention.

Article 15

Commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance

La composition de la commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance est indiquée à l'article 13.2 de la présente convention.

Les attributions et le fonctionnement de cette commission sont définies dans une convention de gestion.

Chapitre II

Complémentaire santé

Les dispositions du présent chapitre définissent le régime de complémentaire santé des salariés de la branche de l'aide à domicile à l'exception de ceux visés à l'article 17.2 du présent chapitre.

Elles répondent aux objectifs suivants :

? permettre aux salariés de la branche l'accès à des garanties de complémentaire santé ;

? mutualiser, au niveau professionnel, le risque maladie et les frais qui peuvent en découler afin de faciliter la mise en place de tels régimes au niveau des entreprises de la branche, et ce, sans considération de l'état de santé ou de l'âge de lues salariés.

Article 16

Champ d'application du régime de complémentaire santé

Le présent régime s'applique à tous les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, au bénéfice des salariés et personnes physiques que définissent à l'article 2, pour les salariés de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

Article 17

Bénéficiaires de la garantie

Article 17.1

Bénéficiaires à titre obligatoire

Les salariés bénéficient automatiquement de la couverture « base prime » telle que visée à l'article 23.1 dès leur embauche dans l'entreprise. Les salariés qui peuvent justifier des cas dérogatoires cités à l'article suivant ne bénéficient pas du présent régime.

Article 17.2

Cas dérogatoires

Par dérogation au caractère obligatoire, ne peut être lue l'adhésion à un régime de complémentaire santé en ne versant pas régulièrement à l'employeur les cotisations correspondantes :

a) Les salariés qui se trouvent dans les cas suivants lors de la mise en place du présent régime :
? salariés recrutés par une entreprise nouvellement affiliée à la sécurité sociale. La date d'affiliation ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat initial (si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation) ;
? salariés déjà cotisés à titre obligatoire par la branche de l'aide à domicile. Le salarié doit justifier chaque année de la cotisation obligatoire et il bénéficie.

b) Les salariés qui se trouvent dans l'un des cas suivants :

? salariés dont la durée déterminée et l'ancienneté sont inférieures à 12 mois qui ne peuvent pas être dispensés d'affiliation ;

? les salariés bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois qui ne peuvent pas être dispensés d'affiliation ;

? en revanche, la date d'affiliation est de droit pour les salariés bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois.

? salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale). La date d'affiliation ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat initial (si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation) ;

? salariés bénéficiaires de la couverture maladie complémentaire (CMU-C prévue à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale). La date d'affiliation ne vaut que jusqu'à l'échéance de la couverture ;

? salariés bénéficiant déjà d'une couverture complémentaire obligatoire de santé dans le cadre d'un autre emploi (salariés à emplois multiples). Le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire ;

? salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) et temporairement n'ayant qu'un seul employeur, dès lors que la part de cotisation qu'ils déclarent au moins égale à 10 % de leur rémunération.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'adhésion à la branche de l'aide à domicile et de verser dans tous les cas, se faire remettre, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la souscription d'adhésion, un écrit signé par chacun des salariés concernés accompagné des éventuels justificatifs nécessaires à l'adhésion et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus.

Les salariés peuvent à tout moment renvoyer sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur adhésion à la branche de l'aide à domicile. Dans ce cas, leur adhésion prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion est alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser et d'adhérer à la branche de l'aide à domicile lorsqu'ils sont en situation de lue.

En outre, aucun cas dérogatoire ne peut être accordé.

Article 18

Amélioration de la couverture de santé du salarié

Chaque salarié peut améliorer sa couverture de santé en optant pour un niveau supérieur de cotisation avec les formules « Cofonot » ou « Cofonot Puls » détaillées aux articles 23.2 et 23.3 du présent chapitre.

L'extension prend effet :

? au plus tôt, à la date d'affiliation au présent régime lorsque la demande est faite ;

? à défaut, au premier jour du mois qui suit la date de réception de la demande d'extension par l'organisme désigné.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier. Elle doit être payée à l'organisme désigné.

Article 19

Extension de la couverture de santé aux ayants droit du salarié

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être cotisés par une entreprise affiliée à la sécurité sociale.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la couverture de santé à :

? son conjoint ;

? et/ou ses enfants.

La notion de conjoint et enfants à charge étant définie au sein du présent régime.

Concernant les personnes cotisées à titre facultatif, les droits de cotisation sont versés au plus tôt :

? à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;

? au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme désigné de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes cotisées à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de cotisation que le salarié.

La cotisation finançant l'extension de la couverture de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme désigné.

Article 20

Définition du conjoint et des enfants à charge

Article 20.1

Conjoint

Est considéré comme conjoint :

? le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement d'adhésion ;

? le concubin du salarié vivant avec le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubin ait été établi de façon certaine depuis plus de 1 an et que le concubinage soit de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine acélentée ;

? le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Article 20.2

Enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci contribue effectivement à leur entretien par le versement d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent :

? être à charge au sein de la législation sociale ;

? ou, s'ils sont âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans :

? prvuousie leurs études et être inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;

? ou, être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;

? ou, être sous contrat de formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation?) ;

? ou, lorsqu'ils se livrent à une activité rémunérée, que celle-ci leur procure un revenu inférieur au revenu de solidarité active (RSA) mesuré versé aux personnes sans activité ;

? quel que soit leur âge, s'ils sont inscrits et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 21

Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie de santé

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examen ou de soins médicaux au profit des personnes suivantes :

? les anciens salariés bénéficiaires d'une retraite d'incapacité ou d'invalidité ;

? les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;

? les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;

? les personnes grevées du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié.

Les prestations médicales sont identiques à celles prévues par le présent régime au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 22

Conditions de la garantie de santé

Les remboursements sont mentionnés dans le tableau ci-après, ils incluent les prestations de la sécurité sociale.

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non pris en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaires ne peut excéder pour chaque année les faits réels engagés.

Par ailleurs, la garantie de santé retient les conditions énumérées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, pour les cotisants "responsables" permettant ainsi de bénéficier dans les conditions et limites prévues par la législation en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime, de :

? l'exonération des cotisations sociales sur les cotisations pour l'employeur ;

? la déductibilité des cotisations du revenu net imposable, pour le salarié.

Article 23

Tableau des garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles sont révisées sans délai en cas de changement de ces textes.

Les garanties sont exprimées en pourcentage de la sécurité sociale inchangée et sont présentées dans les tableaux annexés selon trois niveaux de remboursements :

? régime base prime ;

? option Confort ;

? option Confort plus.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de toute autre origine complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées et dûment justifiées.

Article 23.1

Régime base prime

Nature des faits	Prestations complémentaires incluant le remboursement de la sécurité sociale et dans la limite des frais réels	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Honoraires médicaux et chirurgicaux pris en charge par la sécurité sociale	150 % de la BR	80 % (FR limité à 150 % de la BR)
Frais de séjour pris en charge par la sécurité sociale		
Chambre particulière (limitée à 1 an)	2 % PSMS	
Forfait hospitalier	100 % des frais réels	
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans)	Néant	
Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Consultations, visites généralistes prises en charge par la sécurité sociale :		80 % FR dans la limite de 100 % de la BR
? parcours de soins	150 % de la BR	
? hors parcours de soins	100 % de la BR	
Consultations, visites spécialistes prises en charge par la sécurité sociale :		
? parcours de soins	150 % de la BR	
? hors parcours de soins	100 % de la BR	
Auxiliaires médicaux pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Analyses et examens de laboratoire pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux pris en charge par la sécurité sociale (hors hospitalisation)	100 % de la BR	
Actes d'imagerie médicale et d'échographie pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Pharmacie (prise en charge par la sécurité sociale)	100 % de la BR	
Dentaire		
Soins dentaires pris en charge par la sécurité sociale (y compris ilary simple, onlay)	100 % de la BR	
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale (y compris ilary croe et clavette)		300 % de la BR
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale		300 % de la BR
Orthodontie, parodontologie, ou prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale		Néant
Optique (chaque acte de ce poste est limité à un équipement par an et par bénéficiaire)		
Monture adulte prise en charge par la sécurité sociale	3 % du PMSS	
Verres adultes pris en charge par la sécurité sociale	Forfait 1 % du PSMS pour les 2 verres + 1 750 % BR pour chaque verre	
Monture enfants (moins de 18 ans)		2 % du PMSS
Verres enfants (moins de 18 ans)		1 000 % BR pour chaque verre
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale		
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)		3 % du PSMS
Kératotomie (chirurgie de la myopie)		Crédit annuel par bénéficiaire 3 % PSMS Crédit annuel de 200 ? par ?il
Prothèses médicales		
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale (y compris piles)	100 % de la BR + 5 % du PMSS par an et par bénéficiaire	
Orthopédie, prothèses médicales, appareillage pris en charge par la sécurité sociale		
Cures thermelles (prises en charge par la sécurité sociale)		100 % de la BR
Frais de transport et honoraires	100 % de la BR	
Frais de séjour, voyage et d'hébergement		
Médecine alternative		
Ostéopathie (intervention dans le cadre d'un parcours continu auprès d'une acupuncteur agréée)	Néant	
Maternité		
Chambre particulière (dans la limite de 6 jours)	2 % du PSMS	
Forfait par enfant (dans la limite des frais réels engagés)		Forfait de 5 % du PSMS
Divers		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la sécurité sociale	100 % des FR	
Contraception		
Actes médicaux > 120 ?		2,50 % du PSMS par an et par bénéficiaire 18 ?
Actes de prévention du cancer (arrêté du 8 juin 2006)		Détartrage annuel complet + vaccination

Article 23.2
Régime Confort

Les garanties souhaitées pour ce régime optionnel au coxix du salarié sont les suivantes.

Nature des fiars	Prestations complémentaires incluant le remboursement de la sécurité sociale + régime « bsae pmire » dans la limite des fiars réels	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Honoraires médicaux et chirurgicaux pris en charge par la sécurité sociale		
Frais de séjour pris en charge par la sécurité sociale	250 % de la BR	80 % FR limité à 250 % de la BR
Chambre particulière (limitée à 1 an)	3 % du PSMS	
Forfait hospitalier	100 % des fiars réels	
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans)	2 % du PSMS	
Frais de tapirsot pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Consultations, visites généralistes prises en charge par la sécurité sociale :		80 % FR dans la limite de 100 % de la BR
? pracaus de soins	150 % de la BR	
? hros pourcas de soins	100 % de la BR	
Consultations, visites spécialistes prises en charge par la sécurité sociale :		
? pracaus de soins	200 % de la BR	
? hros prcauos de soins	150 % de la BR	
Auxiliaires médicaux pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Analyses et examens de laboratoire pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux pris en charge par la sécurité sociale (hors hospitalisation)	100 % de la BR	
Actes d'imagerie médicale et d'échographie pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Pharmacie (prise en charge par la sécurité sociale)	100 % de la BR	
Dentaire		
Soins dentaires pris en charge par la sécurité sociale (y compris simple, onlay)	100 % de la BR	
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale (y compris alu croe et clavette)		300 % de la BR
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale		300 % de la BR
Orthodontie, parodontologie, ou prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale		Crédit annuel de 300 ? par an et par bénéficiaire
Optique (chaque acte de ce poste est limité à un équipement par an et par bénéficiaire)		
Monture adtues prise en charge par la sécurité sociale	5 % du PMSS	
Verres adtues pris en charge par la sécurité sociale	Forfait 2 % du PSMS pour les 2 verres + 2 000 % BR pour cau hqe vrere	
Monture enfans (moins de 18 ans)		3 % du PMSS
Verres enfans (moins de 18 ans)		1 500 % BR pour chaque verre
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale		5 % du PSMS
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)		Crédit annuel par bénéficiaire : 5 % PSMS
Kératotomie (chirurgie de la myopie)		
Prothèses médicales		
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale (y compris piles)	100 % de la BR + 15 % du PMSS	
Orthopédie, prothèses médicales, apialagleprie pris en charge par la sécurité sociale	par an et par bénéficiaire 100 % de la BR	
Cures thmlereas (prises en charge par la sécurité sociale)		
Frais de traitement et honoraires	100 % de la BR	
Frais de séjour, voyage et d'hébergement		
Médecine alternative		
Ostéopathie (intervention dans le cadre d'un parcours inscrit auprès d'une association agréée)	Néant	
Maternité		
Chambre particulière (dans la limite de 6 jours)	3 % du PSMS	
Forfait par enfant (dans la limite des fiars réels engagés)		Forfait de 10 % du PSMS
Divers		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la sécurité sociale	100 % des FR	
Contraception		
Actes médicaux > 120 ?		2,50 % du PSMS par an et par bénéficiaire 18 ?
Actes de prévention du cotmat rsepnblsoae (arrêté du 8 juin 2006)		
		Détartrage annuel complet + vacances

BR : bsae de mmreboemsnet pour les actes médicaux de la CACM (classification commune des actes médicaux), traif de civootnenn pour les actes référencés NAGP (nomenclature générale des actes professionnels).

FR : fiars réels.

PMSS : pnalnod meesnul de la sécurité sociale.

Article 23.3

Régime Cfoonrt Plus

Les geatnrais souhaitées pour ce régime onetonpil au cohix du salarié snot les svatineus :

Nature des faits	Prestations complémentaires incluant le remboursement de la sécurité sociale + régime « bsae pimre » dans la ltimie des faits réels	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et cigriuhlrace		
Honoraires médicaux et cahcriguux pirs en crhgae par la sécurité scaloie	350 % de la BR	80 % FR limité à 350 % de la BR
Frais de séjour pirs en crhgae par la sécurité slaicoe		
Chambre particulière (limitée à 1 an)		4 % du PSMS
Forfait hspietloar		100 % des fiars réels
Frais d'accompagnement (enfant à cgrae de monis de 16 ans)		2 % du PSMS
Frais de trnsport pirs en crhgae par la sécurité sclaoie		100 % de la BR
Actes médicaux		
Consultations, vtsieis généralistes periss en crhgae par la sécurité saloicoe :		80 % FR
? prraocus de soins	150 % de la BR	dans la ltimie de 150 % de la BR
? hros pouacrs de soins	100 % de la BR	
Consultations, viistes spécialistes pirs en chgrae par la sécurité slaicoe :		
? parrocus de sinos ;	250 % de la BR	
? hros porcuras de soins	150 % de la BR	
Auxiliaires médicaux pirs en chrgae par la sécurité sciaioe	100 % de la BR	
Analyses et emxneas de litboraroaes pirs en cghare par la sécurité scaoie	100 % de la BR	
Actes de cigriuhre et atecs teenuhqs médicaux pirs en chrgae par la sécurité salcoie (hors hospitalisation)	100 % de la BR	
Actes d'imagerie médicale et d'échographie pirs en cgarhe par la sécurité silcaoe	100 % de la BR	
Pharmacie (prise en carhge par la sécurité sociale)		100 % de la BR
Dentaire		
Soins damteeis pirs en carhge par la sécurité scolaie (y cmioprs inaly simple, onlay)	100 % de la BR	
Prothèses dietaners periss en crhgae par la sécurité sloicae (y cropmis inlay croe et clavette)		400 % de la BR
Orthodontie pirse en caghre par la sécurité soclaie		400 % de la BR
Orthodontie, parodontologie, ou prothèses dnreeitas non piess en crhgae par la sécurité siocale		Crédit aennul de 600 ? par an et par bénéficiaire
Optique (chaque atce de ce poste est limité à un équipement par an et par bénéficiaire)		
Monture aetdlus psire en crhgae par la sécurité sociale	6 % du PMSS	
Verres aluteds pirs en chagre par la sécurité sociale	Forfait 3 % du PMSS pour les 2 verres + 2 500 % BR puor chaque verre	
Monture eatnfnfs (moins de 18 ans)		3 % du PMSS
Verres enfnatfs (moins de 18 ans)		2 000 % BR puor cauhqe verre
Lentilles pesris en caghre par la sécurité soacile		5 % du PSMS
Lentilles non prsies en cghare par la sécurité slaicoe (y cirpoms lnltiees jetables)		Crédit aennul par bénéficiaire 6 % PSMS
Kératotomie (chirurgie de la myopie)		Crédit aennul de 400 ? par ?il
Prothèses médicales		
Prothèses aiiduetvs pseris en crhgae par la sécurité sclioae (y cirpoms piles)	100 % de la BR + 25 % du PMSS	
Orthopédie, prothèses médicales, aaeppiralle pirs en crgahre par la sécurité sociale	par an et par bénéficiaire 150 % de la BR	
Cures trmaelehs (prises en cgrahre par la sécurité sociale)		
Frais de tietanmert et heomiroas	100 % de la BR	
Frais de séjour, vaogye et d'hébergement		Forfait de 10 % du PSMS
Médecine atvaenrtie		
Ostéopathie (intervention dnas le carde d'un pateicrin irin sct auprès d'une aisoocsiatn agréée)	20 ? par séance dnas la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire	
Maternité		
Chambre particulière (dans la ltmie de 6 jours)	4 % du PSMS	
Forfait par enfnat (dans la liimte des faits réels engagés)		Forfait de 10 % du PSMS
Divers		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la sécurité saocile	100 % des FR	
Contraception		
Actes médicaux > 120 ?		3,50 % du PSMS par an et par bénéficiaire 18 ?
Actes de prévention du ctnorat repbonassle (arrêté du 8 juin 2006)		Détartrage anenul complet + vatcicoinans

BR : bsae de rmeebunomsret puor les atces rlaeevnt de la CACM (classification cumnome des atces médicaux), tarif de coitvnoen puor les actes référencés NAGP (Nomenclature générale des actes professionnels).
FR : fiars réels.
PMSS : polnfad mensuel de la sécurité sociale.

Article 24

Dispositions spécifiques puor les bénéficiaires rvaenlet du régime de bsae Alsace-Moselle

Pour l'application des présentes gianartes au pfiort de salariés et de lerus atnyas diort ravneelt du régime lcoal Alsace-Moselle, le régime teint cmotpe des dipoissonits spécifiques prévues par le cdoe de la sécurité sialooc puor ctete znoe géographique.

Les ciatsnoots et les ptasten oirs seviens par le régime complémentaire snot réduites en conséquence aifn de mnnteiier un nevaiu de cvturreoe global, régime de bsae puis régime complémentaire, inietduqe puor tuot salarié en France, quel que siot le département dnas lueeql il exerce ses fonctions.

Article 25

Conditions de sseunipson des garanties

Le bénéficiaire des garanties du présent accord est susceptible de perdre tout droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au cours de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation conventionnelle au régime "base prime" et le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation conventionnelle aux régimes "Confort" ou "Confort Plus" ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie de santé aux ayants droit.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé ou sien de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée conformément à la totalité des dispositions du régime.

Article 26

Conditions de conclusion des garanties

Les garanties cessent :

- ? en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 21 ;
- ? à la date à laquelle le salarié n'appartient plus à la catégorie de profession définie à l'article 17.1.

Forclusion

Les mandataires de profession doivent, sous peine de forclusion, être professionnels dans un délai maximum de 2 ans à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations de gestionnaire, sauf cas de force majeure ou cas fortuit ou si le gestionnaire ne subit pas de préjudice.

Prescription

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime prennent effet à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 221-11 du code de la mutualité.

Article 27

Contrat d'assurance et de gestion complémentaire santé

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités d'assurance font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans le contrat d'assurance et de gestion complémentaire santé du régime conclu entre les signataires de la présente convention et les organismes désignés ci-après.

Article 28

Cotisations du régime base prime

Article 28.1

Montant de la cotisation

A la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la cotisation « frais de santé » du régime base prime au profit du salarié est égale à :

- ? 37,29 ? par mois (hors taxe spéciale sur les conventions d'assurance) pour le salarié relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- ? 24,20 ? par mois (hors taxe spéciale sur les conventions d'assurance) pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.

La charge de cotisation doit être répartie comme suit :

- ? 40 % pour l'employeur ;
- ? 60 % pour le salarié.

La cotisation est révisable par accord paritaire.

Article 28.2

Obligation des structures adhérentes, adhésion, affiliation et paiement des cotisations

a) Adhésion. ? Affiliation

Afin d'adhérer au régime, la structure concernée devra retourner à l'organisme désigné pour la gestion des garanties un formulaire d'adhésion, qui lui aura été adressé par l'organisme, dûment rempli, daté et signé.

Elle devra obligeamment affilier l'ensemble de ses salariés appartenant à la catégorie définie à l'article 17.1.

L'entreprise devra remettre à chaque salarié concerné la notice d'information établie et délivrée par l'organisme désigné afin de lui faire connaître ses droits et obligations, ainsi que les caractéristiques du présent régime.

Elle devra fournir un état récapitulatif complet du personnel concerné comprenant notamment, pour chacun des salariés, la situation de famille.

b) Déclarations

Les déclarations faites tant par la structure adhérente que par le salarié servent de base à la mise en œuvre des garanties.

L'organisme désigné pour la gestion des garanties se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

c) Paiement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Le paiement doit être effectué dans les 15 premiers jours du trimestre civil suivant celui au titre duquel les cotisations sont dues.

Les régularisations éventuelles sont effectuées à la fin de chaque année.

Les versements sont opérés par chèque bancaire ou par virement.

La structure adhérente est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires des salariés.

A défaut des cotisations dans les 10 jours suivant l'échéance, l'organisme désigné pour la gestion des garanties envoie à la structure adhérente une lettre de mise en demeure en recommandée avec avis de réception. Le cas échéant, le gestionnaire peut engager une procédure de recouvrement des cotisations dans le cadre d'une action contentieuse.

Article 29

Modalités d'adhésion et de mutualisation

Article 29.1

Organismes désignés

Sont désignés pour assurer les garanties du régime de complémentaire santé, les organismes suivants :

AG2R Prévoyance, institut de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale. Siège social : 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

Aprionis Prévoyance, issue de la fusion de INIOS prévoyance avec ARPI Prévoyance, institut de prévoyance régié par le code de la sécurité sociale, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

UNPMF (union nationale de la prévoyance de la mutualité française), union sociale aux dispositions du livre II du code de la mutualité, enregistrée au registre national des métiers sous le n° 442 574 166 agréée pour les branches 1, 2, 20, 21 et 22, agissant pour le compte des membres adhérents et gérés par : Adrea, Apreva, Metluue Drome Arpica, Himraone Mutualité, Mut'Est, Prevadies, Union Mutualité Santé vie, Mleeluus UMC, Metluuele Saint-Germain SMIRSEP, Ociane. Siège social : 255, rue de Vaugirard, 75015 Paris.

MACIF ? Mutualité

Mutuelle régié par le livre II du code de la mutualité. Siège social : Carré Haussmann, 22-28, rue Joubert, 75435 Paris Cedex 09.

Article 29.2

Clause de maigrit ou antériorité

Toutes les structures adhérentes de la branche professionnelle doivent rejoindre l'un des organismes désignés à la date d'effet de la convention telle que définie à l'article 2 du titre Ier de la convention collective nationale.

1. Le choix de l'organisme assuré par la structure fait l'objet au préalable d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent :

? les structures en création et les structures n'ayant mis en place aucun contrat de complémentaire santé à la date d'effet de la présente convention doivent obligatoirement adhérer au présent régime auprès d'un des organismes désignés ;

? lors de fusions de structures dont l'une au moins appartient au régime conventionnel, la nouvelle structure est tenue de rejoindre dans ce régime de complémentaire santé auprès d'un des organismes désignés.

2. Les structures qui avaient déjà mis en place un régime en frais de santé soit par voie d'accord collectif, soit par décision unilatérale, et desoient déjà de contrat d'assurance ayant pris effet au profit de l'ensemble du personnel antérieurement à la date d'effet de la présente convention peuvent ne pas adhérer à l'un des organismes désignés à condition que ce contrat :

? offre aux salariés concernés des garanties supérieures à celles prévues par le régime base prime ;

? et prévoit une prime salariale de cotisation inférieure ou égale à celle prévue dans ce même régime.

Les structures concernées doivent fournir chaque année aux organismes désignés une copie du contrat antérieur plus favorable ainsi qu'une attestation de l'assureur précisant que le contrat est toujours en vigueur.

Cette dérogation à l'obligation de rejoindre l'un des organismes désignés doit être étendue au sens strict. Ainsi, dès lors que les deux conditions du contrat plus favorable ne sont remplies, les structures concernées sont soumises à l'obligation de rejoindre le présent régime de complémentaire santé mutualisé de la branche professionnelle.

Article 29.3

Conditions de réexamen de la mutualisation

Le choix de l'organisme gestionnaire peut être modifié par la majorité de ses membres, tous les ans au 1er janvier après notification aux organismes désignés par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux décident de procéder au réexamen des conditions de mutualisation des garanties au plus tard tous les 5 ans à partir de la date de la présente convention collective.

Article 30

Fonds social

Les organismes désignés peuvent décider, sur présentation de documents dûment motivés par des représentants élus auprès de leurs commissions paritaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

Article 31

Fonds social dédié à la branche de l'aide à domicile

Un fonds social dédié est créé par les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile qui en assurent la gestion et qui en délèguent la gestion aux organismes de complémentaire santé visés au présent chapitre. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux de la branche et ces mêmes organismes.

Article 32

Commission paritaire nonalative de suivi du régime de complémentaire santé

La composition de la commission paritaire nonalative de suivi du régime de complémentaire santé est identique à celle de la commission paritaire nonalative de suivi définie à l'article 13.2.a du titre II de la présente convention.

Les attributions et le fonctionnement de cette commission sont définis dans une convention de gestion. »

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juillet 2011

Le présent avenant a pour objet de préciser le contenu des garanties sociales, notamment de salaire, prévoyance et complémentaire santé de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD), signée le 21 mai 2010.

Cet accord a pour objet de préciser le contenu des garanties sociales, notamment de salaire, invalidité et décès conformément à l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Le présent avenant, sous réserve de la parution au Journal Officiel de ses arrêtés d'agrément et d'extension, entre en vigueur le même jour que l'entrée en vigueur de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Les partenaires sociaux de la présente convention ont décidé des dispositions suivantes :

« Titre VII
Garanties sociales : maintien de salaire, prévoyance et complémentaire santé
Chapitre Ier
Maintien de salaire et prévoyance
A. ? Maintien de salaire
Article 1er
Garantie de maintien de salaire
Article 1.1
Personnel concerné

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois.

Article 1.2
Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, piro ou non en comptant par la sécurité sociale, les salariés ont droit au maintien de salaire dans les conditions suivantes :

Article 1.3
Délai de carence

? 3 jours en maladie ou accident de la vie courante ;
? jour en accident de travail ou maladie professionnelle.

Article 1.4
Montant des prestations

Le montant du maintien de salaire comprend les prestations de sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car eucafént moins de 200 heures par trimestre et n'ayant pas souscrit de cotisation) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élevant à 90 % du salaire brut. En aucun cas le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel.

La garantie « maintien de salaire » comprend également le remboursement des charges sociales personnelles évaluées forfaitairement à 30 % des prestations versées.

Article 1.5
Salaire de référence

Le salaire de référence se fixe sur le salaire brut moyen des années A et B précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire brut moyen (tranches A et B) du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

Article 1.6
Durée de la garantie

Les prestations sont versées pendant 90 jours maximum d'arrêt de travail décomptés par année civile (12 mois consécutifs).

B. ? Prévoyance
Article 2
Garantie incapacité temporaire
Article 2.1
Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois et quelle que soit son ancienneté.

Article 2.2
Définition de la garantie incapacité

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, indemnisé ou non par la sécurité sociale, les salariés ont droit à des indemnités journalières dans les conditions suivantes.

Article 2.3

Point de départ du service des prestations

Dès la fin de la période de service pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté, tel que prévu par l'article VII.1.1 du présent texte.
Pour les salariés n'ayant pas 6 mois d'ancienneté : à compter du 31^e jour d'arrêt de travail continu.

Article 2.4 Durée du service des prestations

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être versées au-delà du 1^{er} 09^e jour d'arrêt de travail.

Article 2.5 Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières « Incapacité de travail », y compris les prestations brutes de sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car effectuées moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas subi l'affiliation cotisée) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élève à 73 % du salaire brut.
En aucun cas le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel.

Article 2.6 Financement

Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance l'intégralité de la garantie incapacité à temps partiel de travail.

Article 3 Garantie invalidité Article 3.1 Personnel concerné

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué.

Article 3.2 Définition de la garantie

En cas d'invalidité prénominale reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin contrôleur des organismes agréés du régime, sur avis du médecin traitant, l'organisme assureur verse une indemnité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée en cas d'inaptitude au travail.

Article 3.3 Montant des prestations

Le montant de la rente en cas d'invalidité permanente, y compris les prestations brutes de sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car effectuées moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas subi l'affiliation cotisée), s'élève pour les 2^e et 3^e catégories d'invalidité à 75 % du salaire brut de référence.

En cas d'invalidité 1^{re} catégorie, le montant de la rente est égal aux 3/5^e de celui reventu pour les 2^e et 3^e catégories. Le total des prestations perçues par l'assuré (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires versés par l'organisme assureur) ne surpasse pas 75 % du salaire brut et en tout état de cause 100 % de son salaire net mensuel.

Article 4 Clauses communes aux garanties incapacité-invalidité Article 4.1 Salaire de référence

Le calcul des prestations se fait sur le salaire brut moyen des tranches A et B sur une période de 12 mois précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire brut moyen (tranches A et B) du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

Article 4.2 Limitation des prestations

Le total des prestations perçues par l'assuré (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires versées par l'organisme assureur) ne peut excéder 100 % de son salaire net mensuel.

Article 4.3 Revalorisation des prestations

Les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées chaque année au 1^{er} juillet en fonction de l'évolution de l'indice du point AGIRC.

La première révision des prestations incapacité et invalidité sera mise en œuvre au plus tôt au-delà du 1^{er} 01^{er} jour d'arrêt de travail comme indiqué dans le protocole de gestion administrative.

Article 5 Garantie décès ou perte totale et irréversible d'autonomie Article 5.1 Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

Article 5.2 Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire annuel brut de référence.

Le capital ainsi calculé est versé, au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié.

En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé ou disparu, le capital est versé dans l'ordre suivant :

- ? à son conjoint non séparé de corps ;
- ? au conjoint de Pacs ;
- ? au conjoint tel que défini à l'article 20.1 ;
- ? à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
- ? à défaut, à ses parents, par parts égales ;
- ? à défaut, à ses grands-parents, par parts égales ;
- ? et à défaut, à ses héritiers suivant la dévolution successorale.

Article 5.3 Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

La perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) correspond à l'invalidité 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin conseil de l'organisme assureur. Elle est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation du capital décès. Ce versement met fin à la garantie décès.

Article 5.4 Salaire de référence

Le salaire servant de base au calcul des prestations est le salaire brut annuel A et B perçu au cours des 12 derniers mois précédant le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA). Lorsqu'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident intervient avant la survenue d'un décès ou d'une perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), le salaire de référence retenu est celui précédant la date d'arrêt de travail. Ce salaire est revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point AIRG constatée entre la date de début de l'arrêt de travail et la date de l'événement ouvrant droit à prestations. Si le salarié ne compte pas 12 mois d'ancienneté, le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires bruts (tranches A et B) versés, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

Article 6 Garantie retraite éducation Article 6.1 Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois et quelle que soit l'ancienneté.

Article 6.2 Définition de la garantie

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) d'un salarié, telle que définie ci-dessus, il sera versé au profit de chaque enfant décédé à charge une retraite temporaire dont le montant est fixé à :

- ? 10 % du salaire de référence tel que défini pour la retraite décès, jusqu'à 17 ans révolus ;
- ? 15 % du salaire de référence tel que défini pour la retraite décès, entre 18 ans et 25 ans révolus.

Article 6.3 Durée de la prestation

La retraite est versée à chaque enfant à charge (au sens fiscal du terme) :

- ? jusqu'au 18e anniversaire ;
- ? jusqu'au 26e anniversaire sous réserve qu'ils remplissent les conditions énoncées ci-après dans le paragraphe consacré à la définition des enfants à charge ;
- ? sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du salarié.

Article 6.4 Définition des enfants à charge

Lorsque les enfants pénent en charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme tels dans les cas suivants :

- ? les enfants à naître ;
 - ? les enfants nés viables ;
 - ? les enfants reliés c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ? du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur arde parent n'est pas tenue au versement d'une pension alimentaire.
- Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- ? jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
 - ? du 18e jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
 - ? de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou postsecondaire ;
 - ? d'être en apprentissage ;
 - ? de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes assorti d'une pratique des stages généraux professionnels et techniques dispensés pendant les temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - ? d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrit auprès du Pôle emploi comme demandeur d'emploi, ou stagiaire de la formation professionnelle ;
 - ? d'être employés dans un établissement et recevoir d'aide par le titulaire ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.
- En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent être également à charge au sens fiscal du terme du bénéficiaire.

Article 6.5 Revalorisation des retraites éducation

Les retraites éducation sont soumises à une revalorisation proportionnelle à l'OCIRP. Les montants sont revalorisés chaque année au 1er janvier et au 1er juillet selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP.

Article 7 Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation Article 7.1 Salarié ou ancien salarié bénéficiant du minimum de la garantie décès

Les garanties du régime de prévoyance concernent en cas de décès, celles que définissent les articles 5 et 6 du titre VII, sont maintenues en cas de résiliation du contrat d'assurance ou du non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs cités à l'article 12 du titre VII, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Article 7.2 Définition de la garantie décès

La garantie minimum en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-relevement de la désignation s'applique à tout décès survenu à compter de la date d'effet du régime de prévoyance. N'entre pas dans le champ de la garantie en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-relevement de la désignation, la perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) du salarié ou de l'ancien salarié survenu postérieurement à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance ou du non-relevement de la désignation. La réévaluation du salaire de référence servant de base au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance ou du non-relevement de la désignation. Les exonérations de cotisations prévues par l'accord, s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-relevement de la désignation. La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- ? jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'organisme assureur de l'adhérent ;
- ? en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire, par l'organisme assureur de l'adhérent ;
- ? dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

Article 8
Risques en corus à la dtae d'effet du régime

Les epriseetnrs ou oisgmreans eemplyroux privés à but non lriatucf qui rginejonet le régime cvnnoneneiotl arols qu'un ou purleisus de lerus salariés snot en arrêt de tiaavr à la psire d'effet des présentes gnaierats dvreont en farie la déclaration auprs de luer ogmsairne assureur, au myoen d'une ltsie déclarative des rqsuiens en cours.
Au vu de cttee déclaration et selon le cas, sornet gnaarits à la psire d'effet de l'adhésion de l'entreprise :

? l'indemnisation intégrale (indemnités journalières, rnees d'invalidité, reens éducation et cataipux décès prévus au présent article) au pofirt des salariés en arrêt de tiavarl et indemnisés à ce trite par la sécurité scoiale (ou non puor les salariés n'ayant pas diort aux penrioatsts en espèces de la sécurité sloacie en raosin du nmobre d'heures travaillées ou du monnat des csatioions insuffisant) et dnnot le caomrt de tarival est en corus à la dtae d'effet de l'adhésion, aorls qu'il n'existe aucun oganmsie aessurur précédent ;
? les rtivniealsoars futures, prtnaot sur les indemnités journalières, reens d'invalidité, reens d'éducation en cuors de svciere versées au trite d'un cnaortt précédent socsriut par l'adhérent, auprs d'un ogirmsane aeuurssr arute que cuex désignés à l'article 12 ci-après ;
? l'éventuel différentiel de gniretaas décès en cas d'indemnisation mnrodie prévue par un précédent cnoratt de prévoyance ctocvielle ccnloou par l'adhérent, au porift des salariés en arrêt de tiavarl dnnot le craont de tvaiair n'est pas rpmou à la dtae d'effet de l'adhésion.
Ces ditoniispos ne soernt accordées qu'aux strcutreus qui adhéeront au présent régime au puls trad 12 mios après l'entrée en vuguier de la présente convention. Au-delà de cttee date, la pirse en cmotpe des genritaas décès, incapacité de travail, invalidité au ttrie des arrêts de tvairal en cruos srea conditionnée au règlement par la srutcture d'une citioioasn spécifique corsearnonpd à la couvuerre de ces risques, calculée par les oagesimms désignés.
Les inoietasnmndis accordées au ttrie des riqseus en cours senrot accordées à eefft du juor de l'adhésion de la suctrture au régime et sonret mteunaiens au traves d'un fndos spécifique, réservé à cet usage. Les omsgrieans désignés étudieront l'impact de ce mienitan et, à l'issue des premières années de gsetoin du présent régime, présenteront à la comosmiisn pratiriae de gisoetn les itcmpas fencrinais de ces rpireses d'encours.

Article 9
Maintien des gaanreits en cas de snpsiuoseon du caonrtt de travail
Article 9.1
Suspension du ctnaort de tairavl des assurés dnnanot leiu à itieasodmninn par l'employeur

Les gaainrets définies au présent régime de mtiaein de salrae et de prévoyance snot maieentnus puor les salariés dnnot le caotmt de tairavl est sdpusenu puor la période au ttrie de lqlaleue ils bénéficient d'un menitain ttaol ou priatel de rémunération, ou de poeamsttis en espèces de la sécurité sicaole (ou d'une psire en caghrh à titre complémentaire sur décision du médecin contrôleur/ou coniesi de l'organisme assureur).
Dans ce cas, la cubtinoioto de l'employeur diot être mutaennie et le salarié diot aqcietur la prat salarialie de la ctasioioto calculée selon les règles du régime de prévoyance conventionnel, et ce pndenat ttoue la période de sspnsuioen du carnot de tvairal indemnisée, suaf cas d'exonération de la totalité de la citsiaoton telle que définie à l'article 11.
Le mitnaein des genaratis est assuré :

? tnat que son caotmt de tvaiair n'est pas rpmou ;
? en cas de rptuure du contat de travail, qaund ctete rtuuper iretevent dumat la période d'assurance et lqruose les paeotntrsis de la sécurité sloicac au titre de la maladie, de l'accident, de l'invalidité, snot sreibes snas inuepittom duepis la dtae de rupture du contat de travail.

Article 9.2
Suspension du cnroatt de tvairal des assurés ne dnonant pas leiu à iinnemiadston par l'employeur

Dans tuos les aurtes cas de senpnioissus du crotant de tairavl des salariés non indemnisés (congé sabbatique, congé puor création d'entreprise, congé penntaal d'éducation, congé de stuieon familial, congé snas slode tel que cennvou après accord entre l'employeur et le salarié?), les gaeitnars snot seupdneuss de plien doit en cas de suepsisnon du ctomat de taavril de l'intéressé et auunce csioaititon n'est due.
Les arrêts de tairavl ou le décès snruveat dmuat ctete période ne puneevt donen leiu à iesmiaotdninn au titre du régime de prévoyance cotvnnenoenil de la BAD.
La sonuspiesn des giaretnas ininverte à la dtae de ciasotsen de l'activité professionnelle. Les gmeiatas renpenent efeft dès la rsriepa eciteffve du taravil par l'intéressé.

Article 9.3
Maintien oinentopl des gaenartis décès dnas le cas d'une spousesnuin de ctaort de tivaal non indemnisée

Les gtneairs prévues en cas de décès (capital et reens éducation) puveent être mutnnaiees aux salariés en sspnsioun de comtat de tivaal ne dnanont pas leiu à indemnisation, suos réserve que le salarié en fasse la dendmae dnas le mios snaviut le début de la snsupoisen de son crnoat de tiaavr et suos réserve du piaemnet de la totalité de la casitiootn caonestpnrdore par ce même salarié.
La ciaaoostn afférente aux gtraneias décès (capital et reens éducation) est celle appliquée puor les salariés en activité. Le srlaaie snverat de bsae au culacl des ptasoieints et des canitiooss est le siarale burrt total tahnrcs A et B perçu au cours des 12 dnreeis mios civils précédant la dtae de la sisnopsuen du carnot de tvairil et aynat donné leiu à cotisations.

C. ? Dotisspiions générales reetavils au menitain de sarilae et prévoyance
Article 10

Exclusions. ? Prescription

Les exlsoconis aplclibeaps au contrat puor les différents rsiques décès et arrêt de tivaal snot les suivantes.
Ne snot pas garanties, les conséquences ltvetaenimmiit énumérées ci-après :

? d'une geurre ou d'une grerue civile, française ou étrangère ;
? de la désintégration du noayu atqumoie ;
? d'accidents ou miledaas dus aux effets drtices ou icietnrds d'explosion, de cuelhar ou de raaitodns paeornvt d'une tuoanmitasrtn du noayu de l'atome, telles que par expmele la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fiat de rinaaditos provoquées par l'accélération affiltiercile de pcurialets amiqetuos ;
? des antdcices et miladaes régis par la législation sur les pnoeinss mreiaillts et cuex sevrnunt à l'occasion d'exercices de préparation mirilaite ou en résultant.
Le bénéficiaire aanyt fiat l'objet d'une candotimoann pénale puor l'homicide vnitoalre ou la ttintaevd d'homicide voaloitme de l'assuré est déchu de tuot doit au cpaaitl décès ou rneee éducation. Le capaitl est versé aux aetrus bénéficiaires, à l'exception de cuex meuoons comme co-auteurs ou complices.
Toutes atcinos et dmnaedes de ptoesantis ccmoenant les gntiearas sruitscoes par l'entreprise ne snot puls rvelcebas dnas un délai de 2 ans à cpteomr de l'évènement qui y dnnoe naissance.
Pour la msie en ?uvre du délai de prescription, il est fiat apiaptilcon des dtionispis prévues à l'article L. 932-13 du cdoe de la sécurité saoilce et à l'article L. 221-11 du cdoe de la mutualité.
Ce délai est porté à 10 ans lsruoqe les bénéficiaires snot les anatsy diort de l'assuré décédé et à 5 ans en cas d'incapacité de travail.

Article 11
Cotisation et répartition des cotisations

Considérant que le rsuqie invalidité constitue, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, un rqsuie mjeuar lorud de conséquences financières, il est décidé par les prearitneas scuoaix dnas le cadre d'une répartition globlae de 1/3 à craghe du salarié et de 2/3 à caghrh de l'employeur, que la ctasioiatn liée à ce risqse siaert maeanoiremjtirt financée par ce deenrir en cnriaeoptre d'une prise en cghare éivulxkse par le salarié de la cotiistoan du rqsuie incapacité triorpmeeae de travail. En tuot état de cause, cette répartition de 1/3 à la chrgae du salarié et de 2/3 à la caghrh de l'employeur est définitive.
Le tuax de 4,13 % thancre A et tahcrne B, exprimé en pruagteocne du siralae brut, est réparti comme siut :

Avenant n 9-2013 du 17 janvier 2013 relatif au fonds d'aide au paritarisme

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La FNAAFP ;
L'ADESSA ;
L'UNADMR ;
L'UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Le SPNAAD ;
La FNAS CGT-FO ;
La FSS CFTC ;
La FNOS CGT ;
La FNSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les dispositions des articles II. 1 et II. 6 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 1er Fonds d'aide au paritaire

Les parties contractantes conviennent de développer une politique de relations sociales et de négociation de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit qui anime les négociations dans la création d'un fonds d'aide au paritaire géré au profit des salariés et des employeurs à la négociation collective. Ce fonds d'aide au paritaire est destiné à financer :

- ? les rejets de demandes de repas, de transport et d'hébergement, ainsi que les remboursements éventuels de soins aux omni-risques et aux onco-généralistes des départements de soins ;
- ? de la mise en œuvre de la politique de négociation et de la mise en œuvre de la politique de négociation ;
- ? de la mise en œuvre de la politique de suivi du régime de prévoyance ;
- ? de la mise en œuvre de la politique de suivi du régime de complémentaire santé ;
- ? des commissions paritaires de suivi, de négociation et d'interprétation ;
- ? de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- ? des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) ;
- ? de la mise en œuvre de la politique d'approbation des accords d'entreprises ;
- et
- ? des journées ou demi-journées de préparations des commissions, telles que prévues dans la présente convention collective ;
- ? les temps de réunion des groupes de travail paritaires dès lors qu'ils sont mis en place par les partenaires sociaux ;
- ? la prise en charge de temps de préparation de ces groupes de travail est appréciée au cas par cas par les partenaires sociaux ;
- ? la réalisation d'études décidées paritaires ;
- ? l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux tel que prévu à l'article II. 18 ;
- ? l'exercice du droit de grève tel que prévu à l'article II. 25 ;
- ? les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme. »

« 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 font l'objet d'une convention entre l'OPCA et la branche.

Le montant de la contribution est ventilé comme suit :

- ? 0,010 % dédié au remboursement des frais des différents comités paritaires, au remboursement des frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds d'aide au paritaire (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 paritaire ;
 - ? 0,010 % 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 ;
 - ? 0,010 % dédié au financement de la reconquête de l'emploi selon les modalités prévues à l'article II. 25 de la présente convention.
- Les modalités d'affectation des crédits non consommés sont négociées chaque année par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.
- De la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective à la date de mise en œuvre de la représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche et au plus tard au 1er janvier 2013 sauf modification des dispositions légales et réglementaires, les organisations syndicales représentatives dans la branche conviennent à minima les crédits-temps acquis au titre de l'article 3.6 de la convention collective nationale concernent les différentes catégories de personnel de l'ADMR du 6 mai 1970 tel qu'en vigueur avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de branche. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les articles ci-dessus ne sont pas modifiés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Cet accord, sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément, entre en vigueur le 1er janvier 2012.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les parties contractantes conviennent également l'extension du présent avenant.

Avenant n 12-2013 du 25 juin 2013 relatif à la prévention de la pénibilité

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La FFNAAP ;
L'ADESSA ;
L'UNADMR ;
L'UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FNSS CFDT,

Article 1er - Objet

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 publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Le présent avenant vient compléter les dispositions du chapitre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile de la manière suivante :

« Article. 21.5
Prévention de la pénibilité
Article 21.5.1
Préambule

Conformément aux dispositions de l'article IV. 21.2, le présent avenant témoigne de la volonté des partenaires sociaux de mettre en place des dispositifs concrets en vue de l'amélioration de la santé au travail des salariés, à la prévention des risques professionnels et de la pénibilité liés à l'exercice professionnel.

Il s'inscrit dans les orientations développées par la branche en matière de santé au travail (chapitre IV du titre IV), de formation professionnelle (titre VI), d'emploi des seniors (titre X) et de prévention des risques professionnels (avenant n° 13-2013).

Il est rappelé que la prévention des risques professionnels est une préoccupation de tous les partenaires. Elle relève de la responsabilité de l'employeur. Le salarié est assés tenu de respecter les instructions qui lui sont données, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux ont conscience de la nécessité de mettre en place des actions concrètes, durables et efficaces qui aident l'employeur, en cadrement, les représentants du personnel et le personnel du personnel. Cette réflexion peut aussi être menée, le cas échéant, dans la commission de concertation départementale. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain et être justifiées d'une approche complémentaire au niveau de la branche et des structures.

Les objectifs recherchés à travers cet avenant sont de mettre en œuvre une politique de prévention des risques professionnels et de développer une politique de bien-être au travail, facteurs de productivité et de diminution des coûts de la protection sociale.

Article 21.5.2
Objet

Le présent avenant est cloqué en faveur de la prévention de la pénibilité dans la branche et dans l'entreprise, conformément à l'article 77 de la loi du 10 novembre 2010 portant réforme des retraites et en déclinaison du chapitre IV du titre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Il vise à définir des priorités et des actions concrètes de prévention des risques professionnels et de la pénibilité dans les structures du secteur et à en organiser le suivi.
Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain.

Article. 21.5.3
Engagements de la branche

Cet avenant vise à :

- ? préserver la santé physique et mentale des salariés de la branche ;
 - ? améliorer l'organisation et les conditions de travail afin de leur permettre d'exercer au mieux leur métier ;
 - ? limiter les risques d'affectation de leurs capacités, la survenue d'accidents du travail et maladies professionnelles.
- Il s'agit de veiller au développement et au maintien dans l'emploi ainsi qu'à la renouveau de la prévention des risques professionnels sur le lieu de travail du salarié.
- Les dispositifs mis en œuvre doivent aussi viser à :
- ? l'amélioration de la qualité du service rendu ;
 - ? l'accroissement de l'attractivité des emplois du secteur ;
 - ? la fidélisation des salariés ;
 - ? la conciliation entre la vie privée et l'activité professionnelle ;
 - ? la valorisation de l'image des acteurs de l'ensemble du secteur.
- Les employeurs et les organisations syndicales s'engagent conjointement pour la mise en œuvre des mesures prévues dans le présent avenant.

Article 21.5.4
Champ de la pénibilité

Les partenaires sociaux définissent la pénibilité comme la conséquence de l'exposition à des sollicitations physiques et/ou psychiques, de conditions de travail et de formes d'activités professionnelles exercées dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile, et de types d'organisation du travail qui entraînent ou sont susceptibles d'entraîner des troubles identifiants, réversibles ou irréversibles, sur la santé et/ou l'espérance de vie des salariés.

Les salariés selon leurs catégories d'emploi, leur lieu de travail et les conditions d'exécution de leur mission (en particulier au domicile privé des usagers) sont susceptibles d'être soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Article 21.5.5
Nécessité de mise en œuvre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action pour les entreprises

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toutes les entreprises qui ont pour objet ou pour effet d'évaluer de manière unique l'évaluation des risques professionnels.
En application des articles R. 4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur s'inscrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à l'échelle de l'entreprise.

Cette évaluation comprend un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Le présent avenant relatif à la prévention de la pénibilité s'applique aux entreprises comprenant de 1 à 299 salariés dont 50 % des salariés sont exposés à des facteurs de risques de pénibilité. Au-delà du seuil de 299 salariés, un accord d'entreprise est négocié ou un plan d'actions est élaboré. Le présent avenant pourra servir de guide pour ces structures.

a) Structures dont l'effectif est de 50 salariés ETP et plus

Dès lors qu'une structure n'est pas soumise à l'exposition de plus de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, elle est tenue de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de limiter ou de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

b) Structures dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ETP

Dès lors qu'une structure n'est pas soumise à l'exposition de plus de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux préconisent de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de limiter ou de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

Dans ces structures, chaque année, une réunion devra être organisée avec les délégués du personnel, s'ils existent, sur le thème de la prévention de la pénibilité.

Article 21.5.6
Diagnostic préalable des facteurs de risques de pénibilité

a) Dtsaongiic au nveaiu de la bchanre

Les paermtaeris saiocux de la bcranhe dpsoeinst d'outils luer pteeranmtt de connaître précisément les risques psfrsrlnieoeos présents dnas le secteur. Ainsi, l'INRS, des omiaregns de prévoyance et la CNAMTS, grâce à la misison nanltoae Adie à domicile, ont rlelcuiei des données et/ ou élaboré des outils.

Nous pouonvs asniicte de manière non exiashuvte les rqueius prseoiSolnfnes suivants, qui au rrgead de ces données, snot très présents et récurrents dnas le suecetr d'activité de l'aide à dilmcioe :

- ? la mtaeonnutin melanule de chaegr;
- ? les peourtss pénibles;
- ? les hoiaers contarannigts;
- ? le taavril à tmpe piaretl cninroatt;
- ? le tavairil « isolé »;
- ? tuot tpye de taavril de niut;
- ? le rsquie ruteoir;
- ? le risuqe d'accident de plain-pied.

Les penatireras sacioeux depsonist également de données chiffrées via la deotiricn des rieuqss psosniflerenos de la CTAMNS sur la sinistralité en tremes d'accident de travail. Les données ci-après denatt de l'année 2008.

Dès 2013, les ptneearars scioaux dnoeipsort de données anenlules ne cocemnant que le cmhap de l'aide à domicile. Puor autant, les cerfhis ci-après snot des ieuandrtirs ptienerts sur la sinistralité en matière d'accident de taivral dnas les sureects d'activité des snios et de l'aide à domicile.

Le tuax d'accident de trvaail s'éleve à 47,8 puor 1 000 salariés contre 38 puor 1 000 salariés puor l'ensemble des activités tuos seeuctrs d'activité (CTN) confondus.

Parmi les 4 ireucntiads de sinistralité, 3 mtntet en évidence une sursinistralité de la pupialoton des sivecers d'aide et de soins à dcilome (SASAD).

Indicateur	SASAD	Ensemble (tous CTN confondus)
Indice de fréquence	47,8 ?	38 ?
Taux de fréquence	31,6 ?	24,7 ?
Taux de gravité	1,76 ?	1,31 ?
Indice de gravité	14,9 ?	16,1 ?

En différenciant la sinistralité sanvuit les scruetes de l'aide et du soin, nuos cantnatos une sinistralité puls ittpmorane dnas le stuecer de l'aide à domicile.

Indicateur	Soins	Mixte	Aide	Ensemble (SASAD)
Indice de fréquence	43,9 ?	49,2 ?	51,5 ?	47,8 ?
Taux de fréquence	28,2 ?	31,8 ?	36 ?	31,6 ?
Taux de gravité	1,45 ?	1,82 ?	2,15 ?	1,76 ?

Des éléments qtuiaaitfls metnett en évidence dnas ctete étude que :

- ? les éléments matériels en cause le puls fréquemment snot les ancedtics de plain-pied, la mtntaeiuonn mlneuale et les dvries (agents matériels non classés alriuels ?);
- ? le siège des lésions snot le tronc, les loconisiatlas mllelputs;
- ? la natue des lésions : dreuools à l'effort et lumbago.

b) Dtsigionac au nviaeu de l'entreprise

Aux trmees de l'article D. 138-28 du cdoe de la sécurité sociale, dnas le crade de la négociation d'un acord d'entreprise ou de l'élaboration d'un pain d'action, la msie en ?uvre d'une démarche de prévention néessite un dngastoiic préalable des sintuioas de pénibilité dnas l'entreprise.

Le daotiingsc préalable diot pmterete de cosihir les aexs poriiietars et les antcios à mttre en ?uvre en vue de remplir des oeciitjbs chiffrés de progression. Des ieuicrdtans définis puor caquhe aocin pretoentrmtd'en mesreur l'efficacité sur une période de 3 ans.

Celui-ci est réalisé grâce à :

- ? l'inventaire des rieuqss par unités de tvaairl cnoetnu dnas le duoenomt uquie d'évaluation des resiuqs pnesoifnseorsl;
- ? la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du taivral qui itneidfle les risqus et les effiectcs de salariés exposés;
- ? les fceihis iddlvuieienis des salariés.

Dans nrote steecur d'activités le déplacement des mbemers du comité d'hygiène, de sécurité et des cnodotiis de taavril (CHSCT) ou des délégués du penesonrl sur le lieu de tiaavril est irinetdt par la réglementation puisqu'il s'agit d'un doimcile privé. Le denmouct uuinqe d'évaluation des rieuqs pfirmolsoeness (DUERP) diot être mis à jour, dès lros qu'un noaeuvu rquise est identifié lros d'une évaluation à domicile.

Par exemple, qaund la prtee d'autonomie de l'usager évolue et que clea a des inneicecds sur les cnoidiots d'exercice, le DREUP srea mis à jour.

L'objectif est de perdnre en compte la réalité du tiaavril des ivetnntaens à dillocme aifn d'élaborer le DRUEP pius des pans d'actions de prévention visnat à réduire les pénibilités sebus par les intervenants. Les scrtrtuus dneiovt mttre en ?uvre une démarche de prévention ciblée, en partenariat, aevc les mebrems du CCHST et, à défaut, des délégués du personnel.

Pour aider au diosiangtc des siatutnois de travail, la CMTANS aevc l'INRS a élaboré des oliuts destinés aux invtvetrenas à domicile. Une farmioon adaptée (exemple : CPS, gstees et postures, etc.) complète ulneetimt ces oluts et srea proposé aux itrvnnvnaets à domicile.

Cette phase d'évaluation des bsineos et des conniodits d'exercice pfsesonimlseos ipmqulie un dogiulae etrne la psormne accompagnée, la pnorsene qui évalue et les innteevrants à domicile.

c) Idurtnecias d'évaluation des atncios ereinptress

Les inucdtaiers suatnrvs peenuvt prtemtee de mureesr l'état de santé des salariés de la bnarche et l'efficacité des aiconts de prévention miess en ?uvre dnas les etrinpreess :

- ? absentéisme;
- ? turn-over;
- ? aonadbnis de poste,
- ? icdnie de fréquence des antioecds du tivraal (1);
- ? tuax de fréquence des aintcecds du trvaail (2);
- ? tuax de fréquence des adtcecnis de tjaert;
- ? tuax de gravité des incapacités teiaerropms (3);
- ? tuax moeyn incapacité pmaetrmnee (4);
- ? évolution des maldeias pseefirsennoolis et en pcirluieatr des tlebuos musculo-squelettiques;
- ? nmorbe de salariés aanyt une incapacité pnrmmaetee au trtie de l'entreprise ou d'un epolmyuer antérieur;
- ? nrombe de dotris d'alerte et de dotirs de rraeit déclarés;
- ? évolution de la ctaostioin d'accidents du taivral et maeadiils psoelfeoielnrrss;
- ? nbmroe de salariés déclarés inpetas (total ou partiel);
- ? nborme de pnoirosfselnes formés à la fioraomtn CPS.

Article 21.5.7

Axes pririoeitas de la prévention de la pénibilité au neaviu de la bchanre

En référence au décret n° 2011-824 du 7 jueilut 2011, les prmtaeris suoacix entdenen privilégier la réduction des psnoeiploxoits aux fruceats de pénibilité ainsi que l'amélioration des ctononiids de travail, nmaomnett au pain oiinaormasgentl et le développement des compétences et des qticaaouifinis des ponresnes d'intervention au dcmlioe des particuliers.

a) Réduction des pieylontpxioos aux facruets de pénibilité

Au naiveu de la bhnrcae :

Les pnirartaees scoaiux s'engagent à dufsier à l'ensemble des srteructs les otulis luer paetnrmtdt d'identifier les frauteccs de reuisqs et la méthodologie à mrttee en ?uvre. Ainsi, la glrile d'évaluation des ferutacs de rquises de la CMNATS et les fiehcs outlis pnvauot eisetrx dnveoit être portés à la cinsnsancoae de l'ensemble des praieernts dnas les sceturrts : employeurs, emtcadnas et représentants du personnel.

Objectifs chiffrés : 50 % des aiscansotois aonrut été diaatsentries des oulits d'ici à fin 2014 et 100 % d'ici à fin 2015.

Au navieu de l'entreprise :

Agir au niveu de l'entreprise est indispensable. Il srea systématiquement recherché après l'évaluation des rsqueis peilsrofsonens la suioresspn ou la réduction de ces risques. Clea psase par un dualogie aevc la pmoeense aidée et/ ou son entourage.

A titre d'exemple, il puet s'agir d'équiper le lenmoegt d'un lit médicalisé, de reclmepur un pdoirt txioue par un non toxique, de raclmepur un unesliste de tivraal défectueux et dangereux, d'aménager l'espace de vie ?

Cet axe de prévention diot aussi s'articuler aevc les areuts priorités d'action siot l'amélioration des ciiodnotns de taivral et le développement des compétences et des qualifications.

b) Développement des compétences et des qftnoiiuacals

Il s'agit de prtmetee à l'ensemble des peolnerfsinsos des streuctus d'accéder à des csoaisncens et des compétences nmmeant en matière d'évaluation des rsiques prsofoienlenos pius de pviouur posorepr des aotcnis vanist à sumierppr ou réduire ces risques.

Les actonis décrites ci-dessous s'intégrént dnas un foitmocniement de stcture qui pemret les échanges emte les itrnevanntes à domicile, les pnsneloers d'encadrement et l'employeur.

Les scroteurs dnroevt :

? posproer une fioomtam adaptée à la prévention des rsuqeis liés à la pénibilité (exemple : le « ceacfitrit prévention scuroes (CPS) » de la CTAMNS et de l'INRS, la fomtiraon « geests et postreus ») aux ivattennerns à dllicmioe et aux psonereins earmcdnat ;

? mette à d'iosostpin de l'encadrement les dtcemunos d'évaluation, de repérage des reqiuss pnsrieolfeonns au domicile, luer en euxqplier l'utilisation et les predme en cptmoer puor l'élaboration du DRUEP et le pain de prévention en découlant à mtrtee en ?uvre ;

? posroper aux salariés exposés à un ou peuurills frtacus de rquusies des frotranmois adaptées si le riqsue ne puet être supprimé, nonmtamet dnas le carde du développement de noauveux seirecvs ;
? ognraiser un accès pariorioite à des périodes de ptaneasrooinlisofn puor les salariés particulièrement exposés en matière de prévention des rquieuss ploisonsfrees et le cas échéant dnas le crade d'une rsroocoeevin psenerollnfosie ;

? cuoequnmmir anelumneent et pesoporr l'accès à la froioamn posslneenlfiroe lros de l'entretien aenunl et l'entretien porioienensfsl spécifique de seodnce paitre de carrière des salariés seoirns qui a leiu tuos les 2 ans.

Les ftimarnos sievuis sornet intégrées dnas le passrept foitraomn de façon à vriolsear les aiocnst suivies.

Objectifs chiffrés : 20 % des salariés se soenrt vu proseopr la foamtrin CPS d'ici à fin 2014 et 50 % d'ici à fin 2015.

La grille d'évaluation des rsueqis pnfreoenossils est utilisée dnas 40 % des stotreruus d'ici à fin 2014 et 70 % d'ici à fin 2015.

Le recsemennet au niveau naitaonl s'effectuera via l'élaboration du raopprt de la branche.

c) Amélioration des cinotiodns de taarivl et ntmneamot d'ordre oanegiioimntsal

Au nvaieu de l'entreprise :

Il s'agit de mtrtee en ?uvre une oiiaartosnng du tavrail qui pmetetre de préserver la santé des salariés. L'organisation de la journée drvea aussi teinr ctmptoe des tmeps de déplacement enrte cuqahe intervention.

La pause déjeuner drvea être prévue dnas l'organisation du travail. Le tmeps consacré au rpaes ne puet être inférieur à 1 demi-heure et ne puet en aucun cas cpedormme un déplacement lié à une intervention.

Les stcuruerts peenuvt ueitllir les temps de craiettonocn prévus par l'article V. 3 de la cnooetinvn cvltielloce puor fivesroar les échanges de pueirtaqs etnre intervenants, pretetrmr des rouets sur les stoititans rencontrées et dllicieffs à gérer seul. Clea puora aussi être l'occasion de définir avec les ploineenfsrsos des antoics de prévention des ruseqs psrsniflooeens à mtrtee en ?uvre.

Cette démarche d'amélioration des cnotoinids de tvaairl puet être réalisée en ctotoctneaim avec la médecine du travail, et les onigramses préventeurs (exemples : INRS, CARSAT, AACRT ?).

Un référent santé est désigné sur la bsae du vtoaoniarlt conformément aux aielrtcs L. 4644-1 et stnvauis du cdoe du travail.

Le référent santé srea formé aux enjeux, à la nécessité d'une aocrppe pluridisciplinaire, concertée et gollabe de la démarche de prévention de la pénibilité, et des problématiques spécifiques de la branche.

La surtrctue oarsmigea un accès proitarriie à des psetos de tvarial de juor puor des salariés aanyt occupé un potse de niut pdnneat 5 ans qanud les salariés en fnot la demande. S'agissant du travial de nuit, les salariés doivent bénéficier paendnt luer période de tvaairl de niut d'une possibilité de se détendre dnas un fuiautel adapté.

La scrturue poopsrea aux salariés s'approchant de luer départ à la rtraetie d'exercer la fincoton de tuteur.

Objectifs chiffrés : 40 % des scurrters ont mis en pacle des temps de coietoacntrm d'ici à fin 2014, 60 % d'ici à fin 2015 et 80 % d'ici à fin 2016.

Au niveau de la bnahrce :

Afin de connaître et d'évaluer les anitocs msie en ?uvre, les pnritaaers sacouix s'engagent à fleeciilur auprès des surcteturs les acotinis esepmrtiers via un qmaioeuitnse annuel. Les ationcs iavneontns pnuoort être valorisées dnas un oeijctcf de mtuaaaitsoin des piquaters fvaoinsart la prévention des ruqeiss professionnels. Ce qieuratonsine srea élaboré pinteearaimt dnas les 6 mios svvnaît la sirtgaune du présent avenant.

Article 21.5.8

Sensibilisation, infriaotmon et friomtaon des arceuts de l'entreprise

Un volet spécifique riattel à la prévention des rqeisus pflesonsomeis srea développé dnas le bainl d'activité de la structure. L'objectif est de mtrtee en évidence les aiotncs eipsrtrenes et luer icmpat sur la diomtiunin de l'absentéisme, des AT/MP, du tvronuer et de faire le lein avec la qualité des siverces rendus. Ces inarftonmois puvenet être diffusées utlmeinet auprès des praaeenirs extérieurs et nmmaoemt des financeurs, de façon à veuillr à l'adéquation des meonys octroyés aux beosins afin de grtanair une qualité de scireve auprès des usagers.

Le rpaonbelsse du poneesml ayant reçu une délégation spécifique bénéficie des compétences nécessaires.

Les prtianees siouacx icinetnt à l'organisation d'une journée d'action tuos les 2 ans. Elle vsie à réunir l'ensemble des paetris petennras à la démarche de prévention et à faisrover les échanges sur des thématiques spécifiques, et la voatsiiorln nemmaotnt des bnnoes pratiques. Elle permet de vaelosir les aotincs déjà menées auprès de l'ensemble des partenaires. Elle vsie également à développer une culurte de la prévention puor l'ensemble du personnel.

Les membres du CCHST reçoivent chaque année le rrapopt aennul finsaat un bainl des évolutions des différents idinteruacs et des atonics menées au corus de l'année écoulée.

Les coindniots de luer firtaomn snot étudiées chaque année en vue d'adapter luer compétence à lreus missions.

Article 21.5.9

Suivi notinaal de l'accord au neviu de la bchanre

Le présent aavvnt frea l'objet d'un sivui de la cissomoiomn mxite piatarire une fios par an et ce jusqu'au terme des 3 années de son appiialcton afin de peemtrrte l'évaluation des aotncis estimpeps et la redéfinition d'actions poraieritirs pinteeenrs en matière de prévention des riqeuss porisonolfeses et d'amélioration de la santé au travail. »

(1) Nrombe d'accidents x 1000 / nobmre de salariés.

(2) Nrombe d'accidents x 1 000 000 / norbme d'heures travaillées.

(3) Nrombe de journées d'incapacité trmpoiaiee puor 1 000 heerus de travail.

(4) Total des tuax d'incapacité permanente.

Article 2 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

L'avenant prrndea efeit suos réserve de son agrément conformément aux dointssiops de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action scaolie et des familles. Il ermreta en veugiur le pmierer juor du mios qui siut la pruitoan au Jouamli oieiffcl de son arrêté d'agrément.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

L'avenant prrmeda efeit suos réserve de son agrément conformément aux diisnospiots de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action sclioae et des familles.

Il enrtera en vgeuuir le pmierer juor du mios qui siut la pairtuon au Junarol oieiffcl de son arrêté d'agrément.

Article 3 - Extension

L'avenant prdnrea efeit suos réserve de son agrément conformément aux doispoinstis de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action sclioae et des familles. Il ermreta en viuuger le pmierer juor du mios qui siut la putiaoan au Jroanul ocieiffcl de son arrêté d'agrément.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les parteaners saicoux demandent également l'extension du présent avenant.

Avenant n 14-2013 du 26 novembre 2013 relatif au financement du dialogue social

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La FAFANP ;
L'ADESSA ;
L'UNADMR ;
L'UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FNSS CFDT ;
La FNAS CGT-FO ;
La FSS CFTC ;
La FAFSS CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 mai 2014

L'article 18 du trtie II est remplacé par les disisnotipos sanetivus :

« Article 18
Modalités d'exercice de ce droit

L'enveloppe de 0,010 % dédiée à l'exercice du droit à la négociation collective des paeaitnrrs siuocax diot preremtte d'assurer un daolguie soacil et des négociations de bnanrce de qualité.

a) 75 % de ctete epnpevole snot répartis à patrs égales etnre les oitgaionnarsr siadnylces représentatives dnas la bhcrane ;

b) Les 25 % rttnaess snot versés à l'union sndcylaie de la bhanrce (USB domicile). »

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 mai 2014

Les aurtes areictls de la ciovtntnoen cceoltlvie rtseent inchangés.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 22 mai 2014

Le présent aenvnt etnera en vuegiur dès plibiouactn au Jorunal offeicil de son arrêté d'agrément, conformément aux dsptosoiinis de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action saolcie et des familles.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 22 mai 2014

Les paeairrents soaicux dnemeandt également l'extension du présent avenant.

Avenant n 15-2013 du 26 novembre 2013 relatif aux priorités de la formation continue

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La FNAAFP ;
L'ADESSA ;
L'UNADMR ;
L'UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FNSS CFDT ;
La FNAS CGT-FO ;
La FSS CFTC ;
La FNOS CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 mai 2014

L'article 30 du titre VI est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 30
Priorités d'action en matière de formation continue

Pour les 3 prochaines années (2014-2016), les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

? favoriser l'obtention de qualifications pour les catégories d'emplois non qualifiés, et notamment les emplois d'intervention, en particulier par le DEAVS, le DETISF, le DEAS, le DEI, le DEAMP ;
? favoriser les actions de formation de perfectionnement et/ ou d'évolution des compétences liées à l'emploi occupé ;
? favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés bénéficiant d'une expérience de plus de 10 ans n'ayant pas changé de catégorie ;
? faciliter l'obtention de qualifications pour les emplois d'encadrement (notamment les emplois de directeur et cadre de secteur) ;
? favoriser la qualification pour les emplois de directeur (niveau II et I) ;
? mettre en place les actions et périodes de professionnalisation, notamment pour les salariés de plus de 45 ans ;
? favoriser les actions permettant la mise en œuvre de parcours professionnels pour, notamment, faciliter le retour dans l'emploi des salariés ;
? favoriser les actions liées à la formation continue ;
? favoriser les actions permettant de prévenir et d'agir sur les risques professionnels liés à la pénibilité et aux RPS.
Dans le cadre des périodes de professionnalisation, la liste des publics ouvrant droit à période de professionnalisation est complétée par le public suivant : salariés qui cumulent 10 ans d'activité professionnelle.
Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNEFP, qui les communique à l'OPCA désigné. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 mai 2014

Les autres articles de la convention civile restent inchangés.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 22 mai 2014

Le présent avenant entre en vigueur dès sa publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 22 mai 2014

Les parties sociales demandent également l'extension du présent avenant.

Avenant n 13-2013 du 25 juin 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La FAAFNP ;
L'ADESSA ;
L'UNADMR ;
L'UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FNSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Objet

Le présent avenant vient compléter les dispositions du chapitre IV du titre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile de la manière suivante :

« Article 21.6
Prévention des risques psychosociaux
Article 21.6.1
Préambule

Le présent avenant témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser la mise en place de dispositifs structurés à l'amélioration de la santé au travail, notamment par la prévention des risques psychosociaux.

Il définit les mesures et les moyens nécessaires pour prévenir et réduire les risques psychosociaux dans les structures de la branche.

Pour cela, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité s'appuyer sur les différents textes applicables en la matière :

? l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le travail ;

? l'accord UGORES du 31 juillet 2010 sur la prévention des risques psychosociaux et des stress au travail ;

? mais aussi, et plus généralement, sur les dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail (quatrième partie du code du travail).

Le présent avenant s'inscrit également dans les orientations développées par la branche en matière de santé au travail (chapitre IV du titre IV), de formation professionnelle (titre VI), d'emploi des salariés (titre X) et de prévention de la pénibilité (avenant n° 12-2013).

Les partenaires sociaux de la branche entendent privilégier les principes de prévention primaire, mais aussi le dialogue social impératif au niveau des structures (instances représentatives du personnel, droit d'expression des salariés et comité de concertation départementale quand elle existe).

Article 21.6.2
Champ d'application

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des salariés de la branche quelle que soit leur taille. Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle.

Article 21.6.3
Définition des risques psychosociaux

Les parties similitudes énoncent la définition suivante :

? Les RPS, dont l'origine est multifactorielle, surviennent entre autres lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques et les ressources individuelles et collectives.

? l'organisation du travail : temps de déplacement entre deux interventions trop courts par rapport à la réalité, matériel inadapté, durée du travail excessive les jours, les semaines, l'absence de situations d'urgence, les mouvements répétitifs et pénibles ;

? la canoootrnfnn avec la mort, la souffrance des usagers ;
? la non-reconnaissance professionnelle.

(1) Source : accord UGORES du 31 juillet 2010.

Article 21.6.4

Situations susceptibles de générer des risques psychosociaux (ou facteurs de risques dans la branche)

Un certain nombre de travaux, d'études réalisés par différents organismes ont identifié des facteurs de risques propres à la branche.

La liste suivante n'est pas exhaustive et pourra être complétée dans chaque structure au regard du travail réel des professionnels :

? l'isolement des salariés ;

? le travail à temps partiel subi (avec parfois de très petites quotités de temps de travail) ;

? la durée d'intervention trop courte par rapport aux attentes demandées ;

? l'organisation du travail : temps de déplacement entre deux interventions trop courts par rapport à la réalité, matériel inadapté, durée du travail excessive les jours, les semaines, l'absence de situations d'urgence, les mouvements répétitifs et pénibles ;

? la canoootrnfnn avec la mort, la souffrance des usagers ;

? la non-reconnaissance professionnelle.

Article 21.6.5
Engagements de la branche

Les partenaires sociaux affirment que l'objectif de cet accord est de prévenir et de réduire les facteurs de risques psychosociaux dans les structures. Les mesures prises doivent privilégier des actions de prévention primaire et secondaires visant à éliminer ou à réduire les facteurs de risques.

Plusieurs étapes sont nécessaires au sein de chaque structure pour atteindre cet objectif. Les mesures mises en œuvre pour varier les rôles de la structure. Cependant, les partenaires sociaux s'accordent pour dire que tous les acteurs de la structure ou leurs représentants doivent être associés à l'élaboration des différentes étapes décrites ci-après.

a) Au niveau local
Identification des facteurs de risques

Dans chaque structure, un diagnostic des facteurs de risques psychosociaux doit être établi et évalué annuellement. Le diagnostic unique d'évaluation des risques professionnels est le support principal pour le recensement et la transcription.

Les facteurs de risques professionnels sont présents dans la structure que dans le contexte de travail. Chaque des thèmes suivants doit être pris en compte afin de dépasser d'une approche la prise en compte des sources de risques et de déterminer les axes d'actions prioritaires.

Les facteurs liés aux exigences de travail :

? à la nature des tâches (monotonie, charge de travail trop lourde ou insuffisante), pénibilité physique importante, tâche dangereuse, nuisances psychiques (matériels inadaptés, par exemple) ;

? à l'organisation du travail : travail dans l'urgence, perturbations incessantes, horaires alternants, atypiques, horaires imprévisibles, horaires décalés ou horaires alloués insuffisants pour l'exigence de la mission, amplitude maximale systématique.

Les facteurs liés aux modalités de travail, au type de management :

? difficultés liées au management ;

? l'organisation du travail : l'absence de lien entre le salarié et ses collègues, son management ;

? l'absence de lien entre le salarié et ses collègues ;

? manque de reconnaissance du travail fait, manque de reconnaissance des compétences ou sous-qualification pour effectuer la tâche demandée, peu de perspectives d'évolution de carrière ;

? perte du sens du travail.

Les facteurs liés à la conciliation vie professionnelle et vie privée :

? l'absence de lien entre le salarié et ses collègues ;

? mobilité imposée non planifiée ;

? horaires atypiques, travail le dimanche et les jours fériés ;

? l'absence de lien entre le salarié et ses collègues ;

? l'absence de lien entre le salarié et ses collègues ;

Les facteurs liés au management de l'entreprise :

Les restructurations, les projets de changement, l'incertitude sur l'avenir de la structure et du salarié, la remise en question fréquente des organisations.

Methodologie d'identification et d'évaluation des risques dans l'entreprise

Structures couvertes d'un CHSCT

Dans les structures couvertes d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), un comité de prévention est mis en place au sein de ce CHSCT.

Ce comité ne doit pas se substituer aux instances représentatives du personnel, qui doivent garder leurs prérogatives (CHSCT, délégués du personnel, comité d'entreprise). Il est cependant un élément central de la concertation et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

La composition :

- ? la direction ou ses représentants ;
- ? un salarié et un représentant d'encadrement ;
- ? les délégués syndicaux ;
- ? les représentants du CHSCT.

Sont invités à ce comité de pilotage la médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

Structures non prévues d'un CCSHT

Dans les structures dépourvues de CHSCT, un comité de pilotage est également mis en place.

Ce comité ne doit pas se substituer aux instances représentatives du personnel, qui doivent garder toutes leurs prérogatives (délégués du personnel, comité d'entreprise). Il est cependant un élément central de la structure et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

Sa composition :

- ? la direction ou ses représentants ;
- ? un salarié et un représentant d'encadrement ;
- ? les délégués syndicaux, s'ils existent ;
- ? les délégués du personnel.

Sont invités à ce comité de pilotage la médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

Dispositions communes à toutes les structures

Pour être efficace, ce comité de pilotage ne pourra pas dépasser 12 personnes.

Ses missions ou son rôle :

- ? contribuer à l'élaboration du diagnostic partagé des facteurs de risques dans la structure. Il pourra être fait appel à des intervenants extérieurs tels l'Aract, des préventeurs Carsat. En ce cas, le comité devra élaborer le cahier des charges de la coadmnme passée pour le diagnostic ;
- ? s'assurer que les salariés soient associés à la démarche d'évaluation des risques via leur droit d'expression dans les différents lieux de l'entreprise ;
- ? mettre en place des indicateurs de suivi des facteurs de risques au travail.

Il pourra s'appuyer sur les indicateurs existants et en élaborer d'autres au regard du diagnostic posé et des actions envisagées.

Les indicateurs à mettre dans un premier temps sont les suivants :

- ? l'absentéisme et particulièrement l'absentéisme de longue durée ;
- ? l'évolution des accidents de travail et maladies professionnelles ;
- ? le nombre d'inaptitudes ;
- ? le turnover des personnes (mutation, démission, licenciements) ;
- ? la durée du travail (durée annuelle, nombre d'heures supplémentaires et/ ou complémentaires) ;
- ? la formation professionnelle (qui est formé, à quel rythme, à quoi ?) ;
- ? proposer un plan d'actions de prévention à négocier ;
- ? s'assurer du suivi des actions engagées.

Ses moyens :

Il faut prévoir les moyens en temps, en remboursements de frais si nécessaire (transport, repas, hébergement...), l'accès aux données liés à leurs missions, conformément aux dispositions légales et réglementaires, et aux locaux de l'entreprise, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Pour les élus ou mandatés, il est nécessaire de prévoir un crédit d'heures supplémentaires et spécifiques.

Chacun des membres du comité bénéficiera d'une formation à l'approche des risques psychosociaux et à leur prévention.

Le temps de formation est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Le coût de la formation est à la charge de l'employeur.

Le clivage :

Le comité définit un calendrier de mise en œuvre du projet au terme duquel devra se négocier les plans d'actions de prévention. Le calendrier détermine les étapes à mettre en œuvre, les délais et la périodicité des réunions du comité de pilotage avec validation des étapes.

Les étapes peuvent être définies ainsi :

- ? l'attribution du comité de pilotage ;
- ? appel à expert externe si besoin ;
- ? état des lieux des conditions de travail ;
- ? analyse de l'état des lieux et diagnostic partagé ;
- ? points forts de points d'amélioration ;
- ? définition du plan de prévention soumis à négociation des partenaires sociaux de la structure.

Le comité de pilotage doit valider chaque étape avant de passer à la suivante. Un calendrier des réunions du comité de pilotage sera établi.

Le droit d'expression et groupe d'expression des salariés :

Dans une volonté d'associer les salariés aux démarches de diagnostic, de participation et d'évaluation, le droit d'expression sera développé dans l'ensemble des lieux de la structure, conformément à l'article 19 du titre II de la convention collective de branche. Les salariés pourront via ce droit ateler les instances représentatives du personnel (CHSCT, délégué du personnel ou délégué syndical) et la direction sur des sujets de travail à risque et proposer des points d'amélioration.

Le rôle du CHSCT ou des délégués du personnel :

Il est le relais local du comité de pilotage (cas des établissements multisites). Les membres élus du comité de pilotage sont tamisés aux instances représentatives du personnel dans un délai de 15 jours après les réunions du comité.

Le CHSCT, ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT, veillera au bon déroulement des actions de diagnostic. Il pourra alimenter, de par sa proximité avec les salariés de travail, les travaux du comité par la fourniture d'informations pertinentes, de sources repérées comme facteurs de risques de stress. A l'issue du diagnostic, il pourra proposer des actions de prévention visant à éliminer ou réduire les situations générant des risques au travail. Le CHSCT, ou les délégués du personnel, conserveront toutes ses prérogatives.

Les facteurs de risques seront régulièrement interrogés et traités dans le cadre de l'élaboration annuelle du diagnostic d'évaluation des risques professionnels. Ils feront l'objet d'un plan de prévention personnalisé adapté (dans le cadre du Papirapact).

Le plan d'action négocié dans l'entreprise

Au terme des travaux du comité de pilotage, un plan d'actions de prévention sera soumis à la négociation des partenaires sociaux de la structure.

Il sera recherché la mise en œuvre d'actions de prévention visant à éliminer ou à réduire de façon significative les facteurs de risques identifiés.

Si un accord est conclu, il aura une durée déterminée de 3 ans.

Le comité de pilotage veillera à la bonne exécution du plan d'actions. Il pourra, le cas échéant, retarder les actions en cours.

b) Au plan national

Suivi de l'avenant :

La commission paritaire de négociation de la branche se réunit au moins une fois par an avec à l'ordre du jour le suivi de cet avenant. Pour permettre l'évaluation, chaque structure communiquera les données de tous les comités de pilotage et les accords de prévention négociés.

Révision de l'avenant :

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision pendant sa période d'application d'un commun accord entre les partenaires sociaux conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. »

Article 2 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

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.

Cet avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Les parties susvisées de ce présent accord ont également l'intention d'étendre le présent avenant.

Avenant n 16-2014 du 7 avril 2014 relatif au régime complémentaire santé

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La FANAFP ;
L'ADESSA ;
L'UNADMR ;
L'UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FNSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent avenant modifie les dispositions suivantes du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile :

« Article 16

Champ d'application du régime de complémentaire santé

Le présent régime s'applique à tous les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, au bénéfice des salariés et personnes telles que définies à l'article 2, pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sans limitation de durée de l'entreprise.

Article 17

Bénéficiaires de la garantie

Article 17.1

Bénéficiaires à titre obligatoire

L'affiliation des salariés au régime ? Sans limite ? telle que visée à l'article 23.1 est obligatoire dès leur embauche dans l'entreprise. Cependant, les salariés placés dans une situation visée à l'article 17.2 ont la possibilité de refuser d'être affiliés à ce régime quelle que soit leur date d'embauche.

Article 17.2

Cas dérogatoires. ? Dispositions d'affiliation

Les dispositions d'affiliation doivent résulter du libre choix du salarié, ce qui implique que chaque salarié résulte d'une décision écrite du salarié insérée dans un document signé et éclairé de ce dernier, faisant référence à la nature des garanties en cause auxquelles il renonce.

L'employeur doit être en mesure de prouver la décision de désignation des salariés concernés.

Peuvent constituer une décision d'affiliation, quelle que soit leur date d'embauche :

- Les salariés en contrat de travail à durée déterminée et apprentis, avec l'obligation spécifique pour eux d'être affiliés à une durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de leur embauche par écrit qu'ils soient déjà affiliés à titre individuel pour les mêmes garanties, en plus de leur affiliation à l'entreprise ;
- Les salariés à temps partiel et intérimaires dont l'affiliation au régime ? Sans limite ? les concernant à l'acquisition de l'ensemble des régimes de prestations sociales complémentaires institués dans l'entreprise, d'une durée au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale) ou d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C). La décision d'affiliation, qui doit être justifiée par tout document, cesse à la date à laquelle le salarié prend le bénéfice de cette adhésion ou de cette couverture complémentaire ;
- Les salariés recrutés par une entreprise nouvellement créée, et qui en justifient auprès de leur employeur. La décision d'affiliation ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel (si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation) ;
- A condition de le justifier annuellement auprès de leur employeur, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations dans le cadre d'un dispositif de roulement de frais de santé complémentaire impliquant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Pour un salarié ayant droit, la décision d'affiliation ne peut jouer que si la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une entreprise prévoit la couverture des atypiques doit à titre obligatoire.

Les facultés de désignation mentionnées aux points ci-dessus s'exercent indépendamment de la date à laquelle la situation personnelle du salarié lui permet de respecter les conditions requises. Ainsi, un salarié déjà affilié au régime aura la possibilité de dénoncer le bénéfice de ces dispositions d'affiliation.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus, l'affiliation au régime de prestations sociales de santé et devra dans tous les cas se faire remettre, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la notification d'affiliation, un écrit signé par chacun des salariés concernés accompagné des éventuels justificatifs nécessaires à l'application de l'affiliation et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus.

Les salariés peuvent à tout moment renvoyer sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au régime de prestations sociales de santé. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande. En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cesser et d'être affiliés au régime de prestations sociales de santé lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation.

En outre, aucune décision d'affiliation ne peut être accordée.

Article 18

Amélioration de la couverture de santé du salarié

Chaque salarié peut améliorer sa couverture de santé en souscrivant, à titre facultatif et individuel, l'une des formules ? Cofontr ? ou ? Cofontr Puls ? révisées détaillées aux articles 23.2 et 23.3 du présent chapitre.

L'extension prend effet :

? au plus tôt à la date d'affiliation au présent régime lorsque la demande est faite conformément ;

? à défaut, au premier jour du mois qui suit la date de réception de la demande d'extension par l'organisme désigné.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier. Elle doit être payée à l'organisme désigné.

Article 19

Extension de la couverture de santé aux ayants droit du salarié

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension facultative surcotisée à titre individuel par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la couverture de santé à son conjoint et/ou ses enfants.

La notation de cotisation et de frais à charge étant commune au sens du présent régime.

Concernant les cotisations couvertes à titre individuel et facultatif, les diètes à gratuits sont couvertes au plus tôt :

? à la même date que celle du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;

? au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme désigné de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les cotisations couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de cotisations que le salarié.

La cotisation finançant l'extension de la couverture de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme désigné. »

« Article 21

Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie de santé

Article 21.1

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une fin de carrière et avant le début du régime obligataire d'assurance chômage, le salarié (à l'exclusion des ayants droit) bénéficie du maintien des garanties du régime ? Sans limite ? dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux salariés de droit de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le mniieatn des gaarinetns pmed eefft à cemtpor de la dtae de cissatoen du carnot de travail.

Le meiantin de garnteais s'applique puor une durée mimaxlae égale à la durée du denerir cntroat de traavil du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des drirenens ctarnots de traavil lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant admriors au nbmroe supérieur, dnas la ltimie de 12 mois.

L'employeur snaigle le mniteian de ces grineaats dnas le cicteaftr de taarivil et imnfore l'organisme ausruser de la csisoaetr du cnrotat de travail.

L'ancien salarié jifutsie auprès de son oginmarse assureur, à l'ouverture et au curoso de la période de mnitaian des garanties, des contiiodns prévues dnas le présent actrlie et conformément aux dsoniipstos légales et réglementaires.

En tuot état de cause, le mniteian des grmitaeas cesse :

? dès qu'il ne puet puls jsuiftier auprès de l'organisme auseusr de son isteonmdiaian par le régime oartgliboie d'assurance chômage ;

? dès qu'il ne puet puls jfsiiteur auprès de l'employeur de son stuatt de ddemauer d'emploi ;

? en cas de décès.

La sosuspienn des aliconoltoas du régime oiltbgoarie d'assurance chômage, puor casue de maliade ou puor tuot aarte motif, n'a pas d'incidence sur le caclul de la durée du matinein des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

Le mtiaiein des gitnreaas au trtie de la portabilité du présent régime oigoritbiae est financé par les cntiatsois des ertsenpeirs et des salariés en activité (part plnaratoe et prat salariale) définies à l'article 28.1 du tirt VII.

Le bénéfice du matinein de ces gaanertis est subordonné à la ctnoiodin que les diotrs à cturvouree complémentaire aeint été ovruets chez le deriner employeur.

En cas de ceenmahgt d'organisme assureur, les bénéficiaires du dsiiitpof de portabilité rveaent des présentes sialintoputs snot affiliés dnas les mêmes cnidotnois que les salariés en activité auprès du nueovl osinagrme assureur.

Article 21.2

Anciens salariés bénéficiaires des dtsoinopsiis de l'article 4 de la loi Eivn

Conformément aux dpotisiisnos de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la gnatarie frais de santé puet être miunatnee snas cnotidion de période ptarioobre ni d'examens ou qorinstiuanes médicaux au pioftr des ponrsenes svuianets :

? les ainecns salariés bénéficiaires d'une mtere d'incapacité ou d'invalidité ;

? les anenics salariés bénéficiaires d'une psoinen de rittaree ;

? les anecins salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un reevnu de memplcmeaet ;

? les pnnreseos gaatrnms du chehf de l'assuré décédé.

Les intéressés dneovit en friae la dnadmee auprès de l'organisme désigné dnas les 6 mios sinavut la rurupre du carnot de trvaail ou le décès du salarié ou dnas les 6 mios sinvuat la fin de la période de portabilité définie à l'article 21.1 du trtie VII.

Les persnittaos mieetnunas semot ideuqnteis à cleles prévues par le présent régime au pfirot des salariés.

Le navoeuu cnoratt prévoit que la gaairme pmed effet au puls trad le lmaedinen de la dmeande et les cntiodnois taiarfiers de ce maintien. »

« Alticre 25

Conditions de siuonspsen de garanetis

Le bénéfice des gaetnirs du présent acorcd est sspduenu de pilen doit puor les salariés dnnot le canortt de tviaril est suspendu.

Toutefois, les granteias en vugeur snot mieuntnaes au pioftr des salariés dnnot le ctarnot de tviaril est spsneduu puor la période au titre de lquealle ils bénéficient d'un miitanen de salaire, ttaol ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de reetns d'invalidité ou d'incapacité pmnteraene professionnelle. Dnas ce cas, il est précisé que l'employeur cuitnnoe d'appeler et de vrseer la ctoitasion cranspdomeot au régime ? Bsae pmrie ? et, le cas échéant, le salarié s'acquittera de la csoiaottin cpdsoonmerat aux régimes ? Crooft ? ou ? Cornoft Puls ? asini que de clele rviatele à l'extension de la ginratae frais de santé aux aanyts droit.

Dans le cas où les ganrieats snot suspendues, la sieospsnun itnenirvet à la dtae de la csaiteosn de l'activité pleinsolnofrse dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la rprseie efcfctive du tiaravl par l'intéressé au sien de l'effectif assuré, suos réserve que l'organisme désigné en snot informé dnas un délai de 3 mios svaiunt la reprise. A défaut, la gtaarine ne permda effet qu'à cemtopr de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de souessnpin des garanties, aucune csttooiian n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les grmiaeats du présent régime peevunt être menntaiues à la damndee du salarié via l'entreprise adhérente au pforit des salariés dnnot le canortt de traavil a été spnduesu en droehs des cas mentionnés ci-dessus. Dnas ce cas, la granatie srea accordée mneynnaot le vmnseeret de la totalité des cnioiaosts du régime.

Article 26

Conditions de cssietaon des giamates

Les gntraies cesnset :

? en cas de rupurte du canortt de taravil du salarié, excepté puor les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 21.1 du titre VII et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Eivn visés à l'article 21.2 du titre VII ;

? à la dtae à lulleque le salarié n'appartient puls à la catégorie du poeesrnml définie à l'article 17.1 du titre VII. »

Article 2 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

L'avenant prendra eefft suos réserve de son agrément conformément aux diipnoitsoos de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action siolace et des familles.

Il entrera en veguiur le peemir jjour du mios qui siut la ptoraian au Juoaml officel de son arrêté d'agrément.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Les pirreaatns sacioux dmednneat également l'extension du présent avenant.

Avenant n 18-2014 du 29 octobre 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La FNAAFP-CSF ;
L'ADESSA ;
L'UNADMR ;
L'UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FNSS CFDT ;
La FSS CFTC,

Article 1^{er}

En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2015

Le présent avenant modifie les dispositions s'appliquant du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des soins de nuit :

« Article 1^{er}

Conformément aux dispositions légales et notamment l'article L. 1226-1 du code du travail, la garantie de salaire est à la charge de l'employeur.

Dans un esprit de coresponsabilité de goësin du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont convenu de la négociation sur la généralisation de la garantie de salaire au cruos du premier trimestre 2015. La conclusion de cette négociation devra intervenir avant la fin de l'année 2015. »

« Article 1.3

Délai de carence

? 3 jours en maladie ou accident de la vie courante ;

? 7 jours en accident du travail ou maladie professionnelle.

Article 1.4

Montant des prestations

Le montant du maintien de salaire, y compris les prestations de sécurité sociale (réelles ou reconstruites de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car effectuant moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas satisfait cotisé) et l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 90 % du salaire brut. En aucun cas, le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel.

La garantie de maintien de salaire s'applique également le remboursement des charges sociales patronales, évaluées forfaitairement à 16 % des prestations versées. »

« Article 1.6

Durée de la garantie

Pour les salariés ayant moins de 20 ans d'ancienneté, les prestations sont versées pendant 60 jours maximum d'arrêt de travail décomptés par années civiles (12 mois consécutifs).

Pour les salariés ayant au moins 20 ans d'ancienneté, les prestations sont versées pendant 90 jours maximum d'arrêt de travail décomptés par années civiles (12 mois consécutifs). (1) »

« Article 2.5

Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières d'incapacité de travail, y compris les prestations de sécurité sociale (réelles ou reconstruites de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car effectuant moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas satisfait cotisé) et l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 70 % du salaire brut. En aucun cas, le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel. »

« Article 3

Garantie invalidité

Article 3.1

Personnel concerné

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué.

Article 3.2

Définition de la garantie

En cas d'invalidité permanente reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin contrôleur des organismes gestionnaires du régime, sur avis du médecin traitant, l'organisme assureur verse une rente complémentaire à celle versée par la sécurité sociale jusqu'au scivree de la pension vieillesse, allouée en cas d'aptitude au travail.

Article 3.3

Montant des prestations

En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente reconnue d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré crade ou non crade reconnue et notifiée par la sécurité sociale à compter du 1^{er} avril 2015, l'organisme assureur verse une rente complétant le cas échéant celle de la sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire. Le montant de la prestation, y compris les prestations de sécurité sociale, est défini comme suit :

En cas d'invalidité de 1^{re} catégorie :

? 3/5 du montant de la rente prévue pour la 2^e catégorie.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP compris entre 33 % et 66 % :

$(R \times 3 N) / 2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2^e catégorie, et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale).

En cas d'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie, ou d'accident du travail, ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP supérieur ou égal à 66 % :

75 % du salaire brut de référence.

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

« Article 9

Dispositions particulières concernant le maintien des prestations

Article 9.1

Suspension du contrat de travail des assurés durant le congé de l'employeur

Les garanties définies au présent régime de maintien de salaire et de prévoyance sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de rémunération ou de prestations en espèces de la sécurité sociale (ou d'une partie en charge à titre complémentaire sur décision du médecin contrôleur ou conseil de l'organisme assureur).

Dans ce cas, la contribution de l'employeur doit être maintenue et le salarié doit acquiescer la part salariale de la cotisation calculée selon les règles du régime de prévoyance conventionnel, et ce pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, sauf cas d'exonération de la totalité de la cotisation telle que définie à l'article 11.

Le maintien des gnrreass est assuré :

? tnat que son croant de tviarl n'est pas ropmu ;

? en cas de ruptue du caortnt de travail, qn aud ctete rturpe itreeivntn dranut la période d'assurance et losruqe les poatsteins de la sécurité scoiaie au trtie de la maladie, de l'accident, de l'invalidité snot sievres snas iprtenrtouin deupis la dtae de ruprute du crnoatt de travail.

Article 9.2

Suspension du croant de taarvl des assurés ne dnnnoat pas leiu à iimatondeisnn par l'employeur

Dans les auets cas de spisenousn du cnotart de tiaarvl des salariés non indemnisés (congé sabbatique, congé puor création d'entreprise, congé pentaarl d'éducation, congé de stoieun familial, congé snas sdole tel que ceonvnu après accrod ertne l'employeur et le salarié ?), les gareinats snot seuspendus de pilen dirot en cas de soineusspn du cantort de tviarla de l'intéressé et auucne ctoaiostn n'est due.

Les arrêts de travail ou le décès senranvut durant cttee période ne pveenut doennr leiu à inantioismden au ttire du régime de prévoyance coenoetnnnivl de la BAD.

La ssoisuenpn des gntreass ienrenvtt à la dtae de casitosen de l'activité professionnelle. Les grietnaas mmpneet eefft dès la rpirsee eveiftctf du tairavl par l'intéressé.

Article 9.3

Maintien onpotinel des grtaeais décès dnas le cas d'une senpisoosun du cartnot de taarvl non indemnisée

Les geratnas prévues en cas de décès (capital et rneets d'éducation) peuvent être miaennteus aux salariés en sesisnpouon de cntraot de taviarl ne dnnnoat pas leiu à indemnisation, suos réserve que le salarié en fsase la dmdanee dnas le mios sinuavt le début de la souenspsin de son camott de tiravt et suos réserve du peenaimt de la totalité de la csioaotn csondaonetprre par ce même salarié.

La ciatisootn afférente aux gntaareas décès (capital et retens d'éducation) est celle appliquée puor les salariés en activité. Le sraalie snearvt de bsae au cclual des portanistes et des caintsioots est le slaarie burt ttoal terchnas A et B perçu au cruos des 12 dineerrs mios cvlilis précédant la dtae de la susprioiesn du cantort de tairavl et anyat donné leiu à cotisations.

Article 9.4

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent actlire définit les modalités d'application du dstsiioopf de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale. En cas de coieasstn du denier cnarott de tairavl non consécutive à une faute luode et orvanut driot à itdmnsenaion du régime oioarbtgle d'assurance chômage, le salarié (à l'exclusion des ayants droit) bénéficie du meatiinn des gaertanis de prévoyance dnas les cotnodniis ci-après.

Le présent dsitiioopf de portabilité s'applique aux cssaiesos de coamtt de travail, teells que définies précédemment, qui iernvintneent à cetpomr du 1er juin 2015.

En cas de mtioiadfcon ou de révision des gntreass des salariés en activité, les ganetrais des assurés bénéficiant du diiosistpf de portabilité senrot modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

Le mnietn des gintaareas pnred effet à ctomper de la dtae de ceiaotssn du crnoatt de travail.

Le mitaiein des geairtans s'applique puor une durée maaixmle égale à la durée du diemr cntoart de traivl du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des dimeres ctarntos de triaarvl lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant amroide au nombre supérieur, dnas la litime de 12 mois.

L'employeur snalgie le mianietn de ces gieamtas dnas le caticeirft de trivaal et inromfe l'organisme auusersr de la ctesisoan du caonrtt de travail.

L'ancien salarié jitsfue auprès de son orsgnaime assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de mtrnieain des garanties, des cdintionos prévues dnas le présent alcitre et conformément aux dsioopstions légales et réglementaires.

En tuot état de cause, le matienin des ganaietrs cesse :

? dès qu'il ne puet puls jtueisfr auprès de l'organisme aursuesr de son insdntmaenion par le régime oibtgroliae d'assurance chômage ;

? dès qu'il ne puet puls jieuftrs auprès de l'employeur de son suattt de dmeaduen d'emploi ;

? en cas de décès.

La sesspiunon des aolonclatis du régime ooiatjgirbe d'assurance chômage puor csuae de madilae ou puor tuot arute mtoif n'a pas d'incidence sur le cualcl de la durée du maieintn des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

Le miieeatn des grmaiteas ne puet curiodne l'ancien salarié à privécoer des indemntés d'un mnntaot supérieur à cluei des aciloolntas chômage qu'il auiat perçu au trite de la même période.

Le mianietn des gaieintns au ttire de la portabilité du présent régime obriolgtiae est financé par les cstiooanis des eepseitrms et des salariés en activité (part pmrtaloe et prat salariale) définies à l'article 7.11.

Le bénéfice du mntaiein de ces genaietrs est subordonné à la cnitoidon que les ditros à crureotvue complémentaire aeint été oetvtrs chez le denier employeur.

En cas de ceehangmnt d'organisme assureur, les bénéficiaires du dstpioiif de portabilité realnevtt des présentes suitpnotais snot affiliés dnas les mêmes cioiondts que les salariés en activité auprès du nevool oagnmrise assureur. »

« Actlire 11

Cotisations et répartition des ctioasntos

Article 11.1

Cotisations et répartition des conttosiais jusqu'au 31 décembre 2016

Considérant que le rsique invalidité constitue, eu égard à l'âge meoyt et à l'ancienneté des salariés, un rquise muejar luod de conséquences financières, il est décidé par les peermiatas sociaux, dnas le crdae d'une répartition gablolo de 1/3 à la cahgre du salarié et de 2/3 à la cahgre de l'employeur, que la coitstoian liée à ce ruiqse sireat memjianaertioit financée par ce drenier en carpoertinte d'une prise en chrhgae eucxlsvie par le salarié de la ctioosotan du rquise incapacité temopraire de travail. En tuot état de cause, ctete répartition de 1/3 à la chrhgae du salarié et de 2/3 à la chagre de l'employeur est définitive.

Le tuax de 4,21 % tchnare A et trhnace B, exprimé en pgnueactroe du sraiale brut, est réparti cmome siut :

Garantie	(En pourcentage.)		
	Employeur	Salarié	Total
Maintien de reevnu (avec 16 % chgrae patronale)	1,23		1,23
Incapacité		0,95	0,95
Invalidité	1,19	0,45	1,64
Décès	0,26		0,26
Rente d'éducation	0,08		0,08
Maintien gaanrite décès	0,02		0,02
Mutualisation (passif)	0,03		0,03
Total	2,81	1,40	4,21

Cotisation aonltidenide finançant la portabilité

Garantie	(En pourcentage.)		
	Employeur	Salarié	Total
Portabilité	0,19	0,10	0,29

Cette cotisoian spécifique frea l'objet d'une négociation à l'issue de 2 années d'application.

Cotisation aeiddtonlne finançant le psaisf résultant de la loi pntarot réforme des rrtatiees jusqu'au 31 décembre 2016

Dans le pnoreeomglnit de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 nrmvoebe 2010 ptnoart réforme des retraites, un complément de psrooinivs mathématiques diot être constitué par les orgmesians aursrserus au ttire du maieintn de la gairntae décès et des arrêts de tviarla smeuvus au 31 décembre 2010 puor les cnrtoats clcnous avnat cttee date.

S'agissant des seristns en cruos précédemment cvrtoues auprès d'un arute orinsmgae assrueur que cuex désignés dnas le présent régime, conformément aux dpnoitioss prévues par l'article 26 susvisé, le présent régime prévoit la rpesrie intégrale des etnnggeeams reifatts au miinaetn de la giranate incapacité de travail-invalidité du cantort résilié. En contrepartie, les pirooivnss constituées par l'ancien aueussr au ttire du maieintn de ces graetains sneort transférées à l'organisme désigné, qui eengristre l'adhésion. Dnas ce cas, l'indemnité de résiliation prévue par le doisptsiif légal précité, au porfit de l'ancien assureur, n'est pas exigible.

Le surcoût inhérent à ce pinveneroomnist complémentaire a été évalué à 1 % de la masse salariale.

Etant etdndneu que les simsiets en corus précédemment assurés par un des ongesraims codésignés reentst attachés aux aincens dispositifs, un cmptoe spécifique srea établi aifn de surive le

financement du passif résultant de la loi portant réforme des retraites. Ce compte fera l'objet d'un suivi particulier et pourra donner lieu à un ajustement de cotisation. Ainsi, ce surcoût sera financé par une cotisation allouée de 0,20 % à compter du 1er janvier qui sera la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour une durée déterminée par le présent avenant. La cotisation allouée de 0,20 % tranches A et tranches B, exprimée en pourcentage du salaire brut, est répartie comme suit :

Garantie	Employeur	Salarié	Total
Passif réforme des retraites	0,13	0,07	0,20

(En pourcentage.)

Le compte spécifique établi au titre du passif relatif à la réforme des retraites d'origine déficitaire, la cotisation supplémentaire de 0,20 % dite appelée jusqu'au 31 décembre 2016. Les transferts d'entreprises entre organismes auerss d'origine au sein d'un transfert de pointeurs dont le montant devra être calculé tête par tête selon les tables, taux d'actualisation, frais, etc., arrêtés par les organismes désignés. En cas de dénonciation du régime de prévoyance par l'adhésion avant le commencement de la cotisation financière le passif résultant de la loi portant réforme des retraites, une indemnité de résiliation est due dont le montant est égal à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer, partiellement de couvrir intégralement les engagements relatifs à la poursuite des prestations ? incapacité ? et ? invalidité ? et au moment de la retraite décès, et le montant des provisions techniques et imputées au jour de la dénonciation, et ce au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de la dénonciation.

Article 11.2
Cotisations et répartition des cotisations à partir du 1er janvier 2017

Considérant que le risque invalidité constitue, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, un risque majeur pour de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre d'une répartition globale de 1/3 à la charge du salarié et de 2/3 à la charge de l'employeur, que la cotisation liée à ce risque sera financée par ce dernier en contrepartie d'une prise en charge esivlue par le salarié de la cotisation du risque incapacité temporaire de travail. En tout état de cause, cette répartition de 1/3 à la charge du salarié et de 2/3 à la charge de l'employeur est définitive. Le taux de 4,41 % tranches A et tranches B, exprimé en pourcentage du salaire brut, est réparti comme suit :

Garantie	Employeur	Salarié	Total
Maintien de revenu (avec 16 % charge patronale)	1,36		1,36
Incapacité		1,02	1,02
Invalidité	1,19	0,45	1,64
Décès	0,26		0,26
Rente d'éducation	0,08		0,08
Maintien de la charge de décès	0,02		0,02
Mutualisation (passif)	0,03		0,03
Total	2,94	1,47	4,41

Cotisation financière finançant la portabilité

Garantie	Employeur	Salarié	Total
Portabilité	0,19	0,10	0,29

(En pourcentage.)

Cette cotisation spécifique fera l'objet d'une négociation à l'issue de 2 années d'application. »

« Article 11.4

Les partenaires sociaux et les organismes assureurs de la branche mettent en place des actions de prévention en matière de conditions de travail et de santé au travail ainsi qu'un plan d'accompagnement de retour à l'emploi des salariés ayant subi un ou plusieurs arrêts de travail d'une durée cumulée au moins égale à 60 jours. Les modalités de suivi du régime de prévoyance sera informée semestriellement des acteurs sociaux en place et des résultats obtenus.

Article 11.5

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place des outils sur la prévention de la pénibilité et des risques psychosociaux. Ces outils seront présentés lors de journées régionales animées paritaires. »

« Article 15
Commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance

La commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance est composée paritaire en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou d'unions d'employeurs de la branche. Les attributions et le fonctionnement de cette commission sont définis dans une convention de gestion. »

« Article 32
Commission paritaire nationale de suivi du régime de complémentaire santé

La commission paritaire nationale de suivi du régime de santé est composée paritaire en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou d'unions d'employeurs de la branche. Les attributions et le fonctionnement de cette commission sont définis dans une convention de gestion. »

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code de travail. (ARRÊTÉ du 16 juillet 2015 - art. 1)

Article 2 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément
En vigueur étendu en date du 1er avr. 2015

L'avenant prendra effet le 1er avril 2015 sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 1er avr. 2015

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

Avenant n 20-2014 du 15 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

UNADMR;
UNA ;
ADESSA ;
FNAAFP CFS.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNSSCFDT ;
FFSAS CFE-CGC ;
FSS CFTC ;
FNAS CGT-FO.

Article 1er - Démocratie sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les dispositions des articles 3,6,18 et 25.2 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des soins de nuit 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 3 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 circonscrits 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 reversement 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 font 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 cotisations 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 2.1 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 paritaires selon les modalités prévues à l'article 2.18 de la présente convention ;

? 0,01 % dédié au financement de la mutualité sociale de la branche selon les modalités prévues à l'article 2.25 de la présente convention.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés sont 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 paritaires sera utilisée pour assurer un dialogue social et des négociations de branche de qualité :

? 50 % de cette enveloppe sont répartis selon les modalités suivantes : 75 % répartis à parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et 25 % principalement à leur représentativité dans la branche ;

? 50 % de cette enveloppe sont versés à l'Union syndicale de la branche (USB-domicile). »

« 25.2. Crédit temps

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, l'enveloppe de 0,010 %, prévue à cet effet dans l'article 2.6 du présent texte, finance des crédits temps accordés aux fédérations nationales d'organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Ce 0,010 % est réparti de la manière suivante :

? chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salarié représentative dans la branche, au sens de l'article 2.8 du présent texte, bénéficie d'un crédit temps annuel de 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 2.6 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 salariés représentatives dans la branche,

premier pour l'ensemble de la branche. Les modalités d'affectation de ce solde résiduel sont établies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Les fédérations nationales d'organisations syndicales ne peuvent pas utiliser et répartir ce crédit temps entre leurs représentants.

Le salarié devra préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins 15 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 surcroissance de la production de son syndicat.

L'employeur se fait représenter 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 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les dispositions des articles 14,23 et 25 du titre VI de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des soins de nuit sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 14 Compte personnel de formation 14.1. Définition

Le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014. Il a pour objectif d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

Le compte d'un salarié est crédité d'heures de formation à la fin de chaque année. L'alimentation se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps partiel dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les droits à formation des salariés à temps partiel ou n'ayant pas effectué un travail à temps complet sur l'ensemble de l'année sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

La mise en œuvre du compte personnel de formation relève de l'initiative du salarié conformément aux dispositions légales.

Conformément aux dotnissipois légales, snot éligibles au cmopte penronsel de fomraiton dnas la bhncrae de l'aide, de l'accompagnement des soins et des srvicees à dcoillime :

- ? l'accompagnement à la votaladiin des acqius de l'expérience (VAE);
- ? les fatomioms isinectrs au rgeirtse nantoial des ceircantfitos professionnelles, et tuot particulièrement :
 - ? le DVEAS;
 - ? le DMEAP;
 - ? le DAES;
 - ? la metionn complémentaire adie à dioimcle;
 - ? le tritie pefoinsnsorl d'assistant de vie aux filelams;
 - ? le DISTEF;
 - ? le DEI;
 - ? le DEECFS;
 - ? le BTS srceives et psettaroin des sreetucs satanirie et soaicl;
 - ? le CIFERAUS;
 - ? le CFAEDS;
- ? les frationmos pmameett d'acquérir le sloce de ceannsiacsnos et de compétences défini par décret.

L'utilisation du cmopte pnrseonl de fmrtioaon diot ptretrme de sriuve des frmionas ou de veclair ses acuiqs au trvrea d'une démarche de VAE.

La ltise de ces ftoamms proura farie l'objet de modifications, compléments et aulsaioiatctn par anaevnt au présent aorccod ou sur propoitsoin de la CPNEFP. »

« Alitrce 25
Taux de criboutitnon légal et cotneovnnenil

Conformément aux dotisisionps de la loi du 5 mras 2014, les stectruurs rlaeevnt du cmhap du présent accrod vesernt à Umtniaioiofn une ctuiomiotbn légale svnaut la llliae des sturtruescs de 0,55 % à 1 % de la msase silalaare au trite de la foiratmon ctoninue de lerus salariés.

Cette cirunttboon est gérée par Ufoiironmtan soeln les modalités prévues par la loi.

Les siinaatrges du présent txete cennnvinot de renicorde une ctonibrouitn cteeonvinoone supplémentaire de 1,49 % à 1,04 % de la msase salariale, siunavt la tillae des structures.

Par conséquent, puor teotus les scucturets de la branche, quel que siot le nbomre de luers salariés, le tux de coulbrotitnn est de 2,04 % de la masse silaarae burte puor le femncaenat de la foiatrmon professionnelle.

Le tux de 2,04 % présenté ci-dessus n'inclut pas la cbottmouiin des eupemloyrs au tire des CIF des crtaotns à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dipitsnsoois légales.

a) Répartition de la cstoaioitn légale

Le présent accrod prévoit puor les sutuecrts de la bhrcne de mions de 10 salariés une ctronoiutbn légale de 0,55 % du mantnt des rémunérations versées pandnet l'année en cours, à vserer à Uniformation. Cttee cointriubn de 0,55 % est dédiée au feamiennct des ainotcs de paloiarisneosntosfn et du paln de formation.

La répartition de la crioubtntion de 0,55 % déterminée par décret en Cnesoil d'Etat n° 2014-1240 du 24 orotcbe 2014 est la satunvie :

- ? fimaeneennct des ainotcs de professionnalisation, à hueuatr de 0,15 %;
- ? paln de formation, à htuaer de 0,40 %.

Le présent accrod prévoit puor les struutctes de la brhncrae de 10 salariés à mnois de 50 salariés une cibunitronn légale de 1 % du mtoannt des rémunérations versées pnenadt l'année en cours, à veersr à Uniformation, suaf accrod dérogoaire d'entreprise coanrnect le vmneset de la ctiniutorobn légale au trite du CPF. Les paaenrtirs sociaux préconisent le vsmneert intégral de ctete corbuniton auprès de l'OPCA.

La répartition de la ctintoroubn de 1 % déterminée par décret en Cseoil d'Etat n° 2014-1240 du 24 oobrtce 2014 est la sinuvate :

- ? au FPSPP, à hauteur de 0,15 %;
- ? à la psrie en cgarhe du congé iudenidvil de formation, à huatuer de 0,15 %;
- ? facmneninet des acoints de professionnalisation, à huetuar de 0,30 %;
- ? paln de formation, à huetuar de 0,20 %;
- ? copmpte proesennl de formation, à hatueur de 0,20 %.

Le présent accrod prévoit puor les surretctes de la branhce de 50 à mnois de 300 salariés une ctroibniun légale de 1 % du montnat des rémunérations versées pdnanet l'année en cours, à veersr à Uniformation, suaf accrod dérogoaire d'entreprise ceacomnnt le vsnmeret de la cuibnoottimn légale au tirte du CPF. Les prenertias sciaoux préconisent le vsneemrt intégral de cette cuttiioinobn auprès de l'OPCA.

La répartition de la cnbotuoirin de 1 % déterminée par décret en Ceosnil d'Etat n° 2014-1240 du 24 ocrobtce 2014 est la snuivaie :

- ? au FPSPP, à huutear de 0,20 %;
- ? à la psrie en cgrahe du congé liiedvundl de formation, à htuaer de 0,20 %;
- ? au fenacninet des actnois de professionnalisation, à haeuur de 0,30 %;
- ? au paln de formation, à heutaur de 0,10 %;
- ? du cmptoe persneol de formation, à htueaur de 0,20 %.

Le présent accrod prévoit puor les snuttercs de la bachrme de 300 salariés et puis une coitnoturbn légale de 1 % du montnat des rémunérations versées pdnanet l'année en cours, à veersr à Uniformation, suaf accrod dérogoaire d'entreprise cnermaonct le veemmet de la cnoititurobn légale au trtie du CPF. Les paeteranis sciaoux préconisent le veeenmrt intégral de cette cnoributton auprès de l'OPCA.

La répartition de la cntiitrouboon de 1 % déterminée par décret en Ciesonil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octorbe 2014 est la sunivtae :

- ? au FPSPP, à huteaur de 0,20 %;
- ? à la prise en chagre du congé indvdeuil de formation, à hauteur de 0,20 %;
- ? au femcaiennt des aticons de professionnalisation, à hutuaer de 0,40 %;
- ? du compte peenrosl de formation, à hauteur de 0,20 %.

b) Répartition de la cotoirtbiunn citvnnnoleeoe

Les cironniobutts cvoinnlonneeltes supplémentaires au trtie du développement de la fimoraotn plnensreofisole snot gérées par les mbemers de la brnchae à cet eefft au sien d'Uniformation et fnot l'objet d'une comptabilité distincte.

La répartition des crbtiiuontons cveetnleinoonlns au tirte du développement de la fiormaoitn pflreioslensone est articulée de la manière suivante :

- ? 1,49 % puor les eisenrepts de mions de 10 salariés;
- ? 1,04 % puor les eeniteprsrts de 10 à mions de 50 salariés;
- ? 1,04 % puor les eritnseneps de 50 à moins de 300 salariés;
- ? 1,04 % puor les erienpetsrs de 300 salariés et plus. »

« Aclrtie 23
Objets et missions

Dans le rsepect de la législation en vigueur, l'OPCA a puor miosisn de coitenrbur au développement de la fimoaiorm pnsfoleronelise citounne des salariés de la branche, dnas le carde des otoiennriats et priorités définies par les pnraetrias scoiaux en cismioomn mixte piaratre et précisées auenlelnmnet par la CPNEFP.

A ce titre, l'OPCA a nmtnaemot puor obejt de octloleer et de gérer l'ensemble des cibnuttrons des sutuecrts au trtie de la firotmaon plennosierfsoe cunotnie vianst nmneatmot :

- ? l'expression des bosneis iuvieldnns définis au sien des entreprises, dnas le crdae du développement des compétences et du mtieanin dnas l'emploi, en aiuactitroln aevc lruers ejnuex stratégiques;
- ? la sécurisation des pcraruos professionnels, dnas le carde d'une cituscotnomn partagée emte emlupeoyrs et salariés puor le développement de la fimoaiorm psiolllmfeesnoe;
- ? le développement de la qtaialoiucfn plnoieonfessre des salariés, au trvrea nmaonmett de la poooitrmn du compte pneosnerl de formation.

L'OPCA de bcrnhae cnrtobue asnii notamment, dnas le rsepect de la réglementation en vguueur :

- ? au fenemnciat de la ftoimoran ploeolnrsnofse cnuotnie : coûts pédagogiques des setags et firas cnroncanet les searatigis (frais de transport, hébergement, rémunération et charges);
- ? au fetoinomcennnt de l'observatoire pesoiptrof des métiers et des qlitciaouaafs;
- ? au fcaeinmnet d'études ou de recechhe intéressant la mindootiasem du sucectr;
- ? à l'information, à la ssliosbnaitiein et au cseoil à densaotiin des eourlpmyes et des salariés sur les binesos et les menos de frmioion;
- ? à l'ingénierie de fmrtoraon à ditoensitant des rsnesepobals et dtureciers de structures, sur les boseins et les myenos de formation.

Il s'agit pcmpaaenmiilt :

- ? de mttiere en plcae et développer la pltuioiqe de friaootmn spécifique de la brnchae en s'appuyant sur les ontaioiens et priorités définies par les peimraets scoiaux et précisées par la CEFNPP;
- ? de mobliesir l'ensemble des fimtnncaes dsnopiebls légaux ou conventionnels, naoenmmt publics, puor acmcenoapgr l'effort de frtoimoan des structures. »

Article 3 - Agrément

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les peiaatrnrs scoiaux demdeannt également l'agrément du présent tetxe conformément aux dptisniooss de l'article L. 314-6 du cdooe de l'action scoilae et des familles.

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avnenat eretna en vgeuiur le 1er jnaievr 2015, suos réserve de la paiblucon au Jonural ocieffl de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Suite à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la politique sociale, les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont souhaité modifier certaines dispositions des titres II et VI de la convention collective.

Concernant le titre VI relatif à la formation tout au long de la vie et à la qualification professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu de procéder par étapes. Dans un premier temps, les modifications de la convention collective ne porteront que sur les articles relatifs au temps de formation et aux taux de contribution légal et conventionnel.

Dans un second temps, les partenaires sociaux engageront, durant l'année 2015, une nouvelle négociation sur les dispositions du titre VI impactées par la réforme de la formation professionnelle découlant de la loi du 5 mars 2014.

Les partenaires sociaux du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

Avenant n 21-2015 du 24 mars 2015 relatif au contrat de génération

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Les représentants des salariés :

Cet avenant rompt l'intégralité des dispositions du titre X « Doit posées spécifiques à la non-discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors », chapitre Ier « Contrat de génération » de la convention collective.

La FNAAFP-CSF ;

L'ADESSA ;

L'UNADMR ;

L'UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FSS CFDT ;

La FSS CFTC ;

La FNOS CGT ;

La FFSAS CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les parties s'engagent à respecter les dispositions suivantes :

Cet avenant rompt l'intégralité des dispositions du titre X de la convention collective.

Titre X. Dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge dans l'emploi des seniors

Chapitre I. Contrat de génération

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Le présent texte concerne les secteurs de moins de 300 salariés et vise à définir des engagements en faveur :

? de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;

? de l'emploi des salariés âgés ;

? de la transmission des savoirs et des compétences.

Pour cela, il s'appuie sur le dispositif préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés, dont un exemplaire figure en annexe (non publiée) du présent texte.

Article 2 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les engagements pris par le présent texte concernent :

? les jeunes de moins de 26 ans (30 ans pour les jeunes rencontrés en milieu de travail handicapés) ;

? les salariés âgés d'au moins 55 ans.

Article 3 - Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Article 3.1 - Objectifs chiffrés en ce qui concerne les embauches en CDI

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Dans un contexte économique difficile, la banque s'engage à favoriser le recrutement et à garantir la durée indéterminée, de 1 000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des 3 années suivantes à compter du présent accord.

Mesures engagées :

? recruter 1 000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des 3 années suivantes à compter de l'accord ;

? atteindre dans la mesure du possible un taux annuel d'embauche de jeunes de moins de 30 ans en CDI en moyenne de 10 % de l'ensemble des embauches en CDI.

Indicateur de suivi : taux annuel d'embauches de jeunes de 30 ans et moins en CDI.

Article 3.2 - Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans les structures

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Article 3.2.1 - Mise en place d'un parcours d'accueil

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

La structure devra mettre en place un processus d'accueil pour permettre aux jeunes embauchés de s'approprier rapidement les éléments et l'organisation des services pour une bonne intégration.

A ce titre, elle devra mettre en place les actions suivantes :

? mise d'un livret d'accueil au jeune, lors de son embauche. Ce livret d'accueil lui donnera toutes les informations utiles pour se repérer dans l'association, et notamment les lieux d'affichage lui permettant de consulter le règlement intérieur, le cas échéant les textes concernant les règles de conduite et les numéros de téléphone utiles ;

? participation du jeune à des réunions d'information et de présentation des différents services de la structure ;

? présentation des outils de communication interne de la structure le cas échéant ;

? information sur les régimes de prévoyance et de complémentaire santé.

Article 3.2.2 - Désignation d'un référent

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les structures désignent un référent qui aura pour mission de garantir l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître la structure, son environnement de travail, son poste et ses collègues.

Le référent devra être présenté au jeune au moment de l'embauche.

Le référent se désignera du tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat.

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés souhaitent bénéficier de la mission de référent en fonction de leur disponibilité annuelle.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs, le choix de l'employeur est déterminé en fonction de critères objectifs. Ces critères doivent être négociés avec les instances représentatives du personnel.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par la fonction de référent et à en informer ceux qui ne seraient pas retenus.

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés retenus pour assurer la mission de référent.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

? soit pour transmettre son savoir, ses compétences techniques ;

? soit pour transmettre les règles propres à l'association.

Le référent doit donc exercer ou avoir exercé le même métier que celui pour lequel le jeune a été embauché. Il doit avoir au minimum 3 ans d'expérience professionnelle.

Un référent ne peut prendre en charge plus de deux jeunes simultanément.

Les structures s'engagent à ce que le référent dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission selon des modalités définies par l'employeur.

La liste des référents est affichée sur le panneau dédié aux coordonnées des managers de l'employeur.

Article 3.3 - Mise en œuvre d'un entretien de suivi

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les structures doivent organiser avant la fin de la période d'essai un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, portant sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune, et notamment sur : prise de poste et intégration, autonomie et prise d'initiatives, relations avec les collègues, retour de travail et ententes à la structure, et, en outre, lieu, fréquence des objectifs de travail fixés par son supérieur hiérarchique.

Cet entretien a pour but de déceler les éventuels écarts entre les attentes de la banque et la réalité de fonctionnement afin de définir un plan d'actions permettant de les réduire dès les premiers mois d'activité.

Mesures engagées :

? application de la procédure d'intégration des nouveaux collaborateurs à tous les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI au sein de la banque ;

? mise en place du référent ;

? application de l'entretien de suivi de la période d'essai à tous les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI ;

Indicateurs de suivi :

? nombre de référents au sein de la banque ;

? nombre d'entretiens de suivi pour les recrutés ayant embauché un ou plusieurs jeunes de moins de 26 ans.

Article 3.4 - Accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

a) Dispositifs visant les jeunes embauchés en CDI

Les partenaires sociaux s'obligent à préciser, par le présent accord, les différents modes de financement des actions de formation qui sont applicables à la date de signature, à savoir :

? le plan de formation ;

? le CIF ;

? la période de prise en compte ;

? le montant des contributions de formation ;

? le CIF CDD.

Les jeunes embauchés en CDI bénéficient du même droit d'accès au plan de formation que les autres salariés de l'association.

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes les moins qualifiés, les employeurs s'engagent à porter une attention particulière au contenu des formations leur étant destinées afin de leur permettre d'acquiescer les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier.

Indicateur : 10 % de jeunes de moins de 26 ans non diplômés en CDI et ayant bénéficié d'une entrée en formation.

b) Dispositifs visant les jeunes embauchés en CDD de plus de 6 mois

Le financement de ces formations nécessite de renouveller régulièrement à des salariés en CDD pour assurer le remplacement des salariés en congés de maternité ou de congés de maladie.

Ainsi, comme pour les jeunes embauchés de moins de 26 ans, en CDI et non diplômés, la branche s'efforcera de pourvoir des actions de formation aux salariés en CDD dès lors qu'ils sont présents dans les effectifs de la structure au cours de plus de 6 mois.

Cette action de formation pourra être mise en œuvre notamment par le biais du CIF CDD.

Article 3.5 - Emplois d'avenir

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Suite à la mise en place de dispositifs de suivi d'avenir par le gouvernement, la branche s'engage à favoriser la création d'un job protégé et l'employabilité des jeunes par un accompagnement personnalisé.

A cet effet, un responsable référent est nommé pour chaque jeune.

Ce responsable expérimenté est chargé de faciliter l'insertion du jeune au sein de l'organisation.

En outre, la structure définit avec le jeune en emploi d'avenir et la mission locale les actions de formation et d'accompagnement professionnelles en cohérence avec le projet professionnel du jeune et les besoins de l'établissement d'accueil. Un suivi de ces démarches est réalisé tous les ans.

Enfin, la structure étudiera, au terme de l'emploi d'avenir, les possibilités de recrutement à durée indéterminée. Dans l'éventualité où une intégration définitive s'avère impossible, il pourra être rédigé un contrat de reconversion en faveur du jeune.

La branche étudiera, dans la limite des fonds disponibles en matière de formation, la possibilité de mettre en place des actions complémentaires favorisant l'insertion dans le monde du travail pour les jeunes embauchés. A titre d'exemple, il peut s'agir d'un accompagnement à l'obtention du permis de conduire.

Article 3.6 - Recours à l'alternance

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

La branche s'engage à favoriser le recours aux contrats de professionnalisation et à faciliter la négociation sur l'apprentissage afin de permettre le recours à ce dispositif.

S'agissant de ces embauches, les structures doivent s'engager à :

? respecter le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;

? accompagner le jeune et lui donner les moyens de réussir sa mission, dans les conditions définies à l'article 3.2 supra ;

? désigner un tuteur ayant une expérience professionnelle d'au moins 3 ans.

Indicateur de suivi : nombre de contrats en alternance signés au cours des 3 ans.

Article 3.7 - Recours et organisation des stages

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Conformément aux dispositions de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, « le stage professionnel à une période déterminée 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 stage ne peut « pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière couramment effectuée à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil ».

Mesures engagées :

? mettre un nombre équivalent de stages offerts au sein des structures de la branche ;

? assurer la possibilité d'augmenter chaque année le nombre de stagiaires dans le cadre du suivi de l'accord.

Indicateur de suivi : nombre de stagiaires recrutés par les structures de la branche.

Les salariés bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (Principe de proportionnalité aux cotisations apportées aux droits des salariés et aux libertés individuelles et collectives), L. 1152-1 (Harcèlement moral) et L. 1153-1 (Harcèlement sexuel) du code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

Dans le cadre des relations instaurées entre l'école, l'association et le stagiaire, une convention tripartite est signée. Elle prévoit une durée maximale de 6 mois, un dispositif d'évaluation par le stagiaire de la qualité de l'accueil et il a bénéficié au sein de la structure.

Par ailleurs, il est précisé au présent accord que, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration : accueil et accompagnement d'un livret d'accueil adapté dans son contenu. A cet effet, il est convenu que le référent du stagiaire tel que dénommé dans le contrat de stage assure également la fonction de point de contact de première ressource.

Enfin, la branche poursuivra le développement de relations avec les écoles, les centres de formation et les universités pour favoriser l'accueil et l'intégration de stagiaires.

Les structures informeront les sites de recrutement de la branche, et notamment le portail de l'emploi de l'économie sociale et solidaire à l'adresse suivante : www.emploi-ess.fr

Article 4 - Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Il est rappelé que 54 % des salariés de la branche des professions ont 45 ans et plus et 20 % plus de 55 ans.

Les salariés occupent donc une place majeure dans la branche professionnelle.

Article 4.1 - Objectifs chiffrés

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les objectifs chiffrés visent à la fois les embauches et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Article 4.1.1 - Embauches

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir le principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères de recrutement ou de mobilité doivent être fondés sur les compétences, et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les partenaires sociaux s'engagent à ce qu'aucune mesure précisant un critère d'âge n'apparaisse dans les offres d'emploi en interne ou en externe, sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation tel que visé à l'article VI.20 est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche, après étude préalable et de faisabilité en CPNEFP, examineront les possibilités de négocier avec les partenaires sociaux la mise en place de mesures de renforcement de l'accès des seniors aux métiers de professionnalisation.

La CNFPEP travaille à l'élaboration d'une fiche pratique reprenant l'ensemble des dispositifs de formation à destination des seniors, qui fera l'objet d'une diffusion auprès des structures de la branche via le site de l'OPCA. Cette fiche pratique sera remise par l'employeur à l'ensemble des salariés de plus de 55 ans.

Article 4.1.2 - Maintien dans l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

A la date de signature du présent accord, le taux de salariés âgés d'au moins 55 ans est de 20 % de l'effectif.

Indicateur : la branche s'engage à maintenir ce taux au cours des 3 années qui suivent la signature du présent accord.

Article 4.2 - Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux présentant une incapacité de travail handicapé), il est décidé d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires.

L'employeur organise, dans la mesure du possible, pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès du service de santé au travail.

Une réunion annuelle aura lieu avec le CCSHT (ou, en l'absence de CHSCT, avec les délégués du personnel) sur le sujet de l'aménagement des fins de carrière et des difficultés rencontrées par des salariés seniors pour occuper leur poste de travail.

Article 4.3 - Actions prioritaires

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les partenaires sociaux s'attachent tout particulièrement à travailler sur les aspects suivants :

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

a) Etablissement de protocoles de deuxième phase de carrière

Pour les salariés de plus de 45 ans, l'entretien professionnel prévu à l'article VI.6 doit prévoir un volet relatif à la deuxième phase de carrière. Cet entretien, qui a lieu tous les 2 ans pour les salariés ayant au moins 2 années d'activité dans une même structure, est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans la structure, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa santé et son évolution professionnelle.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés :

? les modalités d'accès à l'information sur les dispositifs liés à la formation professionnelle, aux conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des incitations du salarié pour l'utilisation de son CPF?);

? les options de préservation de l'emploi du salarié;

? les possibilités de mobilité géographique et/ou professionnelle;

? le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise;

? la participation éventuelle à des actions de formation et de perfectionnement des connaissances et des savoir-faire;

? les modalités de mise en œuvre de mesures de soutien ou de mesures de soutien présentées par les salariés âgés de 50 ans et plus. Ces mesures doivent être accordées dans la mesure des possibilités de réorganisation de la structure.

Dans les 3 ans suivant la signature du présent accord, 100 % des salariés de plus de 45 ans doivent bénéficier de l'entretien de deuxième phase de carrière.

La CPENFP s'engage à faciliter l'accès à l'entretien de deuxième phase de carrière à l'ensemble des structures.

b) Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la suite de sa carrière, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale de 5 ans dans la structure qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à faciliter le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences au terme de cet accord.

c) Actions de remise à niveau

Au regard des connaissances des salariés de deuxième phase de carrière, des actions de remise à niveau sont envisagées, si nécessaire, dans le plan de formation de la structure pour les salariés de plus de 45 ans.

Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche entend développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle.

Il s'agit de développer des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Les salariés ayant au moins 57 ans (ou au moins 55 ans pour ceux présentant une incapacité de travail handicapé) sont prioritaires pour exercer les missions de référent (telles que prévues à l'article 3.2.2 supra), de tuteur ou de maître de stage.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et compétences détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue, soit par les périodes de professionnalisation, soit par la validation des acquis de l'expérience.

a) Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte au salarié dans l'emploi des salariés âgés.

Les salariés bénéficient particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la formation des salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux présentant une incapacité de travail handicapé), accordant aux périodes de professionnalisation, prévues en outre par l'OPCA de la branche.

b) Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des salariés de plus de 45 ans. Afin d'aider les salariés qui souhaitent bénéficier d'une VAE, il est convenu de faciliter auprès des salariés âgés des démarches sur les possibilités de parcours de formation, sur les possibilités de reconnaissance des diplômes ainsi que sur le dispositif de VAE, notamment à partir des données d'information éditées par l'OPCA de la branche.

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

Les structures de travail ont l'intention de faciliter l'accès de tous les salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux présentant une incapacité de travail handicapé) des informations sur le guichet d'intérêt public (GIP) (retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurés par les régimes légalement obligatoires.

De plus, dans les 2 ans précédant son départ à la retraite, le salarié âgé peut demander un stage de préparation à la retraite, d'une durée maximale de 3 jours, soit 21 heures.

Les partenaires sociaux encouragent tous les salariés concernés de cette possibilité.

Temps partiel aménagé

Les salariés de 55 ans et plus et ayant au moins 15 ans d'ancienneté dans la structure ont la possibilité de demander une réduction de leur temps de travail contractuel.

Dans ce cas, la demande doit être formalisée auprès de l'employeur.

En outre, le salarié peut demander le maintien de cotisations. Si l'employeur l'accepte, il maintient sur la base de la durée de travail antérieure les cotisations afférentes à :

? la part décote (capital et rente);

? la part parotane et saurille des cotisations de retraite sécurité sociale;

? la part polaire et sarrilaie des cotisations de retraite complémentaire.

En tout état de cause, la demande et l'acceptation doivent être renouvelées chaque année afin de vérifier la pérennité des financements.

Article 4.4 - Transmission des savoirs et des compétences

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de la branche constitue un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les partenaires sociaux reconnaissent les capacités de recul, d'acuité et de compétence que développent les salariés âgés. Ces atouts constituent une expérience irremplaçable à transmettre aux plus jeunes.

La pratique du tutorat, ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et notamment à l'occasion de l'accueil des nouveaux salariés, est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

La transmission des savoirs et des savoir-faire est un échange, visant à permettre aux salariés âgés, entre un salarié qui a bénéficié d'un aménagement de temps de travail et un ou des salariés âgés qui se déclarent volontaires et ayant au moins 5 ans d'expérience au sein de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux souhaitent que l'exercice de la fonction tuteur soit développé dans les structures en faveur des salariés de plus de 45 ans. Afin d'exercer cette mission, les tuteurs bénéficient d'une formation.

L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les partenaires sociaux s'engagent à faciliter le nombre de salariés âgés ayant bénéficié d'une formation au tuteur et s'efforcent d'augmenter ce nombre de 5 % au cours des 3 années qui suivent la signature du présent document.

Indicateur : nombre de formateurs au tuteur suivies.

Article 5 - Objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Dans le cadre de la mise en œuvre des objectifs fixés en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, la branche s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tels que prévus par le titre VIII de la convention collective.

Tout salarié renouant ses fonctions à la suite d'un congé maternité ou parental à temps plein de plus de 3 mois pourra, s'il le souhaite, faire l'objet d'un accompagnement afin de faciliter son retour au poste dans des conditions optimales.

Au cours des 7 premiers jours précédant sa reprise, le salarié pourra, s'il le souhaite, être contacté téléphoniquement par son responsable hiérarchique ou fonctionnel afin de l'informer des éventuelles évolutions de l'environnement de travail ou événements significatifs qui ont pu se dérouler durant son absence. »

Article 6 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Le présent accord s'applique pour une durée de 3 années de date à date après publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

Dans les 24 mois suivant l'entrée en vigueur de cet accord, les parties s'ouvriront des négociations sur la base d'un bilan général des actions et des progrès réalisés.

Article 7 - Agrément

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes.

Il est ratifié en premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal officiel.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

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

Article - Préambule

Le présent accord s'applique pour une durée de 3 années de date à date après publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Créé par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 et modifié par la loi du 5 mars 2014, le contrat de génération répond à deux défis du marché du travail. D'une part, l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée pour accéder à un emploi stable et, d'autre part, le maintien dans l'emploi des salariés seniors.

La mise en œuvre de l'aide, de l'accompagnement, des conseils et des services à domicile s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche volontariste de sécurisation des parcours professionnels grâce à la formation, à l'anticipation des évolutions professionnelles et à la gestion des âges.

Cet avenant, conclu en application des articles L. 5121-11 et suivants du code du travail, s'inscrit dans cette dynamique et répond au triple objectif visé par le contrat de génération :

? faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI ;

? favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

? assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Il rappelle le titre X de la charte collective.

Avenant n 22-2015 du 12 mai 2015 relatif au régime de frais de santé

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La FNAAFP-CSF ;
L'ADESSA ;
L'UNADMR ;
L'UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FSS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les présentes dispositions du présent avenant ont pour objet de modifier :

Le présent avenant modifie les articles 23.1, 23.2, 23.3 et 28.1 du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les articles 23.1, 23.2 et 23.3 sont modifiés comme suit.

« Article 23.1.
Régime base prime

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0046/boc_20150046_0000_0001.pdf

« Article 23.2.
Régime forfait

Les modalités souhaitées pour ce régime sont au choix du salarié les suivantes :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0046/boc_20150046_0000_0001.pdf

« Article 23.3.
Régime forfait

Les modalités souhaitées pour ce régime sont au choix du salarié les suivantes :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0046/boc_20150046_0000_0001.pdf

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avenant modifie l'article 28.1 du titre VII de la convention collective comme suit :

« Article 28.1
Montant de la cotisation

La cotisation « frais de santé » du régime de base prime au profit du salarié seul et est égale à :

? 37,29 ? par mois (hors taxe spéciale sur les contributions d'assurance) pour le salarié relevant du régime général de la sécurité sociale ;

? 24,20 ? par mois (hors taxe spéciale sur les contributions d'assurance) pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.

A compter du 1er janvier 2016, la charge de cotisation doit être répartie comme suit :

? 50 % pour l'employeur ;

? 50 % pour le salarié.

La cotisation est révisable par accord paritaire. »

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 1er de l'avenant prendra effet le 1er juillet 2015 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

L'article 2 de l'avenant prendra effet le 1er janvier 2016 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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

Avenant n 24-2016 du 27 janvier 2016 relatif à l'organisation du temps de travail

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP-CSF
ADESSA
UNADMR
UNA

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT
FNASC GT-FO
FFSMAS CGC

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les pretais serngiaats du présent aenanvt ont décidé des doiipsinosts sauentivs :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les diitpssoins de l'article 3 du tirt V de la cinovtenon cvtelclioe snot remplacées par les dspstooiinis sintveuas :

« Aictrfe 3

Durée et oinogsairatn de ctienars tmpes de traavil eeitcfff

L'organisation du tepms de trvaial relève de la responsabilité de l'employeur. L'organisation du taarvil juoe un rôle einsestel dnas la qualité de vie et la santé au travail. Puor peerttmre des retours sur les siitutanos rencontrées au domicile, l'employeur diot oreaisgnr des tpems d'échanges d'une durée mmimilae de 8 hreous par an puor les salariés de la filière innoeitvtn et puor les salariés en cahrg de la planification. Ces tpems d'échange pneeuvt être :

? des tpems de suotien (soutien psychologique, ansyale de la pratique) dnas la lmitie de 11 heerus par an et par salarié ;

? des tpems d'organisation et de répartition du taivarl dnas la lmtie de 11 heerus par an et par salarié.

A son initiative, l'employeur puet décider, en fctnooin de la miossn du salarié ou de pisres en ceaghrs complexes, de compléter les tmeps d'organisation et de répartition du taarvil visés ci-dessus, par des tpems de crnttoeiacon ou de croaotoiidnn itrene dnas la limite de 40 heures par an et par salarié.

L'employeur osnirgae ces différents tmeps de manière cielttcove ou individuelle.

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

Ces temps snot planifiés au monis meeseennulmit aifn de frsoaveir la patciratoipn du puls garnd nombre. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les dioinsisptos de l'article 12.2 du trite V de la ctonievnon cviltlecoe snot remplacées par les dtipsooinis seiantvvs :

« Actrlie 12.2

Repos hbddeoraamie

Chaque salarié bénéficie d'au minos 1 juor de ropes par semaine.

Quelle que siot la répartition du tpms de travail, les salariés bénéficient de 4 juos de reops par période de 2 sneimeas cnenapmort au moins 2 jrous consécutifs, dnnot 1 dimanche.

Il n'est pas poisbsle de taaleivlr puls de 6 juos consécutifs.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

L'article 24.1 du tirt IV rtleaf aux congés payés est complété par les dptoisinosts siutevans :

« Qullee que siot la plaifoatiincn de la snetame civile, il srea décompté 5 juos ouvrés par sanmiee au salarié en congés payés. Puor rappel, le salarié bénéficie de 25 jours ouvrés de congés payés par an conformément à l'article IV. 24.1. b. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les dsonspioits de l'article 42 du ttire V de la convtnieon ctvoilecle snot remplacées par les dstonispiois saeutivvs :

« Ailitre 42

Répartition du tmeps de trvaail sur une période de 2 snaeeims

Ce mdoe d'aménagement du tpems de triavail est oeruvt à tuot salarié à tmeps plien ou tmeps partiel, et qellue que siot sa catégorie.

Pour les salariés employés à tmeps plein, la durée du tavaril est de 70 hueres par période de 2 sieenams cvleis (soit une période débutant le lundi à huere et se trainemnt le dnhimace de la snmiee suivante à 24 heures).

Pour les salariés à tmeps partiel, la durée de traival est fixée au crtanot de travail, la durée étant nécessairement inférieure à 70 heerus par période de 2 smeeinas civiles.

Les salariés inmeatevnt dnas ce crdae n pvenuet pas tirllavear puls de 6 jrous consécutifs. Ils bénéficient au minos de 4 jrous de ropes par période de 2 sneeias cnenrapot au moins 2 jours consécutifs, dnnot un dimanche.

a) Cdnonoitis et délais de prévenance des cnethgemans de durée ou d'horaire de tivaaril

Les règles riltveas aux codtninios et délais de prévenance des cnnathegms de durée ou d'horaire de tavaril snot cleees définies à l'article V. 37.

L'employeur meett au salarié des ianrotoftmns melesunls sur le tpems de tarival aclopmci conformément aux dinctioioss légales en vuiguer

b) Liemts puor le décompte des hueres supplémentaires ou complémentaires

Il puet être effectué au cuors de l'une ou l'autre semaine, des hueres de trvaial en norbme égal, suos réserve que siot respectée la durée mxiamale de tvaivarl prévue à l'article V. 6.

Pour les salariés employés à tmeps plein, les hueres effectuées au-delà de 70 heerus sur cttee période de 2 semaines, et décomptées en fin de période, snot des hueres supplémentaires rémunérées sleon les doioptisnss légales et réglementaires.

Pour les salariés à tmeps partiel, les hueres effectuées au-delà de la durée caeurttncleoe déterminée sur cette période de 2 semaines, et décomptées en fin de période, snot des hueres complémentaires rémunérées le mios concerné selon les dnsoostips légales et réglementaires.

c) Cdntonois de prsie en cpomte des aseebcs du salarié

En cas d'absence, le tmeps non travaillé ne donne pas leiu à récupération.

S'il s'agit d'une ansebee rémunérée, celle-ci est valorisée sur la bsae du tpems qui aariut été travaillé si le salarié aavit été présent.

S'il s'agit d'une abscece non rémunérée, la teuneue opérée est pnoenlorripote à la durée de l'absence, en tnneat cmptoe de l'horaire programmé au corus de la journée ou de (s) la saemnie (s) concernée (s).

Les abceenss puor foioimarn polseerinoifnsne et ercevice de madants sdaicnuyx snot assimilées à du tmeps de traavil eifctef conformément à l'article V. 2. Eiels sont, sur justificatif, valorisées en fctnon du tpems passé. Les ancebess puor congé de faioirtmn économique saiolce et sialncdye snot assimilées à du tpems de trvaial efeitff conformément à l'article V. 2 puor l'ouverture des dtoris à congé et le cuclal de l'ancienneté. A ce titre, eiels snot valorisées, sur justificatif, en fnoocotin 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) Limites 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

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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 4 semaines.

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

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

L'employeur remet au salarié des informations mnulées sur le temps de travail 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 4 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 mesure 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 motif personnel et maladie 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 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

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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 entre en vigueur le 1er jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les parties prenantes soumettent également l'extension du présent avenant.

Avenant n 25-2016 du 27 janvier 2016 relatif aux congés payés

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP-CSF

ADESSA

UNADMR

UNA

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

Article 1^{er}

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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 rattachement des congés payés.

La durée légale du congé payé exigible ne peut excéder 25 jours ouvrés par an calculés sur la base de 1 semaine de 5 jours ouvrés.

Les salariés n'ayant pas 1 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 ce que le nombre de jours acquis les amène à avoir droit à un congé payé complet d'une année entière.

En application des dispositions légales et réglementaires lorsqu'une salariée a moins de 21 ans, elle bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par année à charge.

c) Période des congés et fractionnement

La période légale de prise du congé payé correspond à la période entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Toutefois, par accord entre l'employeur et le salarié, le congé 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 souscrire son accord au fait que le salarié bénéficie au (x) jours de congé (s) supplémentaire (s). La répartition effective du congé se fait par écrit dans un document spécifique signé par le salarié dès la date de congés.

Ce document 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 congés ou permissions liés par un pacte civil de solidarité travaillant pour le même employeur ont droit de perdre leur congé simultanément.

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

La demande des salariés pour le congé peut 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 de prise du congé, la demande doit être formulée au moins 6 semaines avant la date de départ.

L'employeur doit répondre au plus tard 1 mois avant le départ en congés.

e) Montant du salaire

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 la fin 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 stricte conformité aux dispositions légales et réglementaires 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 (qu'il s'agisse de l'absence se prolongeant 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

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les parties signataires conviennent également l'extension du présent avenant.

Avenant n° 26-2016 du 27 janvier 2016 relatif au paritarisme

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP-CSF
ADESSA
UNADMR
UNA

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT
FNASC GT-FO

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

Article 1er - Démocratie sociale

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les dispositions des articles 3, 6, 18 et 25.2 du titre II de la convention civile 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 3 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 comprise 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 reversement 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 font 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 différents organismes 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 recherche d'emploi selon les modalités prévues à l'article II. 25 de la présente convention.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés sont 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 est destinée à assurer un dialogue social et des négociations de haute 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 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 représentatives 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 de 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 salariés représentatives dans la branche, proportionnellement à leur représentativité dans la branche. Les modalités d'affectation de ce solde résiduel sont 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 de son absence dans un délai d'un mois à compter de son absence 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 reportés d'une année sur l'autre.

Le décompte des jours non consommés doit faire l'objet d'une information du 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

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

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

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les paragraphes ci-dessus s'appliquent également à l'extension du présent avenant.

Avenant n 28-2016 du 6 juillet 2016 relatif à la modification des articles 15.1, 16.2 et 17.1 du titre II de la convention CPNEFP et CPREFP

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP CSF
ADESSA
UNADMR
UNA

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT
FFASS CFE-CGC
FNOS CGT

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016

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

Article 1^{er}

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016

Le présent avenant modifie les articles 15.1, 16.2 et 17.1. du titre II de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile par les dispositions suivantes :

« Article 15.1
Composition

La CEPFP est composée paritaire en nombre égal de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs représentatives dans la branche.
Les représentants sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche. »

« Article 16.2
Composition

La CERFP est composée paritaire en nombre égal de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs représentatives dans la branche. »

« Article 17.1
Personnes prises en charge

Les représentants sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche. »

Article 2 - Agrément

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016

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.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. – Extension

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016

Les parties signataires conviennent également l'extension du présent avenant.

Avenant n 29-2016 du 3 novembre 2016 relatif au maintien de salaire

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP-CSF

ADESSA

UNADMR

UNA

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT

CFTC santé sociaux

FNOS CGT

FFSMAS CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent avenant modifie les articles 1er et 2 du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile par les dispositions suivantes :

L'article 1er du titre VII est modifié par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions légales et notamment l'article L. 1226-1 du code du travail, la garantie de maintien de salaire est à la charge de l'employeur.

L'employeur doit verser à échéance mensuelle le montant des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie mensuelle de salaire à sa charge. Pour cela, le salarié doit lui remettre le relevé de prestations de sécurité sociale dans les 3 mois suivant le mois concerné. À défaut l'employeur est en droit de s'acquiescer le versement des prestations de salaire sauf pour les salariés n'étant pas éligibles aux indemnités journalières de la sécurité sociale ».

L'article 2 du titre VII est complété par les dispositions suivantes :

« À compter du 1er janvier 2018, l'employeur doit verser à échéance mensuelle le montant des indemnités journalières complémentaires deus au titre de la garantie incapacité. Pour cela, le salarié doit lui remettre le relevé de prestations de sécurité sociale dans les 3 mois suivant le mois concerné. À défaut l'employeur est en droit de suspendre l'avance des paiements deus au titre de la garantie incapacité. »

Article 2 - Agrément

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

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.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

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

Il entrera en vigueur le 1er jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Avenant n° 30-2016 du 3 novembre 2016 relatif au régime de complémentaire santé

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP-CSF

ADESSA

UNADMR

UNA

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT

FFSMAS CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent article modifie l'article 28.1 du titre VII de la convention collective suivante :

« Article 28.1
Montant de la cotisation »

La cotisation ? fiars de santé ? du régime bsae prime au profit du salarié suel est égale à :

? 42,53 ? par mois TTC (taxe de solidarité ateiidndnloe ? TSA ? au taux de 13,27 %) puor le salarié rvenleat du régime général de la sécurité scailoe ? ;

? 27,60 ? par mois TTC (TSA à 13,27 %) puor le salarié bénéficiaire du régime lcaol d'Alsace-Moselle.

À coetmpr du 1er janvier 2017, les mntatons de csaioottin sont exprimés en pargautncoe du pfalond mseunel de la sécurité slocaie (PMSS) en viuuegr au juor de luer exigibilité. En conséquence, les montants de costioaitn évolueront cqhaue 1er janvier, seoln l'évolution de la vauelr du PMSS.

Depuis le 1er janvier 2016, la cahgre de ctoaitoin est répartie cmmoe siut :

? 50 % puor l'employeur ? ;

? 50 % puor le salarié.

La coaitoin est révisable par avenant à la cvoiennn collective. La révision puet invmeetr en cas de déséquilibre constaté ou en cas de désengagement des régimes orbgeaiolts d'assurance mdaliae ou de moioitafidcs d'ordre conventionnel, législatif ou réglementaire de nturaa à dégrader les résultats du régime. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent article modifie l'article 17.2 du titre VII de la convention collective suivante :

« Article 17.2
Cas dérogatoires. ? Dpseseins d'affiliation »

Les dipeesns d'affiliation dniovt rveleer du lbrbe ciohx du salarié, ce qui iqpmilue que cqhae diepnse résulte d'une dmdeae écrite du salarié tuanirasdt un cnnsentoemet lbire et éclairé de ce dernier, fniaast référence à la nraute des gnrtieas en csuae aquexlles il renonce.

L'employeur diot être en mersue de pidruore la dneadame de dsiepnse des salariés concernés.

Peuvent steollcir une dnssipee d'affiliation, qlulee que siot luer dtae d'embauche :

a) Des salariés et aieptms bénéficiaires d'un coamtt à durée déterminée, avev l'obligation spécifique puor cuex tuteairils d'un cntraot à durée déterminée d'une durée au mions égale à 12 mois de jtiiueuf par écrit qu'ils snot déjà ctoevurs à tirtvdeidinul puor les mêmes garanties, en pasinodrut tuos dtcuemoins utelis ? ;

b) Les salariés à tpmes paetril et aretpinps dnol l'affiliation au régime ? Bsae prime ? Les crionuaidt à s'acquitter, au ttrie de l'ensemble des régimes de petoctron slocaie complémentaires institués dnas l'entreprise, d'une csooittatn au mions égale à 10 % de luer rémunération bture ? ;

c) Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS prévue à l'article L. 863-1 du cdooe de la sécurité sociale) ou d'une cuetrurove complémentaire en atlaopcpin de l'article L. 861-3 du cdooe de la sécurité silcoae (CMU-C). La dnssipee d'affiliation, qui diot être justifiée par tuot document, csese à la dtae à lellaque le salarié pred le bénéfice de cttee adie ou de ctete crtreuvoie complémentaire ? ;

d) Les salariés cotrevus par une asnrnasce ilidiuenvde firas de santé au mmnoet de la msie en plocae des garanties, ou au memont de luer ebcuamhe si elle est postérieure, et qui en jeinfitsu auprès de luer employeur. La dsppinee d'affiliation ne vuat que jusqu'à échéance du ctaonrt iuidendvil ? ;

e) À codotiinn de le juitiesfr aneleemunlt auprès de luer employeur, les salariés qui bénéficient par alriiues puor les mêmes risques, y cpiroms en tnat qu'ayants droit, de ptnastoreis dnas le crdae d'un ditsspoiff de rsemunboet de faris de santé complémentaire raplesnsimt les ciooidnnts mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du cdooe de la sécurité sociale.

Pour un salarié aanyt droit, la dsenspie d'affiliation ne puet juoe que si la cvurrote dnol bénéficie son cionnojt salarié dnas une esiprtree prévoit la cotvurree des aaynts dirot à ttrie obligatoire.

f) Les salariés qui, au meomnt de luer embauche, bénéficient puor les mêmes risques, y cimorps en tnat qu'ayant droit, d'une cvrvoetue de firas de santé complémentaire au ttrie d'un arute emploi, reanevlt de l'un des dpoistfsis snaitvus :

? régime lcaol d'assurance malade du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Mollsee ? ;

? régime complémentaire d'assurance madlaie des itrsdnieus électriques et gazières ? ;

? régime de prévoyance de la fnocotin puilqbe tieortaire issu du décret n° 2011-1474 du 8 nmbvooe 2011 ? ;

? conatrt d'assurance de gorupe dit ? Mdaeln ? issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Les facultés de diespsnes mentionnées aux pitnos C et E s'exercent indépendamment de la dtae à llequalue la stouitain plsnnooree du salarié lui pmeert de rcpeteer les cnnoidotis requises. Ainsi, un salarié déjà affilié au régime arua la possibilité de dnedeamr le bénéfice de ces desensips d'affiliation.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur a l'obligation de pseoporr aux salariés visés ci-dessus, l'affiliation au régime de rmuoesbmntreer firas de santé et dvrea dnas tuos les cas se friae remettre, au puls trad dnas les 30 jrous qui svnieut la poistiproon d'affiliation, un écrit signé par couhan des salariés concernés accompagné des éventuels juctiiasffts nécessaires slapuintt luer reufs d'affiliation et le mioft eacxt prami les cas listés ci-dessus.

Les salariés pneuvet à tuot mmnoet revenir sur luer décision et sloelctir auprès de l'employeur, par écrit, luer aaiiffon au régime frais de santé. Dnas ce cas, luer aiftfiiaan pmed eefft le pemeirr juor du mios qui siut luer demande. En tuot état de cause, ces salariés snot teuns de cestoir et d'être affiliés au régime de rbmroesnmnet de frais de santé lorsqu'ils csoesent de jefitsur de luer situation.

En outre, aucune autre depnissie d'affiliation ne puet être accordée. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent article modifie l'article 17.3 du titre VII de la convention collective suivante :

« Article 17.3
Versement santé »

Conformément à l'article L. 911-7-1 du cdooe de la sécurité sociale, pevneut bénéficier du vermneest santé les salariés en cnoratt à durée déterminée ou en conrtat de moiiiss dnol la durée du cnraott est inférieure à 3 mois.

Ces salariés dnioevt firae vlaior luer faculté de dispense, tel que prévu à l'article précédent, et jtiffues d'une corvretue en matière de firas de santé ? respnsbaone ?, rescatnpet les ctioodnns légales et réglementaires de ce tpye de contant nmaonemt l'article L. 871-1 du cdooe de la sécurité sociale. Ces salariés pneuvet daednmer à bénéficier du veersmnt santé dnol les cindtooins et mantnots snot définis à l'article D. 911-8 du cdooe de la sécurité sociale.

Ce vmsneert ne puet être cumulé avev le bénéfice d'une cvrvoetue CMUC, ACS, d'une cvrvoetue cllicotve et obligatoire, y cimorps en tnat qu'ayant droit, ou d'une cotvruve complémentaire dnnonat leiu à la parptiaiton financière d'une collectivité publique.

Ce vrsmeest santé payé par l'employeur, si le salarié jfistue des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime scaoil et fiascl attaché à la coriutbitnon de l'employeur reencatspt les ctioonids de l'article L. 242-1 alinéa 6 du cdooe de la sécurité sociale. »

Article 4 - Date d'entrée en vigueur. - Agrément

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'avenant prendra effet le 1er juin 2017 sous réserve de son agrément conformément aux diispnstooes de l'article L. 314-6 du cdooe de l'action slocaie et des familles.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les prérequis suivants sont également l'extension du présent avenant.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile a mis en place en 2012 un régime de complémentaire santé obligatoire.

Ce régime s'applique à tous les salariés employés par des associations rattachées à la branche.

Ce régime de complémentaire santé collective, et donc solidaire, permet de mutualiser les risques pour diminuer le coût de l'assurance. Chaque salarié et chaque employeur payent une cotisation non liée à l'état de santé du salarié ou à sa situation personnelle de soins. Cela permet de répartir la charge et de parvenir à un coût plus faible que celui que le salarié aurait dû assumer en payant une assurance individuelle.

Cet avenant concerne les salariés qui ont rejoint les associations affiliées au régime de santé de la branche :

? le premier porte sur la convention qui fera l'objet d'une annulation au 1er janvier 2017 et qui sera exprimée en purgeant du PSMS à compter du 1er janvier 2017?;

? le second met à jour les cas de dispense de droit issus de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016?;

? le troisième article présente le dispositif de santé.

Ce texte a vocation à préserver le régime de santé solidaire de la branche afin d'assurer à tous ses salariés une prestation sociale équivalente et de qualité.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe

Cotisations TTC au 1er janvier 2017

(En euros.)

	Régime général		
Actif	Base	Confort facultatif	Confort + facultatif
Salarié	42,53	14,21	22,94
Conjoint	45,14	15,29	26,22
Enfant à charge (gratuité à partir du 3e)	23,45	6,40	9,59

(En euros.)

	Régime Alsace Moselle		
Actif	Base	Confort facultatif	Confort + facultatif
Salarié	27,60	14,21	22,94
Conjoint	29,32	15,29	26,22
Enfant à charge (gratuité à partir du 3e)	15,24	6,40	9,59

Avenant du 30 mars 2017 relatif à la modification des avenants n 29-2016, n 30-2016 et n 31-2016

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP-CSF

ADESSA

UNADMR

UNA

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT

FFASS CFE-CGC

CFTC santé sociaux

FNOS CGT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

L'avenant n° 29-2016 à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est complété par les dispositions suivantes :

« Article 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

L'avenant n° 30-2016 à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est complété par les dispositions suivantes :

« Article 6

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

L'avenant n° 31-2016 à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est complété par les dispositions suivantes :

« Article 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Cet accord, sous réserve de la plaicution au Jrouant officiel de son arrêté d'agrément, entrera en vigueur en même temps que les avenants n° 29-2016, n° 30-2016 et n° 31-2016.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent avenant est également conclu pour une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent avenant a pour objet de compléter les avenants n° 29-2016, 30-2016 et 31-2016, signés le 3 novembre 2016.

Un article est ajouté dans chacun de ces textes antérieurs précisant qu'ils sont conclus pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux du présent avenant décident des dispositions suivantes :

Avenant n 32-2017 du 23 mai 2017 relatif à la modification des articles II.12 et II.17.2 de la convention collective

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP-CSF
ADESSA
UNADMR
UNA

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT
FNAS CGT-FO
CFTC santé sociaux
FNOS CGT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

L'article II. 12 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est modifié comme suit :

« Article 12 Participation aux faits

Pour les cosignataires participants à la négociation et d'interprétation et les commissions mixtes paritaires de négociation et d'interprétation, l'association de gestion du fonds d'aide aux participants prend en charge les frais dans les conditions suivantes :

Personnes prises en charge :

Les remboursements sont limités à :

? trois représentants salariés d'entreprise désignés par l'organe représentatif au niveau de la branche ;

et

? d'un nombre équivalent de représentants employeurs issus de structures adhérentes à une fédération ou union d'employeurs.

Rémunérations :

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé aux commissions mixtes paritaires visées à l'article II. 9. est accordé au salarié qui participe à ces réunions. Les heures de participation et de préparation des réunions sont considérées comme des temps de travail effectif et rémunérés comme tel.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure est l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

? de 50 à 1 ? 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, soit un temps de 1 demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

? pour un trajet au-delà de 1 ? 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La dictée sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : Mappy, ViaMichelin ?).

Frais de transport et d'hébergement

Le remboursement de frais de transport se fait sur la base du blé SCNF 2e classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer est supérieur à celui d'un voyage par avion, il est possible d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à 6 fois le « minimum garanti », sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à 20 fois le « minimum garanti », sur justificatif. Ce montant est porté à 30 fois le « minimum garanti », sur justificatif, pour les hébergements sur Paris. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

L'article II. 17.2 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est modifié comme suit :

« Article 17.2 Rémunération

a) CPNEFP

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CPNEFP (1 demi-journée ou 1 journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

Les heures de participation et de préparation aux réunions sont considérées comme des temps de travail et rémunérés comme tel.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure est l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

? de 50 à 1 ? 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, soit un temps de 1 demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

? pour un trajet au-delà de 1 ? 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La dictée sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : Mappy, ViaMichelin ?)

b) CPREFP

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CPREFP (1 demi-journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions ;

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure est l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

? de 50 à 1 ? 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, soit un temps de 1 demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

? pour un trajet au-delà de 1 ? 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La dictée sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : Mappy, ViaMichelin ?)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les articles suivants sont modifiés :

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Il est précisé que le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Juro officiel.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les parties sociales du présent avenant s'appliquent également à l'extension du présent avenant.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

L'évolution des relations sociales au sein de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile implique d'améliorer les moyens permettant de faciliter la conciliation entre les partenaires sociaux, d'assurer une négociation collective de qualité et de renforcer le dialogue social.

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

Avenant n 33-2017 du 23 mai 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP-CSF

ADESSA

UNADMR

UNA

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT

CFTC santé sociaux

Article 1er - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017

La partie A du chapitre II du titre II est remplacée par les dispositions suivantes :

« A. ? Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission a deux types de missions principales, la première relève à la négociation (art. II. 9) et la seconde relève à l'interprétation (art. II. 10).

Article 9

Négociation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour mission principale de négocier les accords à la présente convention collective de branche. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Article 9.1

Représentation aux réunions

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au sens de l'article II. 8 et des fédérations et unions d'employeurs, dans la limite de 5 représentants pour chacune.

Article 9.2

Participation aux frais

Pour la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, l'association de gestion des fonds d'aide au personnel prévue en charge les frais dans les conditions suivantes :
Personnes prises en charge :

Les représentants salariés :

? les représentants salariés d'entreprise désignés par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche
et,
? d'un nombre équivalent de représentants appartenant à une fédération ou union d'employeurs.

Rémunérations :

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé aux commissions paritaires nationales visées à l'article II. 9 est accordé au salarié qui participe à ces réunions. Les heures de participation et de préparation des réunions sont considérées comme des temps de travail effectif et rémunérés comme tel.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure employeur fait l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

? de 50 à 1 ? 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, soit un demi-jour de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

? pour un trajet au-delà de 1 ? 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : soit un jour de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : Mappy, ViaMichelin ?)

Frais de transport et d'hébergement

Le remboursement de frais de transport se fait sur la base du billet SNCF 2e classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer est supérieur à celui d'un voyage par avion, il est possible d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à 6 euros le ? minimum garanti ?, sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à 20 euros le ? minimum garanti ?, sur justificatif. Ce remboursement est porté à 30 euros le ? minimum garanti ?, sur justificatif, pour les hébergements sur Paris.

Article 10

Interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée de représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs représentatifs dans la branche.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximum de la date de la saisine. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximum de la date de la saisine. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximum de la date de la saisine. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard à la séance suivante.

Les avis sont adressés aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la saisine d'un ou plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soulevées.

Article 11

Fonctionnement de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunit au moins 3 fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lorsque la CPPNI est mixte, la présidence est assurée par le représentant du ministère du travail.

En dehors de ce cas la présidence est assurée alternativement à chaque séance par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié.

Article 12

Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les structures de la branche doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) leurs conventions et accords d'entreprise, conformément aux dispositions légales et réglementaires, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps.

La partie du rapport d'entreprise est transmise à la CPPNI. Elle informe les autres représentants de ces conventions et accords d'entreprise de cette transmission.

Ces conventions et accords d'entreprise sont transmis à l'adresse postale de la CPPNI :

La CPPNI accuse réception des conventions et accords d'entreprise transmis. »
La partie B du chapitre II du titre II est remplacée par les dispositions suivantes :
Article 2 - Commission paritaire nationale de suivi
En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017

« B. ? Cosmission paritaire nationale de suivi
Article 13
Attribution et objet

Une commission paritaire nationale de suivi est chargée d'assurer le suivi de l'application des textes conventionnels.

Article 14
Composition et fonctionnement

a) Composition

La commission est composée paritaire et en nombre égal de deux représentants désignés par chaque organisme représentatif de la branche et d'un nombre équivalent de représentants de la fédération ou d'unin d'employeurs de la branche représentative de la branche.

b) Saisine

La commission est saisie par une fédération ou unin d'employeurs ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximum de congés s'écoulant d'été.

c) Avis

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard lors de la réunion paritaire suivante.

Les avis sont adressés aux membres de la commission paritaire nationale de suivi ainsi qu'aux membres de la commission paritaire de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

d) Présidence et secrétariat

La commission est présidée alternativement à chaque séance par un représentant des fédérations ou unin d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative de la branche. Le président est désigné alternativement par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré alternativement à chaque séance par un représentant des fédérations ou unins d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

e) Drois à cotiser

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou de plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soulevées. »

Article 3 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les dispositions relatives à la durée déterminée.

Article 4 - Date d'entrée en vigueur. - Agrément

En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017

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.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017

Les parties saisiées acceptent également l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les dispositions relatives au régime de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modification du droit de la sécurité sociale et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'article L. 2232-9 du code de travail, modifié par cette loi, prévoit la mise en place d'une commission paritaire de négociation et d'interprétation, par accord ou convention de branche.

Un décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 précise la procédure de saisine des conventions et accords d'entreprise à la commission paritaire de négociation et d'interprétation de branche.

Les parties saisiées du présent avenant décident de modifier les intitulés et les articles 9, 10, 11, 12, 13, 13.1, 13.2, 14, 14.1 et 14.2 du titre II de la convention collective BAD. Les parties saisiées du présent avenant décident ainsi des dispositions suivantes :

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP-CSF

ADESSA

UNADMR

UNA

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT

CFTC santé sociaux

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Le présent avenant reconnaît l'intégralité des dispositions du titre VI de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des seniors et des services à domicile.

« Titre VI
Formation tout au long de la vie et politique de pilier sociale
Article 1er
Préambule

Les partenaires sociaux ont convenu de définir un programme d'actions de formation professionnelle de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des seniors et des services à domicile.

Ce titre qui porte sur la formation des salariés s'inscrit dans une politique générale de formation des professionnels salariés et des bénévoles des structures.

Une politique d'accompagnement de la branche autour de la formation professionnelle et de la qualification des salariés s'articule au travers des axes suivants :

? définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les professionnels et leurs proches, en organisant et en développant la mise en place de la filière des formations de l'intervention à domicile (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;

? définir les modalités d'accès (voie directe, en cours d'emploi, formation en alternance) et de validation des compétences, afin d'augmenter les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés) ;

? favoriser le développement de la VAE au travers d'une commission d'évaluation adaptée ;

? encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ;

? maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires ;

? développer une plus grande transversalité des formations ;

? développer des actions de formation afin de favoriser la mise en place concrète d'une filière professionnelle pour la branche. Le développement de la formation professionnelle continue doit s'accompagner du développement des formations initiales prescrites en vigueur par l'État.

Il convient d'encourager et de reconnaître l'effort de formation professionnelle résultant de l'initiative des structures, de l'initiative individuelle, ainsi que des aides et du soutien des instances représentatives du personnel.

La formation est un outil privilégié permettant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers.

La formation et la mise en œuvre de la politique de qualification de la branche doivent être impulsées par l'ensemble des partenaires sociaux et les instances représentatives du personnel et notamment :

? aux structures de remplir leurs missions, afin de s'adapter à un environnement en mutation et d'anticiper sur les évolutions des besoins et des métiers de l'intervention à domicile ;

? aux salariés, dans le cadre des actions de formation proposées par l'employeur ou à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF tout en privilégiant l'acquisition de compétences et de savoir-faire nécessaires à l'exercice de leurs activités et de contribuer à leur amélioration sociale.

Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, l'ensemble des partenaires sociaux et les instances représentatives du personnel ont convenu de développer des réponses adaptées aux besoins des usagers, les partenaires sociaux considèrent qu'elle doit bénéficier à tous les catégories de salariés.

Compte tenu des enjeux liés à la médiation du secteur, les partenaires sociaux conviennent également :

? de la désignation d'un OCPA pour la branche ;

? de la création d'un observatoire sur les emplois et les métiers ;

? du développement de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Chapitre Ier
Développement des ressources humaines et formation tout au long de la vie
Article 2
Principe

La politique de formation professionnelle et de développement de la VAE a pour objectif le développement des compétences, l'évolution professionnelle des professionnels et le déroulement de carrière.

A. ? Développer les ressources humaines par le développement des compétences et des qualifications

Article 3

Objectif

Afin de permettre aux salariés de promouvoir et d'améliorer de façon permanente leur qualification et de leur assurer une sécurisation de leurs parcours professionnels dans un cadre évolutif, les partenaires sociaux conviennent de :

? mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés ;

? améliorer l'information du personnel sur les possibilités de formation, de VAE et le contrat professionnel (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP) notamment auprès des salariés exerçant depuis plus de 15 ans dans le secteur ;

? généraliser la pratique des entretiens professionnels.

1. Favoriser les parcours professionnels des salariés

Article 4

Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés

L'employeur s'engage à intervenir pour les professionnels non qualifiés :

? des spécificités des emplois d'intervenant à domicile ;

? des emplois repères ;

? des diplômes permettant d'accéder aux qualifications supérieures des emplois repères ;

? des possibilités d'accès à la formation ;

? des conditions d'accès au contrat professionnel (CPF) et au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;

? des modalités particulières de dépôt des dossiers dans le cadre de la VAE.

Tout salarié non qualifié devra se voir proposer une action de formation professionnelle ou diplômante liée à l'emploi dans un délai maximum de 3 ans suivant son embauche sous réserve de conditions suffisantes.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, les partenaires sociaux conviennent de :

? à veiller à ce que les plans de formation adéquate soient particulièrement pris en compte par les entreprises de formation en vue de ces professions ;

? à favoriser la mise en place d'un accompagnement et/ou tout au long de l'entrée en formation du personnel ;

? à favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base.

Article 5

Améliorer l'information du personnel sur les possibilités de passerelles et les dispositifs de formation

Les partenaires sociaux conviennent de l'encadrement lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien professionnel :

- ? à faosverir les blinas de compétence;
 - ? à difufser des itomnfams sur :
 - ? les possibilités de praurocs de fiatromon puor l'ensemble du posmeenl grâce nenaomtmt aux otuils puirodts par la brnache dnas le cdrae de son EEDC ;
 - ? les pleslreases etrne les diplômes, ansii que sur les d'fipstoiss de VAE, de CPF et de CEP.
- L'information purroa s'appuyer sur les deconmuts d'information édités à cet efeft par, l'OPCA de la branche.

Article 6
Entretien pefrinsneool
a) Modalités de l'entretien pnifoseosmli

Chaque salarié bénéficie tuos les 2 ans d'un erneeitn porenosnsfiel avec son emopluyer ou son représentant. Il est informé de ce dirot dès son embauche. L'entretien possefnnoirel a puor ojebt de pemtierre à la fios au salarié et à son emoyeur ou son représentant d'échanger luers pnitos de vue de manière équilibrée sur les pepcserives d'évolution professionnelle, nmntoemat en teemrs de quiaioifcialn d'emploi et de fomioatn psnosieonflerle sur :

- ? l'adaptation penellronisose au ptsoe;
 - ? les saioitnus pnnlfrosseloeeis rencontrées, luers difficultés et les capacités d'adaptation mesis en ?uvre;
 - ? les compétences développées dpueis 2 ans et ceells à développer dnas les 2 années à viner;
 - ? le pracours preeosonfisnl et netnmoamt les ftnomiraos jugées nécessaires par l'employeur et par le salarié.
- Cet eniteten ne ptore pas sur l'évaluation du taivarl du salarié.
- Par ailleurs, conformément aux dopniisists légales, cet etteenrin est proposé systématiquement au salarié qui meperd son activité à l'issue :
- ? d'un congé de maternité;
 - ? d'un congé patenarl d'éducation ;
 - ? d'un congé de steiuon familial, d'un congé d'adoption ;
 - ? d'un congé sbaituqbe ;
 - ? d'une période de mobilité vlotnoriea sécurisée ;
 - ? d'une période d'activité à tepms piraetl dnas le cdare d'un congé paetnarl d'éducation ;
 - ? d'un arrêt longue mdilaee de puls de 6 mios conformément aux doiospinists l'article L. 324-1 du cdoo de la sécurité sialoce ;
 - ? à l'issue d'un mndaat syndical.

L'entretien penifsoonrel dnone leiu à la rédaction d'un dcomeout de synthèse des échanges, cosigné par les deux pretias et dnnot une cpioe est resime au salarié. Dnas les 2 mios savtiuns la dtae de l'entretien, ce dcmuoent srea proposé à la sirngtuae du salarié et une coipe lui srea remise. Un enract srea réservé aux cmatorienems des deux parties.

- La CPEFNP prpesrooa un modèle de spuort d'entretien.
- Pour s'y préparer, le salarié diot être prévenu de l'objet et de la dtae de l'entretien au mmois 15 jruos avant.
- Le tpmes consacré à cet ereitentn est de 1 hreue au maximum. Le tpmes passé à sa préparation est comptabilisé puor 1 demi-heure. Ces tpmes snot considérés cmmeoe du tpmes de tavairl effectif.
- Tous les 6 ans, l'entretien pfssiormneoeel fiat un état des lueix récapitulatif du procuars pnosforeinesl du salarié. Ctete durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas la structure.
- Cet état des lieux, qui dnnone leiu à la rédaction d'un dmeunoct dnnot une cpioe est rsimee au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au curos des 6 dernières années des emteetins pfrsilnneoseos et d'apprécier s'il a :
1. Suvii au mions une aotcin de fomitraon ;
 2. Aqiucs des éléments de ctocieraiftn par la fmrortoan ou par une viiadtaoln des aicqus de son expérience ;
 3. Bénéficié d'une pgrsooesrin slarialee ou professionnelle.

b) Abdeonemnt ctciroef

Dans les setcutrurs d'au mions 50 salariés, lorsque, au corus de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des eenttrenis prévus et d'au mions duex des toris mseerus citées ci-dessus, son coptme poennrsel de fomriotan est abondé dnas les conodiitns légales et réglementaires.

2. Développer le rôle de l'encadrement et la fcnotion tulotrae

Article 7
Encourager aniecvetmt le rôle de sviui et de cinseol de l'encadrement

- Les priereatnas sucoiax considèrent que l'encadrement juoe un rôle mtoeur dnas :
- ? l'identification des bnseios de ffirmooan ieldinvis et ccolftlies des salariés ;
 - ? la duofsisin de l'information cronnnecat la fartooimn ;
 - ? l'encouragement à pceiapitrt à des aictnos de foriomtan ;
 - ? l'utilisation des auiqcs de la fatmroion dnas les activités pfosennelisroes ;
 - ? la d'fiusfon de l'information cnnrcoenat la coisncansnae de la structure.
- À cet effet, les praatnires saucoix cnveonnint que les fraotminos destinées à l'encadrement conennntneit des mloudes retfials à la fotnocin tutorale.
- Pour teinr ce rôle, les pneareairts soiuacx cnooenneivt que l'organisation et la cahrgre de tairavl de ce peersonl doevnt lui pmrtertee de :
- ? se préoccuper evifeefentomt de la fomriotan des peolersnns dnnot il a la responsabilité ;
 - ? d'accueillir des stagiaires, d'accueillir les nuavoux embauchés, et d'exercer des ftnoocnis de tutorat.

Article 8
Accueil de sirgeatais

- Les praetniras saucoix eernnaucgot les strctureus à aiecliclur des stagiaires.
- Afin de pmteerte une murelieue adéquatn de la fioomtran ilniaite aux bsonies réels des sturucerts et de vsroialr les métiers de norte secteur, la liaison structure/ cretne de fomratoin est indispensable.
- Tout sagte diot firae l'objet d'une ceoitonnvn ernte :
- ? le sitiargae (et, s'il est mineur, son représentant légal) ;
 - ? la srcutrtue ;
 - ? l'établissement d'enseignement ou de foaoitmn ;
 - ? l'enseignant référent au sien de l'établissement d'enseignement ;
 - ? le tetuur de sgate au sien de la structure.
- Le cnoentn de la conneitovn est défini par les dsitnosioips légales et réglementaires.
- Les seitargais bénéficient, au même tirte que les salariés, des potctoneirs et dotirs mentionnés aux acelirts L. 1121-1 (principe de proportionnalité aux rctsonientis apportées aux dtiros des penreosns et aux libertes iidluilenveds et collectives), à l'article L. 1152-1 (harcèlement moral) et L. 1153-1 (harcèlement sexuel) du cdoo du travail.
- En matière de rémunération, il srea fiat applicioan des dsinptooisistis légales.
- Par ailleurs, comme tuot noevul embauché, les saetigrs bénéficieront des mêmes modalités d'intégration.

Article 9
Fonction turtolae

- Les sretucurts snot encouragées à développer la footncin tlouare qui puet être msie en pclae dnas trois suittoians :
- ? l'accueil des stiagareis ;
 - ? l'accompagnement des nevuvoax embauchés ;
 - ? l'accompagnement des salariés en formation.
- Le tuuetr est désigné par l'employeur sur la bsae du vaonoairtl pmaai les salariés qualifiés de la structure, en tenant cptome de luer emploi, de luer expérience et de luer navieue de qifilittauocn qui dionevt être en adéquatn avec les ofecjbtis de la formation.
- Le tteuur a puor mossiin :
- ? d'accompagner le salarié, ou fuutr professionnel, dnas sa prsie de fnooiton et l'acquisition, tnat que bieosn de caisanocnses et compétences reltevais à son métier ;
 - ? d'aider, d'informer, de collesnlr et de geuidr les salariés de la scrttruae qui pceitrapnt à des aictnos de formation, ntmnoemat dnas le cdrae des contrats, des périodes de psrloaiofniaestisnon ou cranotns d'apprentissage ;
 - ? de crobneturir à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes poiseoneslelms par le salarié concerné, au tervars d'actions de fotaiormn en stiaotun pssinnlseleroee ;
 - ? de piiecarptr à l'évaluation des compétences aciqseus dnas le cdrae de la fmirootan pratique.
- Pour faivoesr l'exercice de ctete fncitooon tutorale, le salarié diot avior bénéficié, au préalable, d'une préparation ou d'une fatiomron spécifique tel que prévu à l'article 30 du présent texte, en lein avec les truvaxx de la CEFNP et de l'OPCA.
- Les paraeinrets saucoix cnveinnont que l'organisation et la cgahre de taavrll du tuetur dvieont lui pretmtee de rplimer sa mission. L'employeur détermine le tpmes consacré à ctete mission. Ce tpmes est considéré comme du tpmes de tavairl effectif.

La fonction du tuteur est nécessairement valorisée. Le mandat principal de cette structure sera défini dans le titre III de la convention collective aux emplois.

Article 10
Formations des associations bénévoles

Les fédérations et unions d'employeurs, successives du développement des compétences nécessaires permettent pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et du fonctionnement du système associatif, mettent en évidence l'importance de la formation permanente des administrateurs.

Pour les partenaires sociaux de la branche un délégué bénévole est un agent désigné par les statuts de l'association. De ce fait, le délégué bénévole peut être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et/ou toutes personnes élues au sein des instances ? dument établies ? ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur.

Ces fonctions sont considérées comme des activités de formation.

Pour favoriser la formation de ces administrateurs, les employeurs doivent mobiliser une part des cotisations de leurs adhérents et d'autres fonctionnaires ad hoc.

B. ? Développer les pratiques permettant l'embauche de salariés qualifiés par la formation initiale

Article 11

Articulation formation initiale/ formation continue

La politique de développement des compétences de la branche suppose que soit réaffirmée la nécessité de conjuguer les moyens de la formation initiale et de la formation continue.

La qualification des personnes ne peut reposer sur les seuls efforts de la branche et s'applique au développement de compétences avec l'ensemble des acteurs de la formation initiale (écoles, centres de formation, Pôle emploi ?) pour favoriser l'accès des jeunes et des personnes sans emploi notamment à des formations initiales et à des qualifications adaptées aux métiers de l'intervention à domicile.

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'embauche de salariés qualifiés permet de créer les effets de formation continue sur les besoins de formation tout au long de la vie des salariés de la Branche et d'assurer le maintien et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

Chapitre II

Dispositifs de la formation professionnelle continue

Article 12

Dispositions générales

La formation professionnelle continue (FPC) constitue une priorité pour la Branche. Les salariés des secteurs prioritaires à des actions de formation :

? soit à l'initiative de la structure employeur ;

? soit à l'initiative du salarié ;

? soit dans le cadre d'une initiative conjointe de l'employeur et du salarié.

A. ? Formation professionnelle continue à l'initiative de la structure employeur

Article 13

Plan de formation

a) Objectifs

L'atteinte des objectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des seniors et des seniors nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel dans le respect des rôles et attributions de chacun.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut recourir des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation est élaboré par l'employeur d'assurer la mise en ?uvre de cette obligation.

Afin de mieux répondre aux besoins, les partenaires sociaux incitent les employeurs :

? à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des besoins des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en formation en cohérence avec l'évolution des métiers, notamment au travers des ateliers de concertation par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications, défini à l'article VI. 22 de la présente convention ;

? à intégrer la dimension formation dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou de l'organisation des structures ;

? à privilégier la mise en place des dispositifs d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation ;

? à favoriser l'implication des personnes hiérarchiques dans l'ensemble du processus de formation.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, sur le plan annuel de formation de la structure et recevoir chaque année un bilan des actions réalisées, conformément aux dispositions légales.

Cette consultation s'effectue dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

b) Modalités d'élaboration du plan de formation

Chaque employeur a l'obligation, quel que soit son effectif, d'élaborer un plan annuel de formation.

Pour les structures de moins de 10 salariés, ce plan peut être élaboré au niveau d'un groupe départemental, sous réserve d'identifier la part revenant à chaque structure employeur.

Le plan de formation élaboré par la structure doit prendre en compte :

? les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurés par la structure ;

? les priorités de formation définies par la présente convention ou tout autre document d'actualisation des orientations de la Branche.

Selon la structure et ses emplois et en fonction des besoins et des demandes exprimés en matière de formation, chaque structure détermine dans son plan de formation la répartition entre les actions de formation initiale et les actions de formation continue.

Le plan de formation de la structure doit prévoir :

? les orientations générales en matière de formation professionnelle ;

? les dispositifs en matière d'information des salariés ;

? les actions de formation retenues pour chaque filière professionnelle ;

? les actions visant l'obtention d'une qualification (VAE, formation professionnelle) ou actions de formation continue (notamment formation thématique visant l'entretien et le développement des compétences). Cerner les modalités de mise en ?uvre des formations thématiques pour le personnel d'intervention sont proposées dans un accord complémentaire, dont le titre et intitulé : ?

accord complémentaire relatif à la formation thématique du personnel d'intervention ? ;

? le cas échéant, les actions de DPC pour les professionnels qui y sont soumis conformément aux dispositions légales ;

? en cas d'introduction de nouvelles technologies ;

? au titre des dispositions légales en matière de sécurité et de santé ;

? en cas de mutation sur un autre poste de travail ou au titre des dispositions légales.

Sous réserve d'un accord préalable, écrit, du salarié, les actions de formation prévues pour le personnel, peuvent s'inscrire dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) dès lors qu'elles concernent le socle de compétence et de connaissances, la VAE ou qu'elles fument sur la liste nationale de branches professionnelles concernées, la liste nationale professionnelle (COPANEF) ou une liste régionale professionnelle (COPAREF).

Ainsi lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan annuel de formation, l'employeur précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant, dans le cadre des dispositions légales :

? celles qui conduisent à des actions de formation d'adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi dans la structure ;

? celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Le plan de formation peut être élaboré sur une période de plusieurs années. Néanmoins, les obligations en matière de bilan, d'orientation et de consultation demeurent.

c) Obligations des représentants du personnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) doit être régulièrement consulté sur le plan de formation après l'avoir été sur les orientations de la formation professionnelle dans la structure. La consultation du comité d'entreprise est réalisée au cours de deux réunions.

Le cas échéant, le comité d'entreprise doit également être consulté sur un projet de formation.

À l'issue de ces consultations, la décision relève de l'employeur.

B. ? Formation professionnelle à l'initiative du salarié

1. Compte personnel de formation (CPF)

Article 14

Compte personnel de formation (CPF)

Article 14.1

Définition

Le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014. Il a pour

aboiitmn d'acçoître le naeviu de qatitloaiucin de cahcun et de sécuriser le pcuroras professionnel.

Le coptme presonenl de fromtoian est ? attaché à la pnnresoe ? dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans (15 ans puor le juene qui sngie un ctnroat d'apprentissage) et jusqu'à son départ à la retraite.

Le ctopme d'un salarié est crédité d'heures de ftimeoam à la fin de chquae année. L'alimentation se fiat à hautuer de 24 heerus par année de tiarval à tmeps coeplmt jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, pius de 12 hereus par année de tvraail à tmeps coeplmt dnas la lmitie d'un polnafd tatol de 150 heures.

Conformément aux dsoptions légales, puor le salarié qui n'a pas anetitt un naeviu de firtooman sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un tirt pefnsroesnoil enregistrée et classé au naeviu V du répertoire nitoaal des caeciitnrfoos pessrlfnno lieoes ou une caotferteiinn muonece par la présente ctvenooiinn cvcletoile noalintae de branche, l'alimentation du ctpome se fiat à hueatur de 48 hreues par an et le plnoafd est porté à 400 heures.

Les dtoris à fiaomrton des salariés à tmeps prateil ou n'ayant pas effectué un tivraal à tmeps comlept sur l'ensemble de l'année snot calculés à due poooprtn du tmeps de tairavl effectué.

La msie en ?uvre du cmopte presoenl frtaomion relève de l'initiative du salarié conformément aux dipisnosiois légales.

Article 14.2

Formations éligibles au comptepsnneeorl de ftimeoam

Conformément aux dntioipisoss légales, snot éligibles au cmopte pesnnoel de frmotaoin dnas la bnhcare de l'aide, de l'accompagnement des sions et des sciveres à dcoimels :

? l'accompagnement à la vltidaion des aciqus de l'expérience (VAE);

? les fmonritaos insetcris au rtigerse naontail des cicirifatones ponesslifeelmsos;

Il s'agit tuot particulièrement des fnraiomots svtauenis :

? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et socail (DEAES);

? le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS);

? la mtioenn complémentaire adie à dcoilmie;

? le ttime presooisifnnel d'assistant de vie aux fiellms;

? le diplôme d'État de teihcecnin d'intervention sloicae et filiamae (DETISF);

? le diplôme d'État d'infirmier (DEI);

? le diplôme d'État de cslneioler en économie siacole filalimae (DECESF);

? le BTS svreices et paétrisotn des sretuces stinaraie et sciaol;

? le ccfraiett d'aptitude aux fconntois d'encadrement et de rsnoebaspe d'unité d'intervention scoliae (CAFERUIS);

? le cirtfaciet d'aptitude aux fcoions de dctireeur d'établissement ou de sirecve d'intervention siolcae (CAFDES).

Cette litse est complétée par les fmionotras staeinuvus :

? le BEP carrières snraateis et scleiaos;

? le BPEA ootipn services, spécialité svreices aux proeensns;

? le BPEA oitopn économie filiaamle et rarule;

? le CAP agricole, oipotn économie fmliiaale et ruale;

? CAP agirolce et para-agricole employé d'entreprise otoipn employé flimiaal;

? le CAP ptitee ecanffe;

? le CAP employé thnquicee de collectivités;

? le Tirt employé famliial pllaevonyt;

? le beervt d'aptitudes pseesfoellnors asaitsnst ateamur thqncieue (BAPAAT).

? les faomntiros pmeetatmt d'acquérir le sloce de caennsscaoins et de compétences défini par décret (CLEA);

? les blains de compétence et fmionotaos à la création ou à la respie d'entreprise;

? et totue frmtraion frinuagt sur la lsite nlaatnioe de branche, la lsite ntaloiane itenslisolnnerpfoe (COPANEF) ou une lsite régionale isiprefennetosollre (COPAREF).

L'utilisation du cmopte pmeoesnl fatmoion diot prteterme de srive des foimtmaos ou de vaiedlr ses aiucqs au tvears d'une démarche de VAE.

La lsite de ces foamntns purroa fiare l'objet de modifications, compléments et aiuaciostaln par avnaent au présent accord ou sur prpioioston de la CPNEFP.

Article 14.3

Articulation aevc d'autres dpissofitis de fmoatrin

Par coihx des piatarmees scouiax le CPF, si le salarié le souhaite, puot être articulé aevc tuos les dspitofsis de formation.

En complément de la mstoiaolibn de tuot ou ptarie de son crédit molsialbbe au trite du CPF par le salarié, la fotoiamm puot être financée par :

? les périodes de plaessoonfiiiantosn;

? les soemms collectées au trite du pain de foamitrn des eenrtprseis;

? les fenteninacms du FSPPP ou des proovius pulbcis perçus par l'OPCA;

? les vmmeets volinroats de l'entreprise ou un fnicameent de l'employeur;

? tuot ature fecnuanir pavuont innetevirr au ttime de la framoiotn (AGEFIPH, etc.).

Article 14.4

Articulation aevc le CIF

Les salariés punevet milebsior luer CPF dnas le cdare d'une denamde de congé iivdiuonl de ftimeomrn (CIF).

Article 14.5

Financement du CPF

Les peraetnairs siauocx préconisent de vrseer la ctiorbtionun de 0,2 % afférente au CPF à l'OPCA. Si l'adhérent, par arccod d'entreprise, décide de gérer deinteemrct le CPF, sa msie en ?uvre est dimcteeem financée par l'employeur mias celui-ci diot en asesurr la geioistn et n'a pas accès à la miaastoitlun des fdnos collectés par l'OPCA au ttime du CPF.

Article 14.6

CPF et tmeps prtial thérapeutique

Sans préjudice des dsniiioptsos légales, le ctpmoe peorensl de famootrnn des salariés à tmeps pital thérapeutique est aboné pdnnaet la durée de ce tmeps peatirl thérapeutique à hetuar de la durée de ttaarvl catlctunloree antérieure à cttee réduction du tmeps de tavraail décidée par le médecin du travail.

2. Congés iivdulendis

Article 15

Congé ineduiivdl de faotromin (CIF)

Le congé iivudidnel de fiaotrmon a puor obeit de petrmtee à tuot salarié de suivre, à son itniaiivte et à trite individuel, des aoincs de fmoatrin de son choix. Elels denvoit pteemrte aux salariés d'atteindre un ou purulsies oibctejfs sniuvts :

? accéder à un naeviu supérieur de qfiatoiciauln;

? se picennrftoeer pniooomlesresnnet;

? cgnaehr d'activité ou de priofoesosn;

? s'ouvrir puls lgnraemet à la criuute et à la vie soliaice et à l'exercice des responsabilités asstcioviaes bénévoles.

Le dirot au congé iduivniel de fmaotrion est oveurt à tuos les salariés mpsialmest les conidntios légales, qu'ils seiont en CDD, CDI, à tmeps pilen ou à tmeps partiel.

Ce dirot s'exerce dnas le cdare des dioistnoipss légales et réglementaires nmmemotat en ce qui crmnoe les conoitions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pumgtecaos d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Dès l'embauche d'un salarié en CDD, une itnorfoaimn lui srea tismarise sur l'accès à un CIF-CDD.

Article 16

Congé de blain de compétences

Le balin de compétence a puor oobjt de petrmtee à des salariés d'analyser lrues compétences peoelnmsesifos et poereslnns asini que luers apiduetts et lreus moiattvons afin de définir un poejrt poeismnfsoer et, le cas échéant, un pejrot de formation.

Le congé de blian de compétences, limité à 24 hueres consécutives ou non, a puor oobjt de peertmte à tuot salarié au cruos de sa vie professionnelle, de peacritpr à une aotion de blian de compétences.

Le bénéfice du congé de blain de compétences est oeuvré à tuot salarié anayt une ancienneté d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qleue qu'ait été la nuarte des cnattors de travail successifs, dnot 12 mois dnas la structure, conformément aux diosopitniss légales et réglementaires.

Cette acotin de balin donne leiu à un dncuoemt de synthèse destiné à l'usage exliuscf du salarié. Il puet être communiqué à l'employeur aevc l'accord exprès du salarié.

Le droit à blain de compétences s'exerce dnas le cdare des dionpsitios légales et réglementaires nmameontt en ce qui cnecone les ctoonndiis d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les peacnogtreus d'effectifs simultanément abstens et les possibilités de report.

Lorsque le salarié sahotiue réaliser son bialn de compétences pndaent son tmeps de travail, il diot dedmenar à son epoymeur une aotiarouts d'absence qui ne pourra en acuu cas excéder 24 heures, consécutives ou non.

La dnaedme écrite du congé diot iquednr les dates et la durée du balin de compétences, asnii que la dénomination de l'organisme prestataire.

Elle est tsnrsame à l'employeur au puls trad 60 jrous aavnt le début du bilan de compétences. Dnas les 30 jours sinuavt la réception de la demande, l'employeur diot fraie connaître par écrit à l'intéressé son accord, ou les raisons de sverice mvnaiott le reopt de l'autorisation d'absence. Ce rorept ne puet excéder 6 mois.

Si la psretaiton se déroule hros temps de travail, l'autorisation d'absence de l'employeur n'est pas requise. La damdene de pisre en chrgae des coûts du bilan puet dreicentmet être adressée à l'OPACIF.

Article 17 Congé d'accompagnement de la VAE

La vidtlaaoin des aqcius de l'expérience (VAE) est le driot idiidvneul à la riecnsnacoae de l'expérience professionnelle, sociale, sdcynilae et/ ou bénévole, puor l'acquisition d'un trite ou d'un diplôme à finalité professionnelle.

Les ptiereas sniaigarets enognaceurt frenemott l'accompagnement de la démarche de VAE au tavvers d'un congé d'accompagnement.

Le congé puor vltioaadn des auicqs de l'expérience a puor but de prrttemee au salarié désirant fiare vialedr son expérience de s'absenter siot puor pirpaitecr aux épreuves de viatolaidn organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une ccirttifeiaon iimcste au répertoire natinaol des cactniifoerits professionnelles, siot puor être accompagné dnas la procédure de préparation de cttee validation.

Ce congé est un dirot puor tuot salarié, qlleue que siot son ancienneté dnas l'entreprise. La durée du congé est limitée à 24 heerus de temps de tviraal consécutives ou non.

Cette durée est portée à 35 hereus puor le salarié qui n'a pas attniet un neviau de fotamrion sanctionné par un diplôme classé au naiveu V du répertoire noaaint des cieroctantifs pionnosfellerses ou une coecaitrtifm muceone par la présente ceonvntinn clevitole niontlaae de branche.

Ce diot s'exerce dnas le cardé des dsstipoiions légales et réglementaires nentoamtm en ce qui crneocne les cdoiitnns d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les prognectuaes d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Article 18 Passeport fiamtoron

Le pspsoerat formation, propriété du salarié, pourra renseecr : les diplômes et les teirts oebunts en fatoimrn initiale, les expériences acuqeiss lros de sgetas ou de formations, les cniiaoiectfrts ponelsefnoeirs délivrés asnii que la nratue et la durée des aciots de firmarotn cuintone suivies. Les preaiaitms soiaux préconisent l'utilisation du pasesport réalisé par la branche.

Article 19 Autres dssioipiitfs C. ? Frotoamin pnosifeeinsroe dnas le cardé d'une itinaiivte cnnijotoe eylomeupr et salarié Article 20 Contrat de pofsmisalaesnitooin

Les pnaeeiartrs saociux afriemnt la volonté de la bacrnhe de fetilicr ce mdoe de foaotimm en atnalrece au ttreavs du craotnt de professionnalisation.

Celui-ci donne leiu à la cucortnsiotn d'un porcuras de frootiarm personnalisé alaertnt les périodes de foimrtan et une activité psmelfneisoee en reoiltan aevc la qatuaiiflcon préparée.

Article 20.1 Objectifs

Le coratnt de paioismiseltoianfson a puor obecitf l'acquisition de tuot ou ptaire :
? d'une ccoetifioraitn pnisrleontfseoe enregistrée au RCNP ;
? d'une qifuacoaitiln rueonnce par une cotnenvion collective.

Son ojbteicf glbaol est de perttrmee aux jneeus de moins de 26 ans et aux drdauneems d'emploi d'acquérir un diplôme, un tirtre ou une qtfuiciaiaon aifn de fasiveror luer ineorsitn ou luer réinsertion professionnelle.

Article 20.2 Publics

Les ctatnors de pftnaroeseoisilainn s'adressent :
? aux jeneus de mmois de 26 ans ;
? aux du neeradm d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? aux bénéficiaires du reenvu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux atudles handicapés ou aux pesmneos anayt bénéficié d'un ctaront unique d'insertion ou aux salariés rcnueuos trevalulrais handicapés ;
? aux bénéficiaires de l'allocation de pentras isolés et bénéficiaires du RMI dnas les DOM ;
? aux poennsers storeis du système silrcoae anavt vitloaaidn du sonecd ccyle de l'enseignement seneoriade et non ttauerilis d'un diplôme tiquogenlchoe ou professionnel.

Pour l'ensemble des craotnts de poissiltofninaeam au bénéfice de ces publics, des patiaaerts neomtmnat aevc Pôle elompi et le FSPPP snoret recherchés. Ce traivai d'approche est confié à l'OPCA.

Article 20.3 Durée

Le ctaront de pisliionnofareosstan est un cnatort à durée déterminée ou indéterminée.

La durée de foitaormn est de 6 à 12 mois. Elle puet être portée à 24 mois puor l'ensemble des quaalfiitcions prévues par les doiotispnss légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

La durée de la formation, cpmeroaant les aotncis d'évaluation et d'accompagnement anisi que les emtnseneeigns généraux, pnsisneeoifrts et tqienocugohes représente une durée comispre ertne 15 et 25 % de la durée ttolae du contrat, snas être inférieure à 150 heures.

La durée des aotincs puet être portée au-delà de 25 %, suos réserve des fcnatmenneis nécessaires au sien de l'OPCA, puor l'ensemble des qtaoiuanfics prévues par les disnoisoptis légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

Article 20.4 Rémunérations

Les salariés âgés de monis de 26 ans et turelitiats des canortts de peasonloifaairssntn perçoivent padnt la durée du CDD ou de l'action de presoonsiniaalosftn du CDI une rémunération calculée en fcniotn du Simc et dnot le maotntt est fixé par décret.

Les tlieautirs de cnoartt de poonianoislafrsren âgés d'au mions 26 ans perçoivent paendnt la durée du CDD ou de l'action de pstsoanlfoieansin du CDI une rémunération basée sleon les dntipooiiss légales applicables, siot au juor de la sgiaurte de ce texte, une rémunération qui ne puet être inférieure ni au Simc ni à 85 % de la rémunération mnillmae prévue par la présente convention.

Article 20.5 Financement

Les cotatms de poasiaiftoinnisreson snot financés par les fdons collectés au trite de la prsrfaioetisnolain siuivant les critères fixés aumennlelent par la coosmsiimn mitxe ptriariie en catcenotriion aevc l'OPCA.

Article 21 Périodes de poisofsonisretlaain

La période de ploesinnitsoisrafaon a puor oebjt de favoriser, par des aictnos de formation, le matianen dnas l'emploi de salariés en ctaront à durée indéterminée et d'acquérir une des docluiafatins prévues par les dtinsspoios légales et réglementaires et précisée cquahne année par la comissomin pairitae nnaaitoe de l'emploi et de la ftioroman pimlneeoissfoe (CPNEFP) de la branche, dnas le crade des priorités tnriaeles fixées par les pniaerreats sociaux.

Les périodes de prise en compte des périodes de :

- ? aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI);
- ? aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI);
- ? aux salariés en contrat à durée déterminée revêtu d'une structure d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, etc.).

Les périodes de prise en compte de la branche professionnelle des salariés sont :

- ? salariés dont la qualification doit être adaptée à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail;
- ? aux salariés qui comptent 15 ans d'activité professionnelle dans la branche ou 20 ans d'activité professionnelle;
- ? aux salariés âgés d'au moins 45 ans et d'ancienneté minimale de 1 an dans la dernière structure qui les emploie;
- ? aux salariés qui escomptent la création ou la reprise d'une entreprise;
- ? aux femmes qui renouent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental;
- ? aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par les dispositions légales et réglementaires;
- ? aux salariés qui représentent leur activité professionnelle suite à un arrêt médical ou à un accident de travail d'une durée supérieure à 12 mois;
- ? aux salariés ayant exercé un mandat syndical d'une durée supérieure à 3 ans consécutifs;
- ? à toute autre catégorie de bénéficiaire définie par la CPNEFP, dans le cadre des priorités professionnelles fixées par les partenaires sociaux.

La période de prise en compte sera fixée par :

1. Formation qualifiante mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail;
- ? siot enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP);
- ? siot reconnue dans les classifications de l'Insee ou de la branche;
2. Accès au socle de compétences de base (CLEA);
3. Accès à une certification du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 21.1

Articulation avec d'autres dispositions

Les périodes de prise en compte des périodes de travail s'articulent avec d'autres dispositions afin d'assurer globalement l'acquisition d'une certification ou qualification, d'où la nécessité de définir des priorités entre elles.

Les périodes de prise en compte peuvent être cumulées de manière à bénéficier du salaire.

Article 21.2

Durée

La durée minimale de la période de prise en compte est fixée à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas aux : anciens participants de la formation financée par l'acquisition de leur expérience; formations financées dans le cadre de l'abondement CPF; formations sanctionnées par les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La liste des qualifications professionnelles en priorité au titre de la période de prise en compte est fixée par l'OPCA, ainsi que les priorités, critères et échéancier de financement par l'OPCA, sont définis par la CPNEFP, dans le cadre des priorités professionnelles fixées par les partenaires sociaux.

Article 21.3

Période de prise en compte des formations

Les partenaires sociaux de la branche recommandent la désignation d'un tuteur. Le salarié choisi pour être tuteur est volontaire et justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification reconnue en rapport avec l'objectif de prise en compte visé.

Le tuteur s'exerce dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord. Sa réserve de remplir les conditions d'expérience et de qualification, l'employeur peut bénévolement assurer la fonction de tuteur non indemnisé.

Article 21.4

Financement

Les périodes de prise en compte des formations financées par les fonds collectés au titre de la prise en compte des formations sont soumises aux critères fixés ci-dessous en ce qui concerne l'OPCA.

Chapitre III

Moyens de développement de l'emploi et des compétences pour la branche

A. Outils de développement des métiers et des qualifications

Article 22

Observatoire professionnel des métiers et des qualifications

La diversité des activités, la monotonie des structures, le développement des besoins, et donc des services, entraînent une transformation continue des métiers que la branche doit être en mesure d'anticiper.

En conséquence, les partenaires sociaux décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

Article 22.1

Composition

Les membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire sont les mêmes que ceux de la CEFNPP qui se réunit deux fois par an en formation d'observatoire.

Cet observatoire pourra être une coprésidence de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications éventuellement créé au sein de l'économie sociale.

Article 22.2

Objectifs

Les objectifs de cet observatoire sont :

- ? cartographier et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les conjonctions et complémentarités qu'en tire la CEFNPP en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition des partenaires sociaux, des acteurs et des salariés de la branche;
- ? contribuer à identifier les freins à l'affectation des métiers du secteur par une mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation;
- ? constituer une instance de réflexion prospective, de partage d'information et d'analyses au-delà des métiers.

Article 22.3

Missions

L'observatoire a pour missions :

- ? de prioriser des données essentielles à la CEFNPP;
- ? de mettre en œuvre les priorités professionnelles en matière de formation;
- ? de contribuer à l'élaboration des orientations stratégiques de la formation professionnelle pour la branche;
- ? de conduire des études prospectives visant à permettre une prospective des emplois.

Article 22.4

Fonctionnement

L'observatoire fonctionne selon les modalités de la CPNEFP. Les membres élus en tant que président et vice-président sont les mêmes que ceux élus au niveau de la CPNEFP.

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

L'OPCA est chargé de fournir tous les éléments utiles à la réalisation des travaux techniques.

L'OPCA réalise des travaux réalisés snot tainrmiss à la CNPEFP et aux CPREFP. Les CPEFRP doivent faire reneomtr tuteurs données tuhecienqs poanvut intéresser l'observatoire.

B. ? Ommsiage piaarirte culceleor agréé de la brcanhe (OPCA)

Article 23

Objets et mniissos

Dans le respect de la législation en vigueur, l'OPCA a puor moissin de curebtinor au développement de la foirmtaon pnsenoirofelle ctouine des salariés de la branche, dnas le cdrae des oairtinnets et priorités définies par les ptnraeeres saiuox en cmossimoin mitxe pitraiae et précisées amneennluelt par la CNPEFP.

À ce titre, l'OPCA a ntnamemot puor ojebt de clceleor et de gérer l'ensemble des cortnntubiois des streurcuts au tirte de la faritmoon pnloseosnrlefe cnioute vsnait nmnamoett :

- ? l'expression des bonseis ivnidileuds définis au sien des structures, dnas le cdare du développement des compétences et du maeintn dnas l'emploi, en aoiuttrorian aevc lreus eejnux stratégiques ;
- ? la sécurisation des proaucs professionnels, dnas le crade d'une cnuoircostn partagée entre epeuloymrs et salariés puor le développement de la fotimoran pnsnoflesoiere ;
- ? le développement de la quictfiloiaan pnreseooiflne des salariés, au travers noentmmt de la poormtin du cptomte peensoml de formation.

L'OPCA de brcanhe cortunibe ainsi notamment, dnas le rpesect de la réglementation en vgieuur :

- ? au femnnicat de la fomtoain pnenslessoofree cnuitone : coûts pédagogiques des setags et fairs cecnoannt les sitagaeris (frais de transport, hébergement, rémunération et charge, fairs de garde le cas échéant) ;
- ? au fneconemimtot de l'observatoire pseiorcptf des métiers et des qtfinoicaluas ;
- ? au fenicnenamnt d'études ou de rhercece intéressant la monisdrtoiean du setecur ;
- ? à l'informamnt, à la ssatbienisilon et au cneisol à diinesottan des eemrluopyys et des salariés sur les bnsioes et les meynos de foaiomrtn ;
- ? à l'ingénierie de fmioortan à daetsiton des rsseopleanbs et detcruers de structures, sur les beisnos et les meynos de formation.

Il s'agit pceraneilpimnt :

- ? de mettre en palce et développer la pquiloite de foimoarn spécifique de la bnacrhne en s'appuyant sur les oiimoatens et priorités définies par les peenraars suoaix et précisées par la CEPFNP ;
- ? de mlosiebr l'ensemble des facenmnteis dbpoeinlsis légaux ou conventionnels, nmaonemtt publics, puor aeaccopnmgr l'effort de frotomain des structures.

Article 24

Désignation

Compte tneu des enjeux liés à la mioadsenrtoin du secteur, l'OPCA Unfomtioaim est désigné puor une durée limitée à 10 ans. Un pooltoore de paeirranatt est cclnou parallèlement par les pniretearas suoiaox aevc l'OPCA.

Le cmahp d'intervention géographique de l'OPCA est national, il cepmrod le ttroiere métropolitain ainsi que les départements d'outre-mer.

Son cmahp d'intervention pssnoifeonl s'exerce au bénéfice des suctuertrs de la bchmae définie par le cmahp d'application de la présente convention.

Sous réserve de l'établissement d'une cinoovennt négociée sur la bsae du ptcloore de partenariat, les paeritraes sociaux décident de cfeoin l'ensemble de ces mniissos à un ograismne piraratie cetclelor agréé unque : Uniformation.

C. ? Ctniboruoin des eepmyluros au trtie de la ftaorimon poeensisroffne cuitonne

Article 25

Taux de corbiutntion légal et centonvnieneol

Conformément aux dioisnostps de la loi du 5 mras 2014 les scrctuers rlevavnt du cmhpu du présent acord vrseent à l'OPCA une coitnoirubn légale snivuat la tiliae des sertutcrs de 0,55 % à 1 % de la mssae saaarille au trite de la faitmoran cnuoite de lreus salariés.

Cette crootbnitoin est gérée par l'OPCA soeln les modalités prévues par la loi.

Les sgtaaiens du présent ttxee civoennnt de roricduene une cniortbouin cnoetnnlilvonee supplémentaire de 1,49 % à 1,04 % de la mssae salariale, sanivut la tiliae des structures.

Par conséquent puor tuotes les srcttuues de la branche, quel que siot le nmrbœ de leurs salariés, le tuax de cbttiunroon est de 2,04 % de la masse sliraiae burte puor le fanneeimnt de la formioatn professionnelle.

Le tuax de 2,04 % présenté ci-dessus n'inclut pas la ctonitobiun des ereplymous aux terits des CIF des ctoratns à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux doioitnpsss légales.

a) Répartition de la citatosion légale

Le présent acordc prévoit puor les scutetrus de la brchane de mions de 10 salariés une couotbirin légale de 0,55 % du mnaont des rémunérations versées pdnaent l'année en cours, à vseer à l'OPCA. Cttee cbiorutinon de 0,55 % est dédiée au fimceannnt des aincots de poistofeianassoimln et du paln de formation.

La répartition de la coiorutbnin de 0,55 % déterminée par décret en Cieonsl d'État n° 2014-1240 du 24 obcrote 2014 est la suavtnie :

- ? fanennicemnt des aotincs de professionnalisation, à heautr de 0,15 % ;
- ? paln de formation, à htuaeur de 0,40 %.

Le présent acordc prévoit puor les strctures de la bachme de 10 salariés à mions de 50 salariés une cotiobitntr légale de 1 % du manotnt des rémunérations versées pdnenat l'année en cours, à veres l'OPCA, suaf acordc dérogoaire d'entreprises cncnoent le vsmreent de la cniutbroon légale au ttire du CPF. Les panratrees scuoaix préconisent le veermesnt intégral de ctete ctitnobiorun auprès de l'OPCA.

La répartition de la ctuoioitrbn de 1 % déterminée par décret en Cosenil d'État n° 2014-1240 du 24 ootrcbe 2014 est la saniuvtie :

- ? au FPSPP, à huteaur de 0,15 % ;
- ? à la psrie en cgahre du congé idiuviednl de formation, à hetaur de 0,15 % ;
- ? fanennicimnt des aincots de professionnalisation, à hutauer de 0,30 % ;
- ? paln de formation, à htuaeur de 0,20 % ;
- ? ctopme pnsoeenrl de formation, à htuaeur de 0,20 %.

Le présent acordc prévoit puor les stuetrcs de la brhancne de 50 à moins de 300 salariés une cotriobitntr légale de 1 % du mtmonat des rémunérations versées pdnneat l'année en cours, à vserer l'OPCA, suaf acordc dérogoaire d'entreprises cncnoent le vmeesmt de la ctnbooiutrin légale au ttire du CPF. Les pienertraas sicuoaix préconisent le vmeesret intégral de ctete cbuioittrun auprès de l'OPCA.

La répartition de la cimotiotbun de 1 % déterminée par décret en Cnisoel d'État n° 2014-1240 du 24 otbroce 2014 est la savtinue :

- ? au FPSPP, à heutaur de 0,20 % ;
- ? à la psrie en cgahre du congé ieuividvl de formation, à hueatur de 0,20 % ;
- ? au ficamnneent des aincots de professionnalisation, à huauter de 0,30 % ;
- ? au paln de formation, à huauter de 0,10 % ;
- ? du coptme perosnenl de formation, à heuutar de 0,20 %.

Le présent acordc prévoit puor les struuctes de la brcanrhe de 300 salariés et puls une ctiorubntion légale de 1 % du manotnt des rémunérations versées pednant l'année en cours, à verser à l'OPCA, suaf acordc dérogoaire d'entreprises cncnoent le vmeesmt de la cnoiiuortbntr légale au ttire du CPF. Les paerintas sicuoaix préconisent le vsmreent intégral de ctete ctioittrun auprès de l'OPCA.

La répartition de la cboitiorumn de 1 % déterminée par décret en Csnioel d'État n° 2014-1240 du 24 otbroce 2014 est la snativue :

- ? au FPSPP, à huetaur de 0,20 % ;
- ? à la psrie en crhgae du congé ineuidvdl de formation, à heuutar de 0,20 % ;
- ? au faceimnennt des aincots de professionnalisation, à huteaur de 0,40 % ;
- ? du cmpote penreosnl de formation, à hauteur de 0,20 %.

b) Répartition de la curontobiitn cneliotlnnoeve

Les cntrobitnois cloienoevntnens supplémentaires au titre du développement de la ftraoimn psnllosenofree snot gérées par les mreembs de la brcanrhe à cet eefft au sien de l'OPCA et fnot l'objet d'une comptabilité distincte.

La répartition des cooruibntins ceinlnen voonts au titre du développement de la fomtoiam poiefflhnssnoe est articulée de la manière suvanite :

- ? 1,49 % puor les eepmsets de moins de 10 salariés ;
- ? 1,04 % puor les eirtnpseers de 10 à moins de 50 salariés ;
- ? 1,04 % puor les eetimpres de 50 à moins de 300 salariés ;
- ? 1,04 % puor les estniepers de 300 salariés et plus.

D. ? Fnnaemteics du paln aunnel de foairmton

Article 26

Financements complémentaires

La psrie en craghe de la totalité des aotincs de fiomoartn décidées dnas le prgramome aenunl de formation, qui puet dépasser le tuax de crobtuionin de 2,04 %, est reudne psisbole par l'obtention des fatinnecmens parenovnt de csiesas de sécurité sociale, de cnelosis départementaux ou de cilsones régionaux et des ditopisfss de cencoifanemnt public.

Article 27
Mobiliser les aedis pqueuubls à la foartimn

Les peatenrairs suocaix intveint les eyrlouems à erednpn terre totues les démarches puor mbosileir et ueillstr tuotes les aedis pequbilus de façon à fiavorser l'accès à la formation.
Les patrneearis soacux sainehotut également que des EEDC (engagements de développement des eolmpis et des compétences) régionaux (ou toteus atuers feomrs de coevinnonts anyat puor oitejbcf d'abonder les etroffs de faromotin des structures) seonit mis en plcae et renouvelés dnas le temps.

Chapitre IV
Priorités d'action de la bnrcache
Article 28
Priorités d'action en matière de fmoiraotn ctouinne

La négociation tenlanire sur les objcties et les moyens de la framotoin pnesfonoslrée porte sur les thèmes prévus par les doniosjpsis légales et réglementaires.
Les pteierans suioacx définissent tuos les 3 ans, les ocetjbifs pioertriris de la branche, en matière de fiortamon professionnelle, ntemmaont les pibculs et qoituiflcinaas pirretriaois puor les cortants et périodes de professionnalisation.

Article 29
Axes foatnduemnax

L'objectif est de réaliser un effort itnoamptr et pmeneart de qioiualaftcn des salariés, en lein aevc les activités et les pejrots des structures, petrmaentn un aenceismorsct ctinou et siaifnitgcf du nombre de salariés qualifiés dnas la branche.
Afin d'atteindre cet objectif, les paraeetrirs siouacx pensot le pirpcne de l'intérêt d'utiliser tuos les dstisfoiips pmteetnat d'acquérir de nueeolvls qtciuafonialis et compétences.

Article 30
Priorités tlneinars

Pour les 3 pmieacohs années (2017-2019), les oiecfjbs peairotriis de la brchnae snot les svautnis :
? fsiavorer l'obtention de qcialinaotufs puor les catégories d'emplois non qualifiés, et nommteant les eimpos d'intervention, en prtiiuaecr par le DAES ? spécialité anecmacogmpent de la vie à doimilce ?
ou ? spécialité apmmacencoegnt de la vie en srttucue cieoclvite ?, le DETISF, le DEAS, le DEI, et puor les salariés en corus de proacrus puor l'obtention du DEVAS et du DAEMP ;
? fevisaror les anoitcs de foirmaotn de penrefinoecmtnet et/ ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ;
? fesvriaor l'obtention de qoactifnauilis ou l'élévation du niveau de qlofiaitaucn puor les salariés bénéficiant d'une expérience de puls de 10 ans n'ayant pas changé de catégorie ;
? fletcair l'obtention de qutafioiclan puor les epimlos d'encadrement (notamment ranspoelbse de seuetor et cadre de secteur) ;
? frvsieoar la qactfiualin puor les eoilpms de dreiciton (niveaux II et I) conformément aux dnsistooiips légales et réglementaires ;
? mtrete en place les cronatts et périodes de pasaensotoifsoilnim nantmeomt puor les salariés de puls de 45 ans ;
? faeirsovr les anotics pteetamnt la msie en ?uvre de pocruas pioeonrssenfl puor nntenamot ftliciear le mtinaein dnas l'emploi des salariés ;
? frveaiors les frmnoiators liées à la fictoonn trtoaule ;
? fsioevnr les frmnoaits ptenarmet de prévenir et d'agir sur les rqueiss peonssnfiroes nntmomeat liés à la pénibilité et aux RPS.
Dans le cadre des périodes de professionnalisation, la litse des plciubs onavrt diort à période de pfoonsaierinsosthn est complétée par le pibcul saiuunt : salariés qui cmneotpt 10 ans d'activité professionnelle.
Ces priorités snot déclinées auleenlnment par la CENFPP qui les cmnuoqime à l'OPCA désigné.

Chapitre V
Apprentissage

La négociation rtaivee à l'apprentissage s'ouvrira au second steermse 2017. »
Article 2 - Agrément
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Conformément à l'article L. 314-6 du cdoe de l'action sicolae et des familles, le présent ananevt est transmis, puor agrément, au mniisrte des afaires sociales.
Il entre en vuigeur le pirem jor du mios suavnt la pctioibulan de l'arrêté d'agrément au Jroanu l'officiel.
Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les pnteriares sacoiux dnnameet également l'extension du présent avenant.
Article 4 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Le présent aevnant est enclou puor une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 a modifié en pfonuodr les règles reltavies à la fmartoin professionnelle.
Le présent anevant est cocnlu puor aerdoccr le ttire VI de la cvoentonin ctvielcloe de la bnhcare de l'aide, de l'accompagnement, des snios et des sveercis à dicimole sur ces nlovelues disoosiitnps légales.
Les ptears sinaegriats cennnoinevt des dsnitiois pois staenvuis :

Accord du 19 décembre 2017 relatif à la prime politique salariale

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP CSF ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT,

Article 1er

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'à sa mise en ?uvre dans la totalité des structures.

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2018

L'enveloppe financière non consommée 2017, soit 0,11 % de la masse salariale annuelle brute, est versée sous la forme d'une prime en l'occurrence à l'ensemble des salariés.

Chaque salarié de la branche en poste au 31 décembre 2017, perçoit une prime exceptionnelle sur la base de 0,11 % de son salaire annuel brut 2017.

Article 2 - Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'à sa mise en ?uvre dans la totalité des structures.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. - Agrément

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'à sa mise en ?uvre dans la totalité des structures.

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2018

Le présent accord 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.

Article 4 - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'à sa mise en ?uvre dans la totalité des structures.

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2018

Les partenaires sociaux déclarent également l'extension du présent accord.

Par nature, cet accord s'applique à l'ensemble des sucursales de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2018

L'avenant n° 35-2017 du 25 avril 2017 relatif à la révision de la valeur du point a fait l'objet d'un refus d'agrément par arrêté ministériel du 13 octobre 2017, publié au Journal officiel du 20 octobre 2017, à la suite de la décision de refus d'agrément du 6 octobre 2017.

Cet avenant prévoyait une augmentation de 0,44 % de la valeur du point au 1er octobre 2017. Cette hausse s'inscrivait dans le schéma de l'enveloppe budgétaire accordée par le ministère, hors de la conférence sociale de la DCGS du 3 février 2017.

L'intégralité du reliquat (0,11 %) du taux d'évolution de la masse salariale de l'année 2017, soit 0,44 % au 1er octobre 2017, a été consacrée à la revalorisation de la valeur du point.

À la suite de ce refus d'agrément, les partenaires sociaux de cet avenant ont exercé le 16 novembre 2017 un recours gracieux à l'encontre de la décision de refus d'agrément du 6 octobre 2017, auprès de la mission des solidarités et de la santé.

Ce refus porte préjudice à la branche à plusieurs égards :

? la situation des salariés de la branche se dégrade du fait de l'absence d'évolution salariale. Depuis maintenant plusieurs années, les primes nouvelles de notre grille sont en baisse sous le poids de la stagnation des salaires de la branche et de la dégradation de l'attractivité de notre secteur.

En conséquence et en l'absence de réponse de la ministre, les partenaires sociaux décident d'affecter l'enveloppe non consommée en 2017 sous la forme d'une prime exceptionnelle versée aux salariés.

Les partenaires sociaux du présent accord décident des dispositions suivantes :

Avenant n 36-2017 du 25 octobre 2017 relatif au temps et aux frais de déplacement

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP CSF ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 4 juin 2018

Les dispositions des articles V. 14 à V. 14.4 sont remplacées et complétées par les dispositions suivantes :

« Article 14
Les déplacements
Article 14.1
Préambule

Les déplacements des personnes d'intervention font partie intégrante de leur activité professionnelle et sont pris en charge sur la base des dispositions suivantes :

Article 14.2
La prise en charge des déplacements

Une demi-journée est constituée soit :

? de la matinée qui débute lors de la première intervention et s'achève lors de la pause repas ;

? de l'après-midi/ soirée qui débute lors de la première intervention après la pause repas et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les temps de déplacement nécessaires entre deux séquences successives de travail effectués au cours d'une même demi-journée sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel, dès lors qu'elles sont consécutives.

Lorsque les séquences successives de travail effectués au cours d'une même demi-journée ne sont pas consécutives, le temps de déplacement entre ces deux séquences est reconstitué et considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'employeur peut utiliser des outils financiers et le contrôle de ces temps de déplacement. Cependant ces outils ne doivent pas empêcher la vérification des temps et kilomètres sur la base du réel effectué.

Les mêmes règles s'appliquent pour les salariés qui travaillent de nuit.

Article 14.3
Indemnisation des frais de déplacement

Une demi-journée est constituée soit :

? de la matinée qui débute lors de la première intervention et s'achève lors de la pause repas ;

? de l'après-midi/ soirée qui débute lors de la première intervention après la pause repas et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les frais de déplacement exposés par les salariés entre deux séquences successives de travail effectués au cours d'une même demi-journée sont pris en charge dans les conditions exposées ci-après, dès lors qu'elles sont consécutives.

Lorsque les séquences successives de travail effectués au cours d'une même demi-journée ne sont pas consécutives, les frais de déplacement entre ces deux séquences sont reconstitués et pris en charge dans les conditions exposées ci-après.

L'employeur peut utiliser des outils financiers et le contrôle de ces frais de déplacement. Cependant ces outils ne doivent pas empêcher la vérification des temps et kilomètres sur la base du réel effectué.

Les mêmes règles s'appliquent pour les salariés qui travaillent de nuit.

a) Utilisation d'un véhicule automobile : 0,35 ?/ km

La décomposition du montant de l'indemnité kilométrique est la suivante :

Décomposition	Pourcentage	Montant en ?
Amortissement	32,32 %	0,11
Érosion prix d'achat	4,04 %	0,01
Assurances (trajet personnel sans transport de personne)	13,68 %	0,05
Garage (entretien)	8,95 %	0,03
Carburant	36,90 %	0,13
Entretien	3,24 %	0,01
Garage (local)	0,87 %	0,01
Total		0,35

b) Utilisation d'un 2 roues à moteur : 0,15 ?/ km

c) Utilisation d'un moyen de transport en commun, ou d'un service public de location de vélos conformément aux dispositions réglementaires

Pour les salariés d'intervention qui utilisent les transports en commun à titre personnel la durée du trajet est supérieure ou égale à un mi-temps, l'employeur prend en charge 100 % du coût d'un abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel valable dans le secteur de travail sur présentation de l'abonnement susvisé.

Pour les salariés dont la durée du trajet est inférieure à la moitié de la durée légale du travail, l'employeur devra remboursé le titre de transport à l'unité soit, si cela est moins coûteux, 100 % de l'abonnement du salarié.

L'article 14.3 a et b reste inchangé et fera l'objet d'une négociation au cours de l'année 2018 conformément avec l'ouverture de la négociation relative aux trajets.

Article 14.4
Assurance des trajets et/ ou déplacements professionnels

Le salarié peut être amené, à la demande de l'employeur, à utiliser son véhicule personnel pour la réalisation de missions spécifiques telles que le transport accompagné ou les courses.

Si la couverture de ces missions spécifiques entraîne un surcoût de la prime d'assurance personnelle pour le salarié, ce coût supplémentaire est pris en charge par l'employeur sur présentation d'un justificatif ce qui n'est pas le cas si l'employeur souscrit une assurance collective pour ces missions.

Les frais d'assurance occasionnés par les trajets et/ ou déplacements professionnels sont quant à eux pris en charge dans le montant des indemnités kilométriques conformément aux dispositions de l'article V. 14.3.

Article 14.5
Clause suspensive et date d'effet
a) Préambule

Les parties susdites décident, à titre préliminaire et compte tenu de l'impact financier des dispositions précédentes, de suspendre leur accord jusqu'à la conclusion de négociations mentionnées dans le V. 14.5 b.

En tout état de cause, le fonctionnement des frais et temps de déplacements dans les conditions exposées aux articles V. 14.2 et V. 14.3 doit constituer le point de départ des négociations financières jusqu'à obtention du financement dédié.

L'obtention du financement de ces dispositions est une priorité pour les partenaires sociaux de la branche. Afin de mobiliser les pouvoirs publics sur le sujet, les signataires conviennent de présenter une proposition annuelle à la CPJNI l'état du financement de ces dispositions. Ces éléments permettront aux partenaires sociaux d'établir un rapport annuel qui sera transmis aux pouvoirs publics.

b) Clause suspensive

Les dispositions des articles V. 14.2 alinéa 3 et V. 14.3 alinéa 3 n'entrent en vigueur qu'à compter de la date de leur agrément et du financement effectif des temps et frais de déplacement liés aux séquences suivantes de travail au cours d'une même demi-journée, par l'ensemble des financeurs dont l'État et les collectivités départementales. Les dispositions susvisées n'ont pas d'effet cumulatives.

Cette disposition doit être appréciée au regard de la situation de chaque surcoût éprouvé vis-à-vis de ses financeurs, dont l'État et le conseil départemental dont elle dépend, afin d'apprécier la mise en œuvre de ces dispositions au profit de ses salariés. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 4 juin 2018

Les dispositions sont inchangées.

Article 3 - Clause suspensive et date d'effet

En vigueur étendu en date du 4 juin 2018

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date de son agrément et du financement effectif des temps et frais de déplacement liés aux séquences suivantes de travail au cours d'une même demi-journée, résultant du présent accord, par l'ensemble des financeurs dont l'État et les collectivités départementales. Les dispositions du présent accord n'ont pas d'effet cumulatives.

Cette disposition doit être appréciée au regard de la situation de chaque surcoût éprouvé vis-à-vis de ses financeurs, dont l'État et le conseil départemental dont elle dépend, afin d'apprécier la mise en œuvre du présent accord au profit de ses salariés.

(1) *Article étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 25 février 1998, n° 95-44.096, n° 985).*

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 4 juin 2018

Les parties susvisées demandent également l'extension du présent avenant.

Article 5 - Durée

En vigueur étendu en date du 4 juin 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juin 2018

Les salariés d'intervention de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services de proximité effectuent de nombreux déplacements dans l'exercice de leurs fonctions puisqu'ils peuvent intervenir aux domiciles des personnes âgées au cours d'une même journée.

La question de la prise en charge de ces temps et frais de déplacement revêt donc une importance majeure et constitue une priorité pour les partenaires sociaux de la branche.

Ils s'engagent à ce titre les dispositions du présent accord annexé à la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement :

« Améliorer la qualité de l'intervention à domicile.

Cela passe par un renforcement de la qualification et de la coordination des intervenants, ce qui suppose de valoriser et de reconnaître les efforts de qualité dans le coût de l'intervention. Grâce au relèvement des plafonds d'aide et aux efforts complémentaires de l'État en matière de la branche de l'aide à domicile, des mesures ciblées de réduction des coûts des services et des frais de déplacement des intervenants seront mises en œuvre, afin de lutter contre la précarité et de contribuer à la stabilité des intervenants et à la poursuite de l'activité dans le secteur, en cohérence avec les priorités des partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social à l'échelle de la branche de l'aide à domicile. » [Volet 3 ? (1.1) du présent accord annexé à la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement.]

Les parties susvisées ont également convenu de structurer les temps de déplacements et trajets, par une optimisation des itinéraires d'intervention, dans un esprit de développement durable et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux du présent accord ont décidé des dispositions suivantes :

Avenant n 37-2017 du 19 décembre 2017 relatif à la sécurisation juridique

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP CSF ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2018

Les dispositions de l'article 6 du titre Ier sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 6 Sécurisation juridique

Sauf dispositions légales ou réglementaires le permettant, les accords d'entreprises ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions ci-dessous et ses avenants.

Dans les matières suivantes, les accords d'entreprises conclus postérieurement à la présente convention collective ne peuvent comporter des dispositions différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention collective sauf lorsque les accords d'entreprises assurent des garanties au moins équivalentes :

- ? la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- ? l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- ? l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la possibilité de leur pourvoir ;
- ? les primes pour travail dangereux ou insalubres. »

Article 2 - Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2018

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.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2018

Les parties susdites acceptent également l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2018

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les dispositions conventionnelles au regard de la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et plus particulièrement sur la question de l'articulation entre l'accord d'entreprise, et les dispositions conventionnelles de branche.

Les parties signataires du présent avenant décident des dispositions suivantes :

Avenant n 38-2018 du 5 septembre 2018 relatif à la mise à jour de la liste des diplômes

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP CSF ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT ;
FNASFO ;
FNOS CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 mars 2019

Les dispositions B. 1, C. 1, C. 2, C. 3 et E. 10 de l'article 4, ci-après, du titre III de la CCB refaites aux épreuves notées remplacées par les dispositions suivantes :

« B. 1. Employé (e) à domicile

Finalité :

? réalisation et adhésion à l'accomplissement des activités domestiques et ménagères effectuées auprès de personnes ne pouvant plus faire face en raison de troubles mentaux et/ou mentaux des difficultés passagères ;
? assurer les personnes les plus vulnérables qui ne peuvent faire seules les actes courants de la vie courante.

Principales activités :

? adhésion aux personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne ;
? adhésion aux personnes dans les activités de la vie quotidienne.

Conditions particulières d'exercice de la fonction :

? exercer sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

Conditions d'accès/ compétences :

En cours d'accès au diplôme d'état de technicien de l'intervention sociale et familiale par formation ou par validation des acquis et de l'expérience dans les conditions qui sont définies par réglementaire.

En cours d'accès au diplôme d'auxiliaire de vie sociale soit par la formation soit par la VAE, ou titulaire d'un des diplômes, certifications ou titres suivants :

? BEP carrière sénior et sociale ;
? BEP Aesangpmocmt sions et scervies à la pmsnoe (ASSP) ;
? Bac pro ASSP ;
? Bac pro service en milieu rural ;
? BEPA option services, spécialité services aux personnes ;
? BEPA service aux personnes et aux territoires (SAPAT) ;
? Bac pro SAAPT ;
? BEPA, option économie familiale et rurale ;
? BEPA services spécialité service aux personnes ;
? CAP agricole, option économie familiale et rurale ;
? CAP agricole et para-agricole employé d'entreprise agricole option employé familial ;
? CAP petite enfance ;
? CAP apcnomaagct éducatif petite enfance ;
? CAP employé tuteur de collectivités ;
? CAP assistant technique en milieu familial et collectif ;
? CAP service aux personnes et vétérinaire escarp rural ;
? titre assistant de vie du ministère du travail ;
? titre employé familial polyvalent ;
? brevet d'aptitude des personnes souffrant de handicaps techniques.

La cotation des diplômes de cette catégorie requiert une maîtrise des outils et techniques de base nécessaires à l'emploi.

C. 1. Auxiliaire de vie sociale

Finalité :

? effectuer un accompagnement social et un soutien auprès des publics vulnérables, dans leur vie quotidienne ;
? adhésion à la stimulation, accompagnement, soulagement, aide à la réalisation de la vie quotidienne et/ou à la prise en charge d'une personne qui est dans l'incapacité de faire seule les actes courants de la vie courante.

Principales activités :

? accompagnement et adhésion aux personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne (aide à la mobilité, adhésion à la toilette, adhésion à l'alimentation ?) ;
? accompagnement et adhésion aux personnes dans les activités quotidiennes de la vie quotidienne (aide à la réalisation des courses, adhésion aux repas, travaux ménagers) ;
? accompagnement et adhésion aux personnes dans les activités de la vie sociale et relationnelles (stimuler les relations sociales, accompagnement des activités de loisirs ?) ;
? participer à l'évaluation de la situation et adapter son intervention en conséquence ;
? coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs.

Conditions particulières d'exercice de la fonction :

? exercer sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

Conditions d'accès/ compétences :

? diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social spécialité accompagnement de la vie quotidienne (DEAES) ;
? diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) ou du CAFAD (sont dispensés de cette condition les personnes titulaires d'un diplôme d'état de technicien de l'intervention sociale et familiale qui justifient d'une expérience professionnelle dans un emploi d'intervention à domicile d'au moins 6 mois), mention complémentaire « adhésion à domicile ».

La cotation des diplômes de cette catégorie requiert une bonne maîtrise des outils de base nécessaires à l'emploi.

C. 2. Adhésion médico-psychologique

Finalité :

? participer à l'accompagnement d'enfants, d'adultes handicapés ou non et de personnes âgées dépendantes, afin de leur apporter l'assistance individualisée que nécessite leur état psychique et physique.

Principales activités :

? accompagnement et adhésion aux personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne (soins d'hygiène, de confort, activités quotidiennes ?) ;
? adhésion aux personnes jeunes, des activités éducatives visant à encourager l'expression orale, à éveiller, à distraire, à favoriser l'expression corporelle ;
? accompagner et accompagner les personnes âgées dans les activités de la vie sociale et relationnelles ;
? participer à la prévention et à la sécurité de la personne.

Conditions particulières d'exercice de la fonction :

? exercer ses activités sous la responsabilité d'un professionnel de santé ou paramédical.

Conditions d'accès/ compétences :

? diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social spécialité accompagnement de la vie quotidienne ;
? titulaire du DEAMP, diplôme d'état d'adhésion médico-psychologique.

C. 3. Adhésion (e)

Finalité :

? contribuer à la prise en charge d'une personne, participer à des soins répondant aux besoins d'entretien et de continuité de la vie des personnes en vue de leur autonomie et de leur bien-être.

Principales activités :

? asurse des snios d'hygiène, de cofnrot et des sions préventifs ;
? ppiaticre à l'identification des bnoseis de la personne, siut son évolution et en imnrofe le cteodaonirur de scervies de snois ;
? iofmme les pnenosers des sions ctonraus dispensés et dnnoe des inotnafmrioms crueotnas à l'entourage ;
? ppicartie à la prévention de la dépendance de la personne, la siumtle ;
? stiuie son aticon au sien d'une équipe de taarvil piinaidlsrlpcre et trmseant ses observations.

Conditions particulières d'exercice de la ftoiconn :
? excree ses activités suos la responsabilité d'un infirmier.

Conditions d'accès/ compétences :
? tairtuile du DEAS, diplôme état d'aide-soignante.

La cfasitiloaion dnas cette catégorie rerquiet une bnone maîtrise des oiltus de bsae nécessaire à l'emploi ;
? les étudiants ifnrmieims tiuratelais d'une équivalence du diplôme d'état d'aide-soignant (DEAS).

C. 4. Araliuixe de puériculture

Finalité :

? pcpiaite à la pirse en caghre ienliulvide jusqu'à l'adolescence de l'enfant bein portant, maadle ou handicapé ;
? répond aux beosnis qunditeois de l'enfant, pcriatipe asusi aux snios spécialisés qui luer snot donnés et orsigane des activités d'éveil.

Principales activités :

? paipctice à l'identification des beinoss de l'enfant, siut son évolution, en ionrmfe et en med cotmpe ;
? ptripaice à l'identification des rcersuoess preorps à l'enfant, à sa famille, à son eomennenmvt ;
? alpqiue les méthodes et meonys adaptés à l'exécution de sonis ;
? coloblare à l'organisation de la vie de l'enfant, en fsmmaiaot sa pptoiaicatrïn dnas teotus les activités qnentiudoies ;
? sutie son aticon au sien d'une équipe de taaravl et tmnsreat ses observations.

Conditions particulières d'exercice de la fmiotcon :

? excree ses activités suos la responsabilité d'une puéricultrice, d'une éducatrice de jeeuns enfants, d'un ifernmiir ou d'autres pforeoessnlnis du seuectr santé, éducatif ou social.

Conditions d'accès/ compétences :

? tatlruie du CAFAP.

La cscitoilasaifr dnas cette catégorie rreiquet une bonne maîtrise des oltius de bsae nécessaire à l'emploi.

E. 10. Rloannessbpe de secteur

Finalité :

? ayslane la dmeande et psprooe au dnamudeer le secvire le puls adapté à ses beoins ;
? eanrdre une équipe de poesrenl d'intervention ;
? en ausrse sa msie en ?uvre et le sivui en mabislonit les rusoesces heamnuis nécessaires.

Principales activités :

? évalue les bnseois ;
? définit un pejort de vie du daudmneer aevc lui ;
? fmoairse l'action qui srea msie en ?uvre ;
? évalue régulièrement l'intervention ou l'aide tqicnuhee msie en ?uvre ;
? ongrasie l'activité des iententvans ;
? les évalue et ppssoore des pnlas de famiotorn individuels.

Conditions particulières d'exercice de la ftiotcon :

? exerce suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

Conditions d'accès/ compétences :

? les compétences nécessaires aseuciqs par la fmrtioian initiale, la fmtraooin ou l'expérience professionnelle, alnliet théorie et ptariuqe de pcusersos avancés.

Elles csodorenentp le puls snuovet à ceells déterminées au nvaieu III de l'Éducation nationale, tel que natmnoemt :

? un diplôme d'état CESF, d'assistante sociale, d'éducateur spécialisé ou de taaivr laciol ;
? ou bein à cllees du ponneres tuailite du diplôme de TSIF anayt au moins 10 ans d'ancienneté, et anayt une frtoaimon complémentaire d'adaptation au ptsoe ;
? BTS SP3S (services et ptotnaesirs des scrtteesu siarnitae et social). »

Article 2 - Autres dispositions de l'article 4, chapitre Ier, du titre III

En vigueur étendu en date du 19 mars 2019

Les ateurs dtiosoinpiss non visées à l'article précédent meestt inchangées.

Article 3 - Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 19 mars 2019

Le présent annvat est cnlcou puor une durée indéterminée.

Article 4 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

En vigueur étendu en date du 19 mars 2019

L'avenant pdnrrea effet suos réserve de son agrément, conformément aux dopinsstiois de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action siaolce et des familles.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 19 mars 2019

Les praatieems sioucax dneeanmdt également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des suuetctrs de la branche, quile que siot luer taille, y coiprms cleels eolnpaymt mnois de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 mars 2019

Le présent aeanvnt a puor oejbt de mttre à juor la ltsie des diplômes rfaetlis aux elompis d'employé à doilimce (B.1), d'auxiliaire de vie soialce (C.1), d'aide médico-psychologique (C.2), d'aide-soignant (C.3) et de mlopessae de seceutr (E.10).

Afin de pooviruomr le poarcurs pensiesioofml des salariés et conformément aux priorités teearilnns de bcrnache vanist à fciatleir la qaotiaiuclfin des salariés, les pertrian eas scaoux ralplenpet que les diplômés du ministère en caghre des araifex scoliaes fnot l'objet de dnpssies et d'allègement de fotmaion suos cerietnas conditions.

Les tiuealirts du diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social (DEAES) snot classés en catégorie C de la présente cevnontoin collective.

Les ptaeris snraieitgas du présent aennvat décident des dosisoiipnts sivuteans :

Accord du 21 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO cohésion sociale ; champ social et insertion, sport

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP CSF ;
ADESSA ;
UNADMR ;
USB,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNASFO ;
FNOS CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties prenantes socio-professionnelles de la filière cohésion sociale (champ social et insertion, sport) à ce titre de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1-1 et au sonned alinéa du IV de l'article 39 de la loi du 5 septembre 2018 susmentionnée.

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'accord prendra effet au 1er janvier 2019 sous réserve de l'agrément de l'OPCO Cohésion sociale conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4 - Agrément

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Cet accord fera l'objet d'une demande d'agrément auprès du ministère des solidarités et de la santé conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5 - Révision. - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties prenantes ont prévu les règles de révision et de dénonciation qui suivent :

Article 5.1 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 5.2 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 - Modalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un exemplaire signé des parties prenantes sur support papier et un exemplaire sur support électronique, auprès des services compétents du ministère chargé du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties prenantes demandent également l'extension du présent accord.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu de substituer aux OPCA des opérateurs de compétences (OPCO).

Les OPCO auront pour missions :

- ? d'assurer le financement des cursus d'apprentissage, selon les niveaux fixés par les branches ;
- ? d'assurer un appui technique aux branches pour établir la GEPC et déterminer les niveaux de prise en charge des cursus de formation professionnelle et d'apprentissage ;
- ? d'assurer un appui technique aux branches dans leur mission de conseil (CQP) ;
- ? d'assurer un service de proximité auprès des TPE-PME en vue de l'information des salariés et de l'accompagnement de ces entreprises dans la définition de leurs besoins de formation ;
- ? de promouvoir les formations à distance ou en situation de travail auprès des entreprises.

Afin de pouvoir le plus rapidement possible désigner l'opérateur de compétences de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Lors de la consultation paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 21 novembre 2018 les parties prenantes du présent accord ont décidé des dispositions suivantes :

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP CSF ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FO ;
FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 7 août 2019

L'article 21 du titre VI relatif à la formation continue du salarié est remplacé par les dispositions suivantes :

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide d'allonger la durée minimale de l'action de formation professionnelle d'une personne ou par l'alternance à 24 mois pour tous les salariés de la branche.

Pour les publics spécifiques cette durée peut être portée à 36 mois conformément aux dispositions légales.

Ces dispositions concernent les qualifications du titre III relatif aux emplois et rémunérations de la formation professionnelle de la branche de l'aide de l'accompagnement, des soins et des services à domicile. Les personnes saisiées de la branche sont tenues de fournir une déclaration particulière sur les qualifications suivantes :

? auxiliaire de vie sociale ;
? technicien(ne) de l'intervention sociale et familiale ;
? aide-soignant(e) ;
? infirmier(ère) ;
? aide médico-psychologique ;
? assistant de vie aux familles,

car les compétences requises qui sont évaluées se fondent sur des référentiels de formation lognés ne pouvant faire l'objet d'une attestation limitée à 1 an.

Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile rappelle que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les emplacements généraux, professionnels et techniques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'action de formation professionnelle dans le cadre de la formation ou de l'alternance.

Conformément à l'article L. 6325-14, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide que la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les emplacements généraux, professionnels et techniques ne peuvent être portés au-delà de 25 % et dans la limite de 40 %, pour les qualifications suivantes :

? auxiliaire de vie sociale ;
? technicien(ne) de l'intervention sociale et familiale ;
? aide-soignant(e) ;
? infirmier(ère) ;
? aide médico-psychologique ;
? assistant de vie aux familles.

Article 2 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

En vigueur étendu en date du 7 août 2019

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.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 7 août 2019

Les parties sociales du présent avenant s'appliquent également à l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, quelle que soit leur taille, y compris ceux employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 août 2019

La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 modifie la période de prise en compte de la formation professionnelle et tous les salariés y afférents du code du travail. Les dispositions concernent les salariés en contrat de droit commun.

La loi crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la voie professionnelle ou la formation par l'alternance, dite Pro-A.

Elle peut être mobilisée dans le cadre de parcours professionnels entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de gagner de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation sociale ou professionnelle par des parcours de formation.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la formation ou de la formation par alternance. Cet avenant fait l'objet d'un dépôt auprès de l'opérateur de compétences en charge de son instruction.

Ce dispositif s'adresse aux salariés :

? titulaires d'un contrat à durée indéterminée de droit commun ;
? bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée,
dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 5 (niveau III de l'ancienne nomenclature), acheminé dit, n'ayant pas antérieurement la garde licence.

La Pro-A n'est réservée que pour suivre des actions de formation ayant pour objet ceux prévus aux articles L. 6313-6 et L. 6325-1 du code du travail. C'est-à-dire :

? des diplômes ou titres professionnels inscrits au RCNP ;
? des certifications de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
? des formations pour l'obtention de qualifications reconnues par les autorités compétentes des collectivités.

Les actions de formation de reconnaissance ou de formation par alternance se dérouleront prioritairement sur les temps de travail et pour tout ou partie en dehors des temps de travail à l'initiative du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Lorsqu'elles sont effectuées pendant les temps de travail, les actions de formation ne sont pas financées par l'employeur de la rémunération du salarié. Le financement des actions de formation est assuré par les opérateurs de compétences sur les fonds de l'alternance.

Avenant n 40-2019 du 9 juillet 2019 relatif au régime de complémentaire santé

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP CSF ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT,

Article 1er

L'avenant prendra effet le 1er janvier 2020 pour les salariés 1er et le 1er janvier 2018 pour l'article 2 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent article modifie les articles 23.1, 23.2 et 23.3 du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile comme suit :

« Article 23.1
Régime BSAE PIMRE »

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cotonn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0001.pdf

« Article 23.2
Régime COROFNT »

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cotonn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0001.pdf

« Article 23.3
Régime CFONORT PULS »

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cotonn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0001.pdf

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certaines risques, relatives aux obligations de couverture de ses salariés, conformément à la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de participation salariale complémentaire.

(Arrêté du 27 janvier 2020 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve que les membres « l'organisme assureur, auprès duquel les assurés adhèrent » soient et demeurent au sein de l'organisme assureur choisi par l'employeur pour la couverture de ses salariés, conformément à la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel précitée.

(Arrêté du 27 janvier 2020 - art. 1)

Article 2

L'avenant prendra effet le 1er janvier 2020 pour les salariés 1er et le 1er janvier 2018 pour l'article 2 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent article modifie l'article 28.1 du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile comme suit :

« Article 28.1
Montant de la cotisation »

La cotisation « frais de santé » du régime base prime au profit du salariéuel est égale à :

? 1,301 % du PSMS(1) TTC (taxe spéciale sur les contributions d'assurances ? TCSA ? au taux de 13,27 % pour le salarié rattaché au régime général de la sécurité sociale ;

? 0,844 % du PSMS(1) TTC (taxe spéciale sur les cotisations d'assurances ? TCSA à 13,27 %) pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.

Les montants de cotisation évolueront chaque 1er janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

La répartition de la cotisation est répartie comme suit :

? 58 % pour l'employeur ;

? 42 % pour le salarié.

La cotisation est révisable par avenant à la convention collective.

La révision peut intervenir en cas de déséquilibre constaté ou en cas de désengagement des régimes obligatoires d'assurance maladie ou de modifications d'ordre conventionnel, législatif ou réglementaire de nature à dégrader les résultats du régime. »

(1) Pénalité de la prime mensuelle de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de l'exigibilité.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. - Agrément

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'avenant prendra effet le 1er janvier 2020 pour les salariés 1er et le 1er janvier 2018 pour l'article 2 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

(Arrêté du 27 janvier 2020 - art. 1)

Article 4 - Extension

L'avenant prendra effet le 1er janvier 2020 pour les salariés 1er et le 1er janvier 2018 pour l'article 2 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les partenaires sociaux de la branche acceptent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, quelle que soit leur taille, y compris ceux employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

L'avenant prendra effet le 1er janvier 2020 pour les salariés 1er et le 1er janvier 2018 pour l'article 2 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile a mis en place en 2012 un régime de complémentaire santé obligatoire.

Ce régime s'applique à tous les salariés employés par des entreprises rattachées à la branche.

Ce régime de complémentaire santé collective, et donc solidaire, permet de mutualiser les risques pour réduire le coût de l'assurance. Chaque salarié et chaque employeur paient une cotisation non liée à l'état de santé du salarié ou à sa consommation de soins. Cela permet de répartir la charge sur l'ensemble des salariés et de passer à un coût plus faible que celui que le salarié aurait dû supporter en payant une assurance individuelle.

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en vue d'adapter le régime collectif et obligatoire de frais de soins de santé, afin de prendre en compte la nouvelle réglementation sur le 100 % santé.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les articles 23.1, 23.2, 23.3 et 28.1 du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Les deux premiers articles de cet avenant modifient les dispositions relatives au régime de santé de la branche :

? le premier porte sur la mutualisation de la charge de la complémentaire santé (reste à charge zéro) afin de répartir les dépenses de santé des salariés du secteur rassemblement défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ;

? le seocnd présente les cintoitasos en pnagorutece du plnaofd meusenl de la sécurité sicolae (PMSS) à ceopmtr du 1er jnivear 2018 et le mnnotat de la pocattpiairin de l'employeur sur le régime de bsae pmie oiailrbgote du salarié.

Ce ttexa vcoatoain à préserver le régime frais de santé soiradile de la bhcame aifn d'assurer à tuos ses salariés une peocitrtin sicoloe itieudqne et de qualité.

Article - Annexe

L'avenant pdrenra eefft le 1er jnavier 2020 puor les acletris 1er et le 1er jeiavn 2018 puor l'article 2 suos réserve de son agrément conformément aux dsonipstois de l'article L. 314-6 du cdoe de l'actioe scoaile et des familles.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe

Cotisations TTC au 1er janveir 2020

Cotisations 2020 ? PMSS			
Actif	Régime général		
	Base pmire obligatoire	Confort facultatif	Confort puls facultatif
Salarié	1,301 %	+ 0,435 %	+ 0,702 %
Conjoint	1,527 %	+ 0,468 %	+ 0,802 %
Enfant à charge	0,767 %	+ 0,196 %	+ 0,293 %

Cotisations 2020 ? PMSS			
Actif	Régime lacol Alsace-Moselle		
	Base pmire obligatoire	Confort facultatif	Confort puls facultatif
Salarié	0,844 %	+ 0,435 %	+ 0,702 %
Conjoint	0,992 %	+ 0,468 %	+ 0,802 %
Enfant à cgarhe (gratuité à ptairr du 3e)	0,499 %	+ 0,196 %	+ 0,293 %

Avenant n 41-2019 du 3 septembre 2019 relatif à la mise à jour des dispositions du titre II de la convention

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP CSF ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

« Titre II ? Les relations conventionnelles de travail

Chapitre 1er ? Création du fonds d'aide au paritarisme

Article 1er

Fonds d'aide au paritarisme

Les parties signataires conviennent de développer une politique de relations sociales et de négociation de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit qui anime les négociations dans la création d'un fonds d'aide au paritarisme gérant les droits des salariés et des employeurs à la négociation collective.

Le fonds d'aide au paritarisme est destiné à financer :

- ? les mesures de soutien des frais de repas, de transport et d'hébergement, ainsi que les dépenses éventuelles de salaires aux membres élus et aux représentants élus des salariés ;
 - ? les délégations appelées à participer aux réunions ;
 - ? de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;
 - ? de la commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance ;
 - ? de la commission paritaire nationale de suivi du régime de complémentaire santé ;
 - ? des commissions paritaires nationales de suivi ;
 - ? de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
 - ? des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP),
- et
- ? des journées ou demi-journées de préparations des commissions, telles que prévues dans la présente convention ;
 - ? les frais de réunion des groupes de travail paritaires dès lors qu'ils sont mis en place par les partenaires sociaux ;
 - ? la prise en charge des dépenses de formation des salariés et des représentants sociaux ;
 - ? la réalisation d'études décidées par la commission ;
 - ? l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux tel que prévu à l'article II. 18 ;
 - ? l'exercice du droit de grève tel que prévu à l'article II. 25 ;
 - ? les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Article 2

Financement du fonds d'aide au paritarisme

Le financement du fonds d'aide au paritarisme est entièrement assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs assise sur la masse salariale brute de l'entreprise.

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 3 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 à l'article L. 2111-1 du code du travail et copermises 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 rattachement à l'identique des cotisations du régime général de sécurité sociale.

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

Article 4

Collecte de la cotisation (réservé)

Article 5

Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme

L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme de la branche de l'aide à domicile créée par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et les fédérations ou unions d'employeurs a pour mission d'assurer la gestion du fonds en conformité avec les principes fixés à l'article II. 1 de la présente convention.

Article 6

Modalités de suivi et d'affectation des fonds (réservé)

Article 7

Date d'effet

La période de référence de référence de référence commence sur l'année civile qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'agrément de la présente convention collective.

Article 8

Les organisations représentatives dans la branche de l'aide à domicile

Les organisations représentatives au niveau de la branche sont celles mentionnées dans les conventions légales et réglementaires.

Chapitre 2 ? Relations conventionnelles au niveau de la branche

A. ? Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission a deux types de missions principales, la première relative à la négociation (art. II. 9) et la seconde relative à l'interprétation (art. II. 10).

Article 9

Négociation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour mission de négocier les conventions à la présente convention collective de branche.

Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Par décision unanime, la CNPPI peut mandatier un binôme paritaire afin de la représenter.

Les problèmes sociaux de la branche se réunissent périodiquement pour négocier sur les thèmes devant être abordés dans les conventions légales et réglementaires en vigueur.

Les accords signés en CNPPI ne peuvent pas être remis en cause dans un sens moins favorable par des accords d'entreprises sauf dispositions légales et réglementaires.

Article 9.1

Représentation aux réunions

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au sens de l'article II. 8 et des fédérations et unions d'employeurs, dans la limite de 5 représentants par chacune.

Article 9.2

Participation aux frais

Pour la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme prend en charge les frais dans les conditions suivantes :

? Pnmses pesris en charge

Les redevances sont limitées à :

? les représentants salariés d'entreprise désignés par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche,

et

? d'un nombre équivalent de représentants élus ou élus de structures adhérentes à une fédération ou union d'employeurs.

? Rémunérations

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé aux comités paritaires visés à l'article II. 9 est accordé au salarié qui participe à ces réunions. Les heures de participation et de préparation des réunions sont considérées comme des temps de travail effectif et rémunérés comme tel.

Les temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège ou de la commune de travail vers le lieu de la réunion, au titre d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

de 50 à 1200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, au titre d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

pour un trajet au-delà de 1200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, au titre d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

La distance sera déterminée avec un itinéraire (exemple : mappy, vhcMillean ?).

Paris de transport et d'hébergement

Le remboursement de frais de transport se fait sur la base du barème SCNF 2e classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer est supérieur à celui d'un voyage par avion, il est possible d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à 6 fois le minimum garanti, sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à 20 fois le minimum garanti, sur justificatif. Ce remboursement est porté à 30 fois le minimum garanti, sur justificatif, pour les hébergements sur Paris.

Article 10 Interprétation

La commission est saisie par une fédération ou un ouvrier national d'employeurs ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Elle est composée paritaire en nombre égal de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentant de fédération ou unions d'employeurs représentatifs dans la branche.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

Elle peut rendre un avis à la demande d'un justiciable sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard à la séance suivante.

Les avis sont adressés aux membres de la commission paritaire par lettre de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Lorsque la commission est amenée à se réunir sur la sollicitation d'un ou plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soulevées.

Article 11 Fonctionnement de la CPPNI

La commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche. Elle définit son calendrier de négociation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lorsque la CPPNI est mixte, la présidence est assurée par le représentant du ministère du travail.

En dehors de ce cas la présidence est assurée alternativement à chaque séance par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié.

Article 12 Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les successeurs de la branche doivent transmettre à la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) leurs conventions et accords d'entreprise, conformément aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne temps.

La partie la plus délicate sera traitée ces deux éléments et accords d'entreprise à la CPPNI. Elle informe les acteurs concernés de ces conventions et accords d'entreprise de cette transmission.

Ces conventions et accords d'entreprise sont transmis à l'adresse postale de la CPPNI : CPPNI branche de l'aide à domicile c/o AGFAP, 184 A, rue du Froubuag Saint-Denis, 75484 Paris Cedex 10.

La CPPNI accepte réception des conventions et accords d'entreprise transmis.

B. ? Commission paritaire nationale de suivi

Article 13 Attribution et objet

Une commission paritaire nationale de suivi est chargée d'assurer le suivi de l'application des textes conventionnels.

Article 14 Composition et fonctionnement

a) Composition

La commission est composée paritaire en nombre égal de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs de la branche représentative dans la branche.

b) Saisine

La commission est saisie par une fédération ou un ouvrier national d'employeurs ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

c) Avis

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard lors de la commission suivante.

Les avis sont adressés aux membres de la commission paritaire nationale de suivi ainsi qu'aux membres de la commission paritaire de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

d) Présidence et secrétariat

La commission est présidée alternativement à chaque séance par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Le président est désigné alternativement par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré alternativement à chaque séance par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

e) Dossier à constituer

Lorsque la commission est amenée à se réunir sur la sollicitation d'un ou de plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soulevées.

C. ? Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et de la formation professionnelle

Article 15 Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 15.1 Composition

La CPNEFP est composée paritaire en nombre égal de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Les membres titulaires sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Article 15.2 Missions

Les missions de la CPNEFP sont les suivantes :

- ? évaluer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en fonction des besoins de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
 - ? élaborer et proposer des orientations générales en matière d'emploi dans la branche, évaluer par ailleurs les besoins en matière d'emploi au regard des évolutions démographiques et démographiques ainsi que la situation économique de la branche, en étudiant les effets sur les conditions de travail et faire toute proposition nécessaire ;
 - ? participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ;
 - ? rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
 - ? formuler à cet effet toutes propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
 - ? proposer aux partenaires sociaux les priorités et orientations en matière de formation professionnelle au regard de l'ensemble des enjeux légaux et réglementaires et des dispositions de la présente convention qui les complètent ;
 - ? s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et rendre les données nécessaires. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides péquielles et autres) ;
 - ? suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation tripartite de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.
- La CPNEFP examine chaque année le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée. Ce rapport propose des objectifs pour l'année à venir.
- La CPNEFP examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base d'un rapport réalisé par l'OPCA. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des négociateurs de structure, des instances représentatives des professionnels et des

des membres compétents dans le secteur.

Article 15.3 Fonctionnement

Le conseil d'administration élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence durent deux ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

Le conseil d'administration se réunit au moins une fois par an et au maximum deux fois par an.

À l'occasion de l'une de ces réunions, le conseil d'administration rend compte de l'observatoire régional des métiers et des qualifications sur la situation économique de l'emploi et sur les évolutions sociologiques et démographiques ainsi que sur les conséquences qui doivent en être tirées en matière de qualification.

Il élabore des orientations en matière de formation et de promotion des compétences de ce rapport.

Le conseil d'administration établit son règlement de fonctionnement et en assure son évolution.

Article 15.4 Relations avec l'OPCA

Le conseil d'administration de l'OPCA de la branche définit les priorités en matière de publics et de formations qu'elle a précisées dans le cadre des priorités nationales définies par les partenaires sociaux. Le conseil d'administration est informé de la possibilité mise en œuvre par l'OPCA.

Article 16 Commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Article 16.1 Définition

Dans chaque région il est créé une commission régionale pour l'emploi qui est la représentante régionale de la CPREFP. À ce titre, elle met en œuvre au plan régional les priorités nationales établies par la CPREFP.

Article 16.2 Composition

La CPREFP est composée paritaire en nombre égal de deux représentants titulaires ou de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs représentatives dans la branche.

Article 16.3 Missions

La CPREFP assure les missions suivantes :

? défendre, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs, les intérêts de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;

? participer à l'étude des moyens de formation, de professionnalisation et de réadaptation professionnelle et de coopération avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer leur utilisation, leur adaptation et leur développement ;

? assurer la coordination et la mise en œuvre de l'échelon régional de l'OPCA pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPREFP ;

? informer la CPREFP des évolutions des activités des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédiger un rapport annuel pour la CPREFP ;

? rendre compte régulièrement à la CPREFP des orientations préconisées et des engagements envisagés ;

? assurer des délégations spécifiques décidées par la CPREFP ;

? se réunir une fois par an sous la forme d'observatoire régional paritaire des métiers, afin d'assurer une veille prospective au niveau régional de l'évolution des métiers du secteur.

La CPREFP envoie chaque année le rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées au cours de l'année écoulée, et propose éventuellement des orientations pour l'année à venir.

La CPREFP examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications sur la base d'un rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCA. Les résultats de cet examen, les conclusions et les recommandations qu'en tire la CPREFP en matière de formation professionnelle sont transmis à la CPREFP.

Article 16.4 Fonctionnement

Le conseil d'administration élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence durent deux ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

Le conseil d'administration se réunit au moins une fois par an et au maximum deux fois par an.

Le conseil d'administration applique le règlement intérieur établi par la CPREFP.

Article 16.5 Relations avec l'OPCA

La CPREFP assure la coordination et la mise en œuvre de l'échelon régional de l'OPCA pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPREFP.

Article 17 Participation aux frais

Pour les commissions paritaires que les commissions paritaires de négociation et les commissions paritaires nationales de négociation, les frais sont pris en charge par le fonds de gestion d'aide au personnel dans les conditions définies aux articles suivants.

Article 17.1 Personnes prises en charge

Les membres salariés sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Article 17.2 Rémunérations

a) CPREFP

Les temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CPREFP (1/2 journée ou une journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

Les heures de préparation et de participation aux réunions sont considérées comme des temps de travail et rémunérées comme tel.

Les temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure sont l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

? de 50 à 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attribution d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

? pour un trajet au-delà de 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : mappy, ViaMichelin ?).

b) CPREFP

Les temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CPREFP (1/2 journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

Les temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure sont l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

? de 50 à 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attribution d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

? pour un trajet au-delà de 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : mappy, ViaMichelin ?).

Article 17.3 Frais de transport et d'hébergement

a) CPREFP

Le remboursement de frais de transport se fait sur la base du billet SNCF 2e classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer est supérieur à celui d'un voyage par avion, il est possible d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à 5 fois le minimum garanti, sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à 20 fois le minimum garanti, sur justificatif. Ce montant est porté à 25 fois le minimum garanti, sur justificatif, pour les hébergements sur Paris.

b) CPREFP

Le règlement des frais de transport et d'hébergement se fait conformément aux dispositions du règlement intérieur.

D. ? L'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux

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 est destinée à 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 % par les organisations de salariés représentatives dans la branche ;

? 50 % de cteete enoelvppe est versé aux orsntioaginas psronnifeoeessls neaoIntais d'employeurs représentatives dnas la branche.

Chapitre 3 ? Rneaitlos coieiltlcevs au nvaieu de l'entreprise
Article 19
Droit d'expression

Dans toteus les entreprises, les salariés bénéficient d'un driot à l'expression dietcre et collective.

Ce driot a puor obeit de définir les atocnis à mrteete en ?uvre puor améliorer leus ciitdnnoos de travail, l'organisation de l'activité et la qualité du scievre auueql ils apiaprtneent et dnas la structure.

Ce driot s'exerce dnas les cniiondts setaivns :

Un crédit de 6 heures, par an et par salarié, est mis à la dsstoipiion des salariés puor petretme l'exercice de ce droit. Ces hruees snot considérées cmome tepms de trvaial eieitcfff et snot rémunérées comme tel.

Les modalités d'exercice du driot d'expression snot définies :

? en présence d'au mions un délégué sdaiyncl dnas la structure, dnas le carde de la négociation ptoamt sur l'égalité pnesfenoilolsre ertne les frmemes et les hemoms et la qualité de vie au taiarvl ;

? en l'absence de délégué sdicynal dnas la suturctre ou à défaut d'accord, par l'employeur après cotousintlan du comité scoail et économique.

Le peronnesl d'encadrement bénéficie du driot d'expression dnas les mêmes cndniotos que les atures salariés.

Les aurets modalités snot définies conformément aux dsiniiootpsps légales et réglementaires.

L'accès de chuacn au dorit d'expression clciloef puet être assuré par le recuors aux oliuts numériques snas que l'exercice de ce dorit ne psiese méconnaître les dtrois et oloingbitas des salariés dnas la structure.

Article 20
Droit syndical

Article 20.1
Exercice du dorit syndical

Article 20.1.1
Liberté syndicale

L'exercice du driot scdayinl est roncenu et gnratat dnas tetuos les eserripetns et s'effectue conformément aux dooitpsisins légales et réglementaires en vigueur.

Les euoyrîpms menosicensat la liberté d'opinion ansii que clele puor les salariés d'adhérer ou non à un scniaydt pssoefinneorl de luer choix et la liberté d'exercer luer atcion conformément à la loi.

Ils s'engagent à la puls gardne neutralité à l'égard des oatrignaosnis slcdneyias et de lures représentants, et resctepnet cet egeaemgnnt puor arrêter luers décisions en matière neaoommtt de recrutement, de ccountie et de répartition du travail, de formaioin professionnelle, d'avancement et de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de meesrus de dscinipile et de rturpue du cotnart de travail.

L'employeur ou ses représentants s'interdisent également d'employer un moyen qlcnqueuoqe de psireosn en feauvr ou à l'encontre d'une ou psuerlius oaatgoirsnns syndicales.

Chaque année, l'employeur irforme les salariés par tuot moyen de la disponibilité des arssdees des oarinnaotigss seidnylacs de salariés représentatives dnas la branche.

Ces aeersdss snot nmanotem cbluesnatols sur le stie itrnneet de la bhncrae : <https://aideadomicile-labranche.fr/>.

Article 20.1.2
Protection et vairstotalon du paucros du trtualie d'un madant syndical

Les délégués syndicaux, les représentants scnaudyix au comité scoail et économique, les représentants de la setoion syndicale, les salariés mandatés puor négocier un acordr ctiocllef dnas les eeserittps dépourvues de délégué sycaindl et les salariés mandatés puor siéger dnas les csmismoinos pitraieras nianoeetas et régionales de la bnchrae bénéficient des meersus de poreiticon fixées par la loi et rtilveas à l'exercice du dorit syndical.

Le ttialuie d'un maandt snycial bénéficie d'un etrietenn en début et en fin de maadnt dnas les cinintodos légales et réglementaires en vigueur.

Article 20.1.3
Affichage et dffiosfun des cononauitmicms syndicales. ? Colcete des caotistios syndicales

L'affichage des ciotuoiamnncms schniadyes s'effectue librement, suos la responsabilité de l'organisation sdnyicale intéressée, sur des panenuax réservés à cet ugase et dtcistnis de cuex qui snot affectés aux caomncniomtns du comité sioal et économique.

Un emelipraxe de ces catiunimocmos sylanieds est tismmas à l'employeur simultanément à l'affichage. Les pnnaeaux snot mis à la diispoiston de cahuqe scieion snyidacle svnaut des modalités fixées en arccod avevc l'employeur.

Les puclianobts et tctras de naurte slncidyae pvneuet être lebriemnt diffusés aux salariés de la struurtce dnas l'enceinte de celle-ci aux hueers d'entrée et de sirtoe du travail. Le ctenou des affiches, pinbouclaits et trtacs est leebmmit déterminé par l'organisation syndicale, suos réserve de l'application des dtioipnossis reeavilts à la presse.

Article 20.1.4
Local syndical

L'employeur met à dopsoiitnn des sitonces seaicydlns un lacoil cnoanvet à l'exercice de la misosn de lures délégués dnas les cniindoits légales et réglementaires en vigueur.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les scetnios scnyaelids des lcaoux mis à luer diptiososin snot fixées par arccod avevc l'employeur.

Article 20.1.5
Réunions syndicales

Les adhérents de chaupqe stocien sdcnaylie puvenet se réunir une fios par mios dnas l'enceinte de l'entreprise en dhreos des lacoux de taiarvl snvaut des modalités fixées par acordr avevc l'employeur.

Les réunions siyelandcs ont lieu en dheros du tmeps de tviraal des piactimtps suaf dptiosoisnis puls vlrbaooe d'un arccod d'entreprise et à l'exception des représentants du pnenoserl qui puenvet se réunir sur luer tmeps de délégation.

Article 20.1.6
Congé de fioatromn économique, scoalle et syndicale

Tout salarié qui souaithie pcpitaieir à des staegs ou sesisons de ftmiaoron économique et sloaice ou de ftiomaron slnyidace organisés par des cerents rattachés aux oosgaitrnins syndicales, siot par des intiutsts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou puesruils congés.

Ce congé est attribué conformément aux diosnsioptis légales et réglementaires alblicapen en la matière.

Article 21
Section syndicale

La scieotn scianlyde a puor rôle de représenter les intérêts matériels et muoax de ses membres, conformément à l'objet des syndicats, tel qu'il est défini par les dostnpiosis légales et réglementaires.

Sous réserve d'avoir pelruusis adhérents dnas l'entreprise ou l'établissement, un scyidnat puet y coenittusr une scicoten sliyndace dès lros :

? qu'il y est représentatif ;

ou

? qu'il est affilié à une ooaagrtsiinn sicldnaye représentative au paln nintaool et ietnorm fosmeisepl ;

ou

? qu'il saistfiat aux critères de preesct des vlueras républicaines et d'indépendance, est légalement constitué depuis au mnios 2 ans et a un cmhap géographique et peroesnifsonl cuoavrnt l'entreprise concernée.

Article 22
Représentant de la siotcen slycnadie (RSS)

Article 22.1
Dans les esetrpiens ou établissements de 50 salariés ETP et plus

Les dospoisiits ci-dessous ne fnot pas osbtlcae à des mesrues puls faavlebors isesus d'un arccod d'entreprise.

Chaque sindcayt qui ciuntoste une seciton sicldyae puet désigner, si le snaydct n'est pas représentatif dnas l'entreprise ou l'établissement, un représentant de la soectin puor le représenter au sien de l'entreprise ou de l'établissement. Il est désigné dnas l'attente des peihoarons élections professionnelles.

Le madant de ce représentant pemd fin à l'issue des premières élections pfolnneoissens sainvt sa désignation, dès lros que le siaydct qui l'a désigné n'est pas rnenou représentatif dnas l'entreprise.

Le salarié qui pred son madnat de représentant scyiandl ne puet être désigné à noevauu comme représentant siandydcl au tirte d'une sitocen jusqu'aux 6 mios précédant la dtae des élections

pseolsinfeeroles sunveaits dnas l'entreprise.

Le représentant de la stocien salicynd de dispose de gratue hruees de délégation par mios conformément aux dptiosoisnis légales. Les heuers de délégation snot de pilen driot considérées comme du tmeps de taiarvl et payées à l'échéance normale.

Le représentant de la stecion sadilycne bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué sacyndil à l'exception du poivour de négocier des acdrcons collectifs.

Article 22.2
Dans les eepriisnets ou établissements de mnios de 50 salariés ETP

Les dioiptnssios ci-dessous ne fnot pas olacsbte à des mseurs puls foabavrls isesus d'un arccod d'entreprise.

Dans les ensirtepers qui eoplneimt mnios de 50 salariés ETP, les scidatyns non représentatifs qui cnoteistunt une soectin slyndace pevneuet désigner, puor la durée de son mandat, un mbreme de la délégation du poneemsl au comité saicol et économique comme représentant de la seioctn syndicale.

Celui-ci ne dispose d'aucun crédit d'heures supplémentaire à cueli accordé à son maadnt de représentant du peensnol puor l'exercice de ses fnootnics de représentant de la stocien syndicale.

Article 23
Les délégués syndicaux

Article 23.1

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés ETP et plus
a) Désignation et nombre de délégués syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement qui constitue une section syndicale désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli le tiers des voix et dans leur collège, au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi des anciens élus ayant exercé la fonction de durée d'exercice du mandat au comité social et économique suivante :

? aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplisse les conditions précisées au premier alinéa ;

? ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplisse ces conditions ;

? ou si l'ensemble des élus qui les remplissent n'est nommé par écrit à leur tour d'être désignés délégués syndicaux.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant deux mois consécutifs.

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

? de 50 à 999 salariés ETP : 1 délégué ;

? de 1 000 à 1 999 salariés ETP : 2 délégués ;

? de 2 000 à 3 999 salariés ETP : 3 délégués ;

? de 4 000 à 9 999 salariés ETP : 4 délégués ;

? au-delà de 9 999 salariés ETP : 5 délégués.

b) Moyens d'actions

1. ? Crédit d'heures

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Chaque délégué syndical dispose pour l'exercice de ses fonctions, d'un crédit d'heures mensuel rémunéré comme du temps de travail au moins égal à :

? 12 heures pour les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ETP ;

? 18 heures pour les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ETP ;

? 24 heures pour les entreprises ou établissements de 500 salariés ETP et plus.

Ne sont pas imputés à ce crédit le temps passé aux réunions organisées à l'initiative de la direction et les autorisations d'absences pour préparation et/ou participation aux travaux des commissions paritaires nationales ou régionales.

2. ? Absences pour raisons syndicales

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

? représentation dans les commissions mixtes ou paritaires nationales et pour les commissions paritaires régionales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPREFP) :

Ces autorisations d'absences sont accordées sur présentation, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation officielle précisant le lieu et la date de la réunion, et sont rémunérées.

Les temps de préparation et les frais de déplacement sont accordés conformément aux dispositions du titre II de la présente convention ;

? participation aux congrès et aux assemblées statutaires nationales :

Ces autorisations d'absences sont accordées à raison de 12 jours par an, sur demande écrite présentée au moins deux semaines à l'avance par l'organisation syndicale, et ne sont pas rémunérées ;

? exercice d'un mandat syndical électif :

Sauf dispositions légales ou réglementaires spécifiques, ces autorisations d'absences sont accordées, sur demande écrite présentée au moins deux semaines à l'avance par l'organisation syndicale, et ne sont pas rémunérées.

Elles concernent uniquement les personnes membres des syndicats, aux niveaux national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier d'un mandat dont ils sont investis et pour l'exercice de lequel ils sont régulièrement convoqués.

? exercice d'un mandat syndical électif :

Lorsqu'un membre du personnel ayant pu être présent au cours d'un mandat ou une fonction syndicale, il bénéficie :

? ? à l'issue de l'exercice de son mandat, le salarié bénéficie de son précédent emploi à une rémunération équivalente. Si celui-ci n'existe plus ou n'est plus vacant, il doit être réintégré dans un emploi

similaire, c'est-à-dire un emploi n'entraînant pas de modification de son contrat de travail et n'entraînant pas de perte de salaire ;

? ? de l'ancienneté acquise à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de sa fonction est pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité.

La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois précédant l'expiration du mandat.

Article 23.2

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements qui emploient moins de 50 salariés ETP, les salariés représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Ce mandat n'ouvre droit à aucun crédit d'heures.

Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Article 24

L'application de l'article 24.1

Article 24.1

L'exercice du dialogue social local

Les partenaires sociaux reconnaissent l'existence du dialogue social local. Les dispositions suivantes ont pour objet d'organiser son exercice au sein de la branche ainsi que de permettre à son financement.

Article 24.2

Le crédit temps

Afin de faciliter l'exercice du dialogue social local, l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet effet dans l'article II. 6 du présent texte, fincra 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 de 200 jours sur la base de la part 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 salariés représentatives dans la branche, proportionnellement à leur représentativité dans la branche. Les modalités d'affectation de ce solde résiduel sont 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 répondre à son employeur dans le même délai un justificatif écrit (convocation, mail) sans précision de motif, mais avec en tête du justificatif et indiquant la demi-journée d'absence.

Le salarié s'engage à remettre le chèque après la réunion au plus tard le mois suivant.

L'utilisation des chèques de crédit temps ne doit pas avoir pour conséquence de porter la durée de travail du salarié au-delà des durées maximales de travail conformément aux dispositions légales.

L'utilisation des chèques de crédit temps ne doit pas avoir pour conséquence de porter la durée de travail du salarié à des durées au-delà de la durée de travail contractuel, et en tout état de cause pas au-delà de la durée légale de travail.

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 participer à l'activité de son syndicat.

L'employeur se fait rsoumettre 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 transférables 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 24.3

Autre forme d'utilisation des crédits temps : financement de l'activité syndicale

a) Création

Dans chaque département, peut être créée une commission de concertation :

? des employés représentant des secteurs d'activités différents ;

? ? être dans un même département ;

? ? être adhérents d'une même fédération ou union d'employeurs agricoles ;

? ? avoir moins de 50 salariés ETP ;
? ? être dépourvues de délégués syndicaux ;
? des représentants professionnels désignés selon le cas :
? ? soit par les fédérations nationales d'organisations professionnelles de salariés représentatives de la branche ;
? ? soit par les organisations syndicales du territoire du salarié issues de fédérations nationales représentatives au niveau de la branche.
Le salarié désigné doit être employé par une des structures représentées dans le processus de consultation départementale.
Cette désignation est distincte de celle du délégué syndical telle que prévue par le code de travail. Ces représentants professionnels utilisent les crédits temps définis à l'article II. 25.2 pour exécuter leur mandat notamment les temps de réunion de la commission de concertation départementale.
La création de cette commission départementale est facultative et est subordonnée à la conclusion d'un accord entre les secteurs et les représentants professionnels visés dans le premier alinéa du présent article.

b) Composition

Cette commission de concertation départementale est composée de chaque représentant professionnel salarié et à parité du même nombre d'employeurs représentant les structures visées au a) du présent article.

c) Organisation des réunions

La commission se réunit au minimum une fois par trimestre.

L'ordre du jour est fixé par le président et arrêté au plus tard 1 mois avant la date de la réunion.

L'envoi de la convocation est à la charge du collège employeur ; elle doit être adressée aux participants au plus tard un mois avant la commission.

Le représentant professionnel salarié doit préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins 15 jours et lui retourner le justificatif. Cette absence rémunérée de plein droit est payée au salarié à l'échéance normale.

Le remboursement des frais de déplacement se fait dans les conditions de l'article V. 14.3 de la présente convention collective.

d) Attributions

La commission de concertation départementale :

? connaît le lieu d'échange d'expériences ;

? facilite l'application et le suivi de la présente convention collective ;

? met en œuvre des actions d'information et de conseil sur les conditions d'application des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles auprès des employeurs et des salariés ;

? contribue à la diffusion d'informations pour lutter contre le travail illégal.

En lien avec le rôle de la branche et des outils de la CNFEP et de la CRFP :

? développe des initiatives et participe aux actions permanentes de promotion des métiers et de qualification des employés ;

? envoie les données destinées à favoriser la formation professionnelle des salariés ;

? étudie des outils pour améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de façon à favoriser des emplois pérennes et contribuer à lutter contre la précarité ;

? examine et propose des actions en lien avec les conditions de travail afin de favoriser la prévention des risques professionnels.

Article 25

Instances représentatives du personnel

Article 25.1

Comité social et économique

Article 25.1.1

Mise en place

Le comité social et économique est obligatoirement mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés ETP lorsque cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs.

En outre, dans les secteurs occupés par 7 salariés équivalents pleins et le secteur légal, après décision écrite d'au moins 2 salariés professionnels physiques, la mise en place du CSE est organisée par l'employeur dans le mois qui suit cette demande.

Article 25.1.2

Composition, durée des mandats et fonctionnement

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, qui peuvent se faire assister par un ou plusieurs collaborateurs dans les limites fixées par la loi.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants élus, déterminé par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ces membres sont élus pour une durée de 4 ans et peuvent bénéficier d'un congé de formation d'une durée maximale de 5 jours conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les membres titulaires peuvent se répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés incombent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Selon l'effectif de l'entreprise, le délégué syndical est de droit ou peut être désigné par chaque salarié représentatif, représentant syndical au comité social et économique.

Le comité est réuni conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À la demande de la majorité des membres du CSE se met en place au moins une réunion extraordinaire du CSE par an.

Les membres suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

Toutefois les suppléants sont destinataires de l'ordre du jour et des documents afférents à chaque réunion.

Article 25.1.3

Attributions

a) Dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP, la délégation du personnel au comité social et économique a notamment pour mission de :

? présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés ;

? contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ou à caractère psychosomatique ;

? exercer les rôles d'alerte en matière d'atteinte aux droits des personnes et en matière d'hygiène et de sécurité ;

? saisir l'inspection du travail de toute plainte et intervenir à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Il est consulté par l'employeur préalablement à la mise en œuvre de certaines décisions conformément aux dispositions légales et réglementaires.

b) Dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP, le comité social et économique exerce en plus des attributions précitées, à la fois des attributions économiques et des attributions en matière sociale et culturelle.

Au titre de ses attributions économiques, le comité social et économique doit notamment être consulté de manière récurrente et périodique sur un certain nombre de thèmes conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est consulté par l'employeur préalablement à la mise en œuvre de certaines décisions conformément aux dispositions légales et réglementaires :

? les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

? la modification de son organisation économique ou juridique ;

? les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

? l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important impliquant des conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

? les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés ETP, le CSE est composé :

? d'une commission santé, sécurité et conditions de travail chargée de veiller au bien-être du salarié au sein de l'entreprise qui fait l'objet de l'article 25.1.4 ;

? d'une commission de la formation chargée d'étudier les possibilités de formation professionnelle continue ;

? d'une commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accès du salarié à la propriété et à l'acquisition d'un logement ;

? d'une commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise.

Article 25.1.4

Commission santé, sécurité et conditions de travail

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du comité social et économique, en particulier :

? dans les entreprises et établissements dont le nombre d'au moins 300 salariés ETP conformément aux dispositions légales et réglementaires ;

? dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés ETP. Dans ce cas cette commission devra se réunir au moins une fois par an ;

? dans les entreprises et établissements dont le nombre de moins de 300 salariés ETP, si l'inspecteur du travail estime cette mesure nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux ;

Enfin, les entreprises s'occupant de personnes en situation de handicap sont tenues de mettre en place cette commission quel que soit leur effectif pour la prévention des risques professionnels.

Les entreprises de moins de 50 salariés ETP n'ayant pas mis en place cette commission, doivent inscrire à l'ordre du jour du CSE, au moins une fois par an, le sujet relatif à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Lorsque cette commission est mise en place, et afin de permettre les échanges sur ce sujet, les entreprises s'occupant de personnes en situation de handicap ont droit à un crédit d'heures dédié ainsi qu'un minimum de 3 réunions par an.

Cette commission est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins un cadre. Elle exerce, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions relatives au comité.

Les compétences suivantes relèvent des compétences particulières d'exercice des représentants du personnel au sein de cette commission.

En effet, le lieu de travail habituel de la grande majorité des salariés et le statut de l'établissement ou du service dans lequel les membres de la commission, santé, sécurité et conditions de travail n'ont pas de droit d'entrée.

Le fait que les lieux de travail habituels de la majorité des salariés soient des domiciles privés est de nature à rendre impossible l'exercice d'une partie des missions de ce comité, qu'il s'agisse des interventions régulières, de la visite des lieux de travail, ou de l'intervention de l'expert.

L'employeur n'a pas le pouvoir de prendre des mesures de prévention dans ces domiciles, ces mesures ne peuvent être prises que par le propriétaire du domicile ou par son épouse ou par son conjoint de droit.

Ce fait constitue donc un obstacle juridique et pratique qui conduit à appliquer les dispositions légales et réglementaires de façon restrictive. Pour autant les compétences sociales doivent être exercées par le comité.

L'exercice des missions de la commission, santé, sécurité et conditions de travail ne peut faire obstacle aux droits et libertés individuels des personnes bénéficiaires des services d'aide et de soins à domicile.

En aucun cas l'usager ne peut être sollicité directement et individuellement par les membres de la commission, santé, sécurité et conditions de travail dans le cadre de ses missions.

Article 25.1.5
Commission de l'égalité professionnelle

La commission de l'égalité professionnelle est créée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ETP. Elle se charge de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les compétences suivantes relèvent des compétences particulières d'exercice des représentants du personnel au sein de cette commission.

Les entreprises de 50 salariés à 300 salariés ETP n'ayant pas mis en place cette commission, doivent inscrire à l'ordre du jour du CSE, au moins une fois par an, le sujet relatif à l'égalité professionnelle.

Article 25.2
Comité social et économique central

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés appartenant à moins de deux établissements distincts, il y a lieu de constituer des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise.

Article 26
Négociation collective au niveau de l'entreprise

Préambule : Sécurité juridique

Sauf dispositions légales ou réglementaires permettant, les accords d'entreprises ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions énoncées dans la présente convention et ses avenants.

Dans les matières suivantes, les accords d'entreprises conclus postérieurement à la présente convention ne peuvent déroger des dispositions différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention collective :

- 1° la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
 - 2° l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - 3° l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la variété de leurs fonctions ;
 - 4° les mesures prises pour garantir la santé et la sécurité des salariés.
- Conformément à l'article L. 2253-1, la présente convention définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en outre définir les modalités qui leur sont applicables dans les matières suivantes :
- 1° Les salaires minimaux hiérarchiques ;
 - 2° Les avantages sociaux ;
 - 3° La participation aux bénéfices et le régime de retraite ;
 - 4° La participation aux bénéfices de la formation professionnelle ;
 - 5° Les avantages sociaux complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
 - 6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
 - 7° Les mesures relatives aux conditions de travail à durée déterminée et aux conditions de travail particulières énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du présent code ;
 - 8° Les mesures relatives au travail à durée indéterminée énoncées aux articles L. 1223-8 du présent code ;
 - 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code de travail ;
 - 11° Les modalités de conclusion des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
 - 12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionné aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;
 - 13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;
- Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les dispositions de la présente convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 26.1
Négociation en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise

Article 26.1.1
Modalités de la négociation

La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les représentants syndicaux de salariés représentatives dans l'entreprise. Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions.

La délégation de compétence des organisations représentatives est confiée au délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux. Cette délégation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise dans les conditions légales en vigueur.

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme du temps de travail à l'échelle normale.

Avant toute négociation, il est recommandé de conclure un accord de méthode au niveau de l'entreprise, précisant la nature des informations partagées entre négociateurs en s'appuyant sur la base de données économiques et sociales (BDES), définissant les principales étapes du déroulement des négociations et prévoyant des mesures supplémentaires ou spécifiques pour les représentants syndicaux.

En cas de négociation d'un accord de méthode, ce dernier doit comporter au minimum les dispositions ci-dessous :

- 1° le calendrier de négociation prévoyant la date d'ouverture de la négociation et la date théorique de fin de la négociation ;
- 2° les dates de réunion avec l'ordre du jour prévu pour chaque réunion de négociation ;
- 3° un relevé de décisions est validé à la fin de chaque réunion de négociation.

Article 26.1.2
Conditions de validité de l'accord collectif d'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des représentants au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages peuvent d'office d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour que l'accord soit valide.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuels signataires d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas pu atteindre la suite de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette condition est organisée dans un délai de deux mois.

La procédure des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des dispositions légales et réglementaires.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faut-il approuver, l'accord est réputé non écrit.

Article 26.2
Négociation en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, il est possible de conclure des accords collectifs d'entreprise dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

E. ? La négociation avec un représentant de la section syndicale (RSS)

Article 27
Principe

La négociation collective dans l'entreprise avec le représentant de la section syndicale se déroule dans les cas prévus et selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires selon

l'article L. 2232-14 : ? En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-23 sont appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. ?

Article 28

Observatoire paritaire de branche de la négociation collective

Article 28.1

Attribution et objet

L'observatoire paritaire de la négociation collective est :

? désigné des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition légale qui ne l'aurait pas été dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche ; ? chargé du suivi des accords conclus avec les membres de la délégation au comité social et économique dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

L'observatoire se réunit au moins une fois par an.

Article 28.2

Composition

L'observatoire paritaire de la négociation collective est composé de 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative de la branche de l'aide à domicile et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs de la branche.

Article 28.3

Saisine

L'observatoire paritaire de la négociation collective est saisi par une fédération ou union nationale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

Article 28.4

Avis

Les avis de l'observatoire paritaire de la négociation collective sont pris à la majorité absolue des membres.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard à la séance suivante.

Les avis sont adressés aux membres de l'observatoire et transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Article 28.5

Présidence et secrétariat

L'observatoire paritaire de la négociation collective est présidé conjointement par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré alternativement par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs signataires du présent texte ou par un représentant d'une fédération syndicale de salariés représentative de la branche signataire du présent texte.

Article 2 - Durée de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. Agrément

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

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.

Article 4 - Extension

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Les parties s'accordent également l'extension du présent avenant.

Cet avenant concerne des dispositions spécifiques pour les surtravailleurs employés moins de 50 salariés ETP.

À défaut de précision, les dispositions s'appliquent à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2019

Le présent avenant a pour objet de mettre à jour les dispositions du titre II de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile à l'exception des articles réservés qui ne sont pas modifiés et qui forment l'objet de négociations ultérieures.

Les parties s'accordent de la branche de payer la volonté de renforcer la qualité du dialogue social au niveau national comme au niveau des structures de la branche.

Les parties s'accordent à inscrire dans les priorités de la branche en matière de formation professionnelle les salariés ayant exercé les fonctions de représentants du personnel titulaires.

Les structures ayant procédé à la mise en place du CSE avant la promulgation de cet avenant sont tenues de le mettre en application et en particulier pour la mise en place des commissions.

Les parties signataires du présent avenant décident des dispositions suivantes :

Avenant n 42-2019 du 2 octobre 2019 relatif à la mise à jour des cotisations prévoyance

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP CSF ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'intitulé de l'article 11.2 du titre VII est modifié comme suit :

« Article 11.2

Cotisation et répartition des cotisations du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018 »

Article 3 - Autres dispositions du titre VII

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les autres dispositions non visées à l'article précédent restent inchangées.

Article 4 - Durée de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 - Date d'entrée en vigueur. Agrément

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'avenant prendra effet le 1er janvier 2019, sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 6 - Extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties susvisées élargissent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant décident de consacrer l'intégralité du rajout (0,17 %) du taux d'évolution de la masse salariale de la branche de l'année 2019 pour amortir le montant de la cotisation prévoyance.

Cette mesure a pour effet de réduire le coût de la prévoyance pour les salariés, et d'augmenter le montant de leur rémunération nette.

Avenant n 43-2020 du 26 février 2020 relatif à la classification des emplois et au système de rémunération titre III de la convention collective

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP-CSF ;
UNADMR ;
UNA ;
AEDDOM ;
USB domicile,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT ;
FNAS FO,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenant réajuste l'intégralité des dispositions du titre III de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

« Titre III ? Les emplois

Préambule

Le présent titre se décompose en deux parties présentant :

- ? le système de classification et la définition des emplois ;
- ? le système de rémunération applicable dans la branche professionnelle.

Ces systèmes ont pour objectifs :

- ? de s'inscrire dans une perspective démocratique et patrimoniale à chaque salarié (e) ;
- ? d'évaluer dans le temps grâce notamment à la mise en place de filières de formation ou de valorisation de l'expérience ;
- ? d'acquiescer des compétences nouvelles utiles au développement de filières professionnelles ou à une évolution de carrière vers des fonctions d'encadrement.
- ? de permettre des emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur situation dans l'entité ;
- ? de permettre un rapport aux rémunérations du secteur ;
- ? de permettre de favoriser un dialogue social de qualité afin de développer une politique de ressources humaines dynamique, respectueuse des fonctions et des compétences de chacun.

Les principes prévus dans les systèmes de classification et de rémunération sont opposables aux employeurs et aux salariés (e) s.

Les parties reconnaissent l'importance de la certification et s'engagent à favoriser les parcours de formations qualifiantes, ainsi qu'à valoriser les diplômes ou titres professionnels du secteur. La certification est opérée par l'employeur selon le poste exercé et les besoins en compétences de la structure. En revanche, certains emplois nécessitent que le (ou la) salarié (e) soit titulaire d'un diplôme universitaire dans le cadre des professions réglementées et ne pourront être pourvus par des personnes non qualifiées.

La branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile reconnaît, en priorité, comme diplômés ? salariés ? des emplois de la classification, ceux du ministère des solidarités et de la santé, du ministère de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture en lien avec les métiers exercés.

Il s'agit notamment des diplômes ou titres professionnels suivants :

- ? BEP carrière sanitaire et sociale ;
- ? BEP accompagnement des personnes âgées et handicapées (ASSP) ;
- ? bac pro ASSP ;
- ? bac pro service en milieu rural ;
- ? BPEA options services, spécialité services aux personnes ;
- ? BPEA service aux personnes et aux territoires (SAPAT) ;
- ? bac pro SAAPT ;
- ? BEPA, option économie familiale et rurale ;
- ? BEPA services spécialité services aux personnes ;
- ? CAP agricole, option économie familiale et rurale ;
- ? CAP agricole et para-agricole employé d'entreprise agricole, option employé familial ;
- ? CAP petite enfance ;
- ? CAP accompagnement éducatif partie enfance ;
- ? CAP employé technique de collectivités ;
- ? CAP animateur technique en milieu familial et collectif ;
- ? CAP service aux personnes et vie en espace rural ;
- ? titre complet employé familial polyvalent ;
- ? titre professionnel de qualification de vie aux familles ;
- ? brevet d'aptitudes professionnelles assurant l'animation ;
- ? diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- ? diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) ;
- ? CAFAD ;
- ? diplôme d'État d'aide médico-psychologique (DEAMP) ;
- ? diplôme complémentaire de formation ;
- ? diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
- ? diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture ;
- ? CFAAP ;
- ? diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
- ? diplôme d'État de moniteur éducateur ;
- ? diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants ;
- ? diplôme d'État d'éducateur spécialisé ;
- ? diplôme d'État d'infirmier (DEI) ;
- ? diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale (DECESF) ;
- ? BTS services et prestations des services sociaux ;
- ? certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de polyvalence d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) ;
- ? certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES).

Ces diplômes, ainsi que ceux en lien avec les métiers principaux des emplois définis aux articles 5 à 10 du présent titre, sont valorisés dans la classification par l'obtention d'un élément complémentaire de rémunération (ECR).

L'ensemble des titres et diplômes français du travail social peut être remplacé par un titre ou diplôme européen équivalent s'ils sont reconnus des articles L. 461-1 à L. 461-4 du code de l'action sociale et des familles. Le (ou la) candidat(e) doit avoir les compétences nécessaires à l'exercice de la profession en France.

Partie I ? Définition des emplois

Chapitre Ier ? Principes généraux

Article 1er

Introduction

Le système de classification présenté de façon claire et précise les emplois de la branche les uns par rapport aux autres dans le cadre d'une convention collective et adaptée des services auprès des personnes accompagnées. La définition et le positionnement des emplois ont un caractère impératif et ne peuvent pas être modifiés par l'employeur.

Ce système repose sur un outil de classement des personnes basé sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi occupé.

Il regroupe les métiers au sein de deux filières d'emplois :

- ? la filière d'intervention ;
- ? la filière support.

Chaque filière se décompose en trois catégories d'emplois :

- ? employé (e) ;
- ? technicien (ne) ? agnet (e) de maîtrise ;
- ? cadre.

Chaque catégorie d'emploi se divise en deux degrés (degré 1 et degré 2) dans les deux filières.

Ce système permet d'une part de négocier de catégorie d'emploi voire de filière et d'autre part dans une même catégorie d'emploi de passer d'un degré à l'autre notamment par le diplôme, les compétences et/ ou l'expérience. Au sein de chaque degré, l'échelon définit un niveau de maîtrise de l'emploi par le (ou la) salarié (e).

Par catégorie, chaque degré fait l'objet d'une définition d'emploi.

Article 2

Positionnement des emplois par filière et par catégorie.

Cet article a vocation à lier les métiers les plus courants au sein de la branche et à les positionner au sein des emplois. La liste des métiers énumérés ci-dessous n'est pas exhaustive :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Billets officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210024_0000_0001.pdf BCOC

Article 3

Définition des emplois

Un emploi se caractérise notamment à partir des éléments suivants :

- ? les publics accompagnés ou les services d'affectation ;
- ? les compétences exercées.

Ces éléments sont pris en compte dans la définition des emplois présentés ci-après pour chaque degré, catégorie et filière. Chaque salarié (e) est reçu (e), au moins tous les 2 ans, par l'employeur ou son (ou sa) représentant(e) dûment mandaté (e), en entretien pour une évaluation selon les dispositions prévues de la partie II du présent titre.

Chapitre II ? Filière d'intervention

Article 4

Préambule

La filière intervient pour la grande majorité des salariés (e) de la branche. La présente circulaire vise à préciser la répartition du diplôme mais également des compétences des salariés (e) dans une logique de parcours. Certains emplois nécessitent l'obtention d'un diplôme d'État. Il en est ainsi de l'exercice de la fonction d'aide-soignant (e), de TISF, d'infirmier (e) etc.

Pour les services d'aide et d'accompagnement à domicile de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, les intervenants (e) sont :

- ? soit titulaires d'un diplôme (diplôme ou titre), au minimum de niveau 3 (anciennement niveau V), ou inscrit(e) au répertoire national des métiers des professions libérales ;
- ? soit des personnes ayant une expérience professionnelle de 3 ans dans le domaine sanitaire, médico-social ou social ;
- ? soit bénéficiaire d'une formation diplômante ou au minimum d'une formation d'adaptation à l'emploi dans les 6 mois suivant l'embauche ;
- ? soit bénéficiaire d'une formation en alternance, ou ont suivi une formation qualifiante dans le domaine sanitaire médico-social ou social.

Pour les services d'aide et d'accompagnement à domicile de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, les intervenants (e) sont :

- ? soit titulaires du diplôme d'État de technicien (ne) de l'intervention sociale et familiale ou d'un diplôme équivalent au minimum de niveau 4 (anciennement niveau IV) inscrit(e) au répertoire national des métiers des professions libérales ;
- ? pour les autres intervenants (e) s, soit titulaires d'un diplôme de niveau 3 (anciennement niveau V) dans le secteur médico-social ou social, d'un diplôme de qualification professionnelle inscrit(e) au répertoire national des métiers des professions libérales, attestent de compétences dans les secteurs sanitaire, médico-social, social, ou suivent une formation permettant l'obtention d'une telle qualification.

Article 5

Catégorie employé (e)

Article 5.1

Intervenant (e) employé (e) de degré 1

L'intervenant (e) employé (e) de degré 1 exerce, sous la responsabilité de son (ou sa) supérieure hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés dans le respect de la personne, de son bien-être, et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- ? les personnes en capacité d'exercer un contrôle et un suivi des actes médicaux et thérapeutiques de la vie courante ;
- ? les personnes ne pouvant pas faire les actes d'hygiène et d'entretien de la vie courante en raison de troubles ou de difficultés passagères ;
- ? les enfants de moins de 3 ans.

b) Les personnes accompagnées :

- ? réaliser des activités liées à l'entretien et l'amélioration du cadre de vie et des activités adaptées ;
- ? assister les personnes dans les actes de la vie quotidienne et contribuer à l'amélioration du cadre de vie et des activités ;
- ? à l'exception des intervenants (e) positionnés (e) en degré 1, échelon 1, adapter les interventions dans les actes de la vie quotidienne que définissent les guides de pratique visés à l'article 11 du présent titre ;
- ? réaliser de la garde d'enfants de moins de 3 ans.

Quelles que soient les missions précitées du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) doit assurer les missions suivantes :

- ? participer au repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité ;
- ? effectuer son action en coopération et cohérence avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluriprofessionnelles et pluridisciplinaires ;
- ? mener à bien les procédures mises en place.

Article 5.2

Intervenant (e) employé (e) de degré 2

L'intervenant (e) employé (e) de degré 2 exerce, sous la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être, et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- ? les publics accompagnés par les intervenants (e) s employé (e) s de degré 1 ;
- ? les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes courants et thérapeutiques de la vie courante ;
- ? les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes courants et thérapeutiques de la vie courante ;
- ? les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs ;
- ? les enfants de moins de 3 ans ;
- ? les aidants (e) s des publics accompagnés.

b) Les personnes accompagnées :

- ? exercer les missions précitées des intervenants (e) s employé (e) s de degré 1 ;
- ? effectuer un accompagnement social et un soutien dans la vie quotidienne auprès des publics visés au du présent article ;
- ? aider à faire (stimuler, encourager, accompagner, apprendre à faire) et/ ou faire à la place les actes de la vie courante que définissent les guides de pratique visés à l'article 11 du présent titre ;
- ? participer à l'accompagnement d'enfants, d'adultes en situation de handicap ou non et de personnes âgées dépendantes, afin de leur apporter l'assistance individualisée que nécessite leur état ;
- ? contribuer à la prise en charge d'une personne, participer à des soins (sous réserve d'être titulaire des diplômes correspondants) visant à accompagner l'entretien et l'amélioration de son autonomie.

Quelles que soient les missions précitées du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) doit assurer les missions suivantes :

- ? participer au repérage des fragilités de la personne et à sa sécurité ;
- ? participer à l'évaluation de la situation et adapter son intervention en conséquence ;
- ? participer à la prévention de la dépendance et à la stimulation de la personne ;
- ? croquer son action avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires, ou pluriprofessionnelles ;
- ? mener à bien les procédures mises en place.

Article 6

Catégorie technicien (ne) ? agnet (e) de maîtrise

Article 6.1

Intervenant (e) technicien (ne) ? agnet (e) de maîtrise de degré 1

L'intervenant (e) technicien (ne) / agnet (e) de maîtrise de degré 1 exerce, sous la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- ? les publics accompagnés par la catégorie inverteat (e) employé ;
- ? les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée) ;
- ? les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- ? les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- ? les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et de soins préventifs ;
- ? les enfants de moins de 3 ans ;
- ? les enfants (e) s des publics accompagnés.

b) Les professionnels misions :

- ? participer à l'action éducative et/ ou à l'animation et/ ou à l'organisation de la vie quotidienne du public visé au a ;
- ? effectuer une intervention sociale préventive et réparatrice auprès des publics visés au a dans leur cadre de vie et à travers des activités d'aide à la vie quotidienne et à l'éducation des enfants ;
- ? accompagner la famille, notamment dans le cadre du soutien à la fonction parentale ;
- ? favoriser l'insertion des personnes et le maintien dans leur environnement ;
- ? élaborer l'intervention avec l'équipe de travail et son encadrement dans le cadre du projet d'intervention ;
- ? assurer une relation éducative au sein d'espaces collectifs et favoriser l'accès aux ressources de l'environnement (sportives, culturelles, sportives ?) ;
- ? contribuer à l'élaboration de ces projets personnalisés ;
- ? contribuer, dans le cadre d'équipes pluriprofessionnelles, à la mise en œuvre au quotidien de projets personnalisés ou adaptés auprès des personnes accompagnées.

Quelles que soient les missions particulières du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) doit assurer les missions suivantes :

- ? participer au repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité ;
- ? assurer l'accompagnement des personnes soit par un accompagnement individuel, soit dans le cadre d'actions collectives ;
- ? participer à l'évaluation de la situation et adapter les interventions en conséquence ;
- ? participer à la prévention de la dépendance et à la stimulation de la personne ;
- ? coordonner son action avec l'ensemble des acteurs tels que les équipes pluriprofessionnelles et les professionnels ;
- ? respecter les procédures mises en place ;
- ? effectuer des activités adhésives liées à la mission exercée ;
- ? veiller à informer les personnes concernées de leur accès aux droits ;
- ? assurer le suivi et le suivi d'informations entre individus, collectivités et structures instituées ;
- ? participer au développement institutionnel.

Article 6.2

Intervenant (e) titulaire (ne) ? agent (e) de maîtrise de degré 2

L'intervenant (e) titulaire (ne) ? agent (e) de maîtrise de degré 2 exerce, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être, et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- ? les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et de soins préventifs ;
- ? les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- ? les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- ? les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée) ;
- ? les enfants de moins de 3 ans ;
- ? les enfants (e) s des publics accompagnés.

b) Les professionnels misions :

- ? exercer les missions particulières des intervenants (e) s titulaire (ne) s ? agent (e) s de maîtrise de degré 1 ;
- ? évaluer les besoins du public visé au a et élaborer un projet d'intervention pour la mise en œuvre d'une prestation in situ ou externe répondant aux besoins exprimés ou non ;
- ? évaluer régulièrement l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre, afin de veiller à la réalisation des aménagements nécessaires pour améliorer l'ergonomie ;
- ? participer à la définition des projets d'intervention (notamment éducatif et pédagogique) et à leur mise en œuvre ;
- ? participer à l'encadrement et à l'animation des équipes salariées ;
- ? mettre en place et animer un ensemble d'activités individuelles ou collectives à visée éducative ou rééducative ou créatrice de lien social ;
- ? assurer ou représenter des personnes sous le statut de tutelle (tutelle, curatelle, sauvegarde de justice) ;
- ? organiser les discussions, identifier les différentes possibilités, agir en faveur des personnes en vue d'un accord, dans le cadre d'une médiation familiale ;
- ? réaliser et/ ou superviser la réalisation de soins et recueillir l'avis des personnes et des professionnels de l'état de santé de la personne.

Quelles que soient les missions particulières du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) doit assurer les missions suivantes :

- ? réaliser le repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité ;
- ? évaluer la situation et adapter les interventions en conséquence ;
- ? participer à la prévention de la dépendance et à la stimulation de la personne ;
- ? coordonner son action avec l'ensemble des acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires, et les professionnels ;
- ? respecter les procédures mises en place ;
- ? effectuer des activités adhésives liées à la mission exercée ;
- ? gérer des projets.

Article 7

Catégorie cadre

Article 7.1

Intervenant (e) cadre de degré 1

L'intervenant (e) cadre de degré 1 contribue par son action à la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes aidées. Il ou elle peut participer à l'organisation, la coordination et l'encadrement à partir de divers axes relatifs à une activité ou un ensemble d'activités.

Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- ? les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- ? les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;
- ? les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et de soins préventifs ;
- ? les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée) ;
- ? les enfants de moins de 3 ans ;
- ? les enfants (e) s des publics accompagnés.

b) Les professionnels misions :

- ? évaluer les besoins du public visé au a et élaborer un projet d'intervention pour la mise en œuvre d'une prestation in situ ou externe répondant aux besoins exprimés ou non ;
- ? élaborer et mettre en œuvre avec le concours d'équipes pluridisciplinaires le projet de soins et/ ou d'accompagnement de la structure ;
- ? participer à l'élaboration des projets d'intervention (notamment éducatif et pédagogique) et à leur mise en œuvre ;
- ? concevoir et mettre en œuvre des méthodes spécifiques d'analyse, d'accompagnement pédagogique et d'évaluation naetommt auprès des salariés ;
- ? réaliser et/ ou superviser la réalisation de soins et/ ou de prestations d'accompagnement social ;
- ? veiller à toute situation de vulnérabilité de la personne à la connaissance de l'état de santé et d'autonomie de la personne, notamment sur le plan physique, social et
- ? accueillir, écouter et élaborer avec la personne concernée la démarche pédagogique nécessaire sous réserve d'être titulaire du diplôme requis ;
- ? participer au développement des coopérations avec les partenaires d'autres établissements ou services sociaux, médico-sociaux ou de santé ;
- ? orienter, si besoin, vers des partenaires (ne) s ou services spécialisés.

Quelles que soient les missions particulières du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) doit assurer les missions suivantes :

- ? coordonner son action avec l'ensemble des acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et les professionnels ;
- ? respecter les procédures mises en place ;
- ? effectuer des activités adhésives liées à la mission exercée ;
- ? participer à l'encadrement et à l'animation des équipes salariées ;
- ? participer à l'élaboration et au suivi des projets de la structure en lien avec ses missions.

Article 7.2

Intervenant (e) cadre de degré 2

L'intervenant (e) cadre de degré 2 contribue par son action à la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes aidées, en réalisant une prestation coordonnée des différents intervenants.

Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- ? les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes usuels de la vie courante ;
- ? les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes usuels de la vie courante ;
- ? les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs ;
- ? les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée) ;
- ? les enfants de moins de 3 ans ;
- ? les aidants (e) s des publics accompagnés.

b) Les professionnels missions :

- ? exercer les missions planifiées des intervenants (e) s cadre de degré 1 ;
- ? évaluer l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre, classer ou réaliser des aménagements pour améliorer l'ergonomie ;
- ? définir des protocoles d'intervention (notamment sanitaire, éducatif et pédagogique) et organiser leur mise en œuvre ;
- ? effectuer le diagnostic, réaliser ou superviser la réalisation des soins ;
- ? définir et superviser la réalisation des prestations d'accompagnement social et médico-social ;
- ? développer des coopérations avec les partenaires d'autres établissements ou services sociaux, médico-sociaux ou de santé ;
- ? orienter, si besoin, vers des professionnels ou services spécialisés.

Quelles que soient les missions prioritaires du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) doit assurer les missions suivantes :

- ? coordonner l'action du service avec l'ensemble des autres structures telles que les équipes professionnelles et polyvalentes ;
- ? rendre compte de son action aux instances dirigeantes de l'entité ;
- ? encadrer et amener des équipes salariées ;
- ? élaborer et piloter les projets de la structure en lien avec son activité.

Chapitre III ? Filière support

Préambule

La filière support regroupe les salariés (e) s à temps partiel (e) s, d'encadrement et les services généraux.

La présente classification vise à permettre la reconnaissance du diplôme mis également des compétences des salariés (e) s dans une logique de parcours. Certains emplois nécessitent l'obtention d'un niveau de diplôme en lien avec les compétences requises et la spécialité du service.

En ce qui concerne les échelons (e) s de proximité, ils ont les suivants :

- ? sont constitués d'une catégorie professionnelle au minimum de niveau 4 inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) dans les domaines sanitaire, social, médico-social ou des services à la personne ;
- ? sont des emplois en tant qu'encadrant d'une expérience professionnelle de 1 an dans le secteur sanitaire, médico-social ou social ;
- ? sont bénéficiaires d'une expérience professionnelle de 1 an dans le secteur sanitaire, médico-social ou social et possèdent une formation reconnue de niveau 4.

Plus spécifiquement pour la fonction de directeur un niveau de qualification est exigé conformément au décret n° 2017-221 du 19 février 2017 relatif aux modalités de délégation et au niveau de qualification des professionnels (e) s chargé (e) s de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux.

Article 8

Catégorie employé (e)

Article 8.1

Employé (e) de degré 1

L'employé (e) de degré 1 de la fonction support exerce sous la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Il ou elle exécute des tâches simples n'exigeant pas de qualification particulière. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les services d'affectation :

- ? services généraux ;
- ? services logistiques ;
- ? services administratifs.

b) Les professionnels missions :

- ? aider à la réalisation ou réaliser les activités administratives d'un service ou d'une entité en exécutant (travaux de recherche, de classement, de documentation, de bureautique, de reprographie, saisie informatique ou accueil téléphonique) ;
- ? réaliser des activités administratives nécessaires au bon fonctionnement du service ou de l'entité, et à ses relations internes et externes ;
- ? réaliser des opérations logistiques simples et des tâches courantes d'entretien des locaux du service ou de l'entité ;
- ? réaliser des activités courantes d'entretien des locaux nécessaires au bon fonctionnement d'une entité et à ses relations internes et externes ;
- ? effectuer des opérations de gestion d'information et de traitement de données et/ou des tâches simples.

Quelles que soient les missions prioritaires du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) doit également assurer les missions suivantes :

- ? effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres actions du service ou de l'entité ;
- ? rendre compte des procédures mises en place.

Article 8.2

Employé (e) de degré 2

L'employé (e) de degré 2 de la fonction support exerce sous la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Il ou elle exécute des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires minutieusement élaborés, correspondant à un savoir-faire pratique associé à un savoir théorique du métier. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les services d'affectation :

- ? services généraux ;
- ? services logistiques ;
- ? services administratifs.

b) Les professionnels missions :

- ? mettre en œuvre la qualification nécessaire au bon fonctionnement du service : accueillir, informer et orienter les usagers et les correspondants téléphoniques ; gérer le courrier et des adresses ;
- ? réaliser des tâches administratives diverses, telles que notamment la saisie et la gestion des données relatives à la prise en charge des interventions par les intervenants concernés ;
- ? réaliser des tâches administratives : réceptionner et contrôler les pièces comptables, procéder aux enregistrements comptables, préparer les règlements fournisseurs, préparer le rapprochement des comptes bancaires, préparer les déclarations fiscales et sociales.

Quelles que soient les missions prioritaires du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) doit également assurer les missions suivantes :

- ? effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres actions du service ou de l'entité ;
- ? coordonner son action au regard des règles, procédures ou méthodes établies et l'adapter aux circonstances ;
- ? rendre compte des procédures mises en place.

Article 9

Catégorie technicien (e) ? agent (e) de maîtrise

Article 9.1

Technicien (e) ? agent (e) de maîtrise de degré 1

Le (ou la) technicien (e) ? agent (e) de maîtrise de degré 1 de la fonction support exerce sous la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Il ou elle exécute des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires élaborés, correspondant à un savoir-faire pratique associé à un savoir théorique du métier. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les services d'affectation :

- ? services opérationnels ;
- ? services administratifs ;
- ? services informatiques ;
- ? services de maintenance ;
- ? services comptabilité / paie / gestion ;
- ? services développement / qualité ;
- ? services informatiques.

b) Les professionnels missions :

- ? mettre en œuvre la qualification nécessaire au bon fonctionnement du service ;
- ? exercer des activités administratives et/ou techniques liées à son domaine de compétence ;
- ? assurer le (ou la) respect de la mission. Assurer, le cas échéant, une délégation du (ou de la) responsable ou cadre sur des tâches définies ;

? orinagser et pfianeir l'activité des ieertannvnt (e) s. Asresur la roatieln ernte les pubclis accompagnés et les ienatrvnt (e) s.

Quelles que seniot les minoissrnpripleics du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot également aruessr les misnoss tvmsaerses svaetinus :

- ? etfeufucer son atoicn en cohérence aevc l'ensemble des auetrs acrtus du scriveu ou de l'entité ;
- ? crmoendor son atcion dnas le carde de procédures définies, soeln des thchequeuns éprouvées ;
- ? mndre copmte sleon les procédures mesis en place.

Article 9.2

Technicien (ne) ? anget (e) de maîtrise de degré 2

Le (ou la) tehnicicn (ne) ? aengt (e) de maîtrise de degré 2 de la footincn sproput eerxce suos la responsabilité d'un (ou d'une) supérieur (e) hiérarchique. Il (ou elle) exécute des travuax qualifiés csnraonedorpt à des modes opératoires élaborés, combinat un savoir-faire prugaitte associé à un sovaiv théorique du métier. Il ou elle puet erencadr une équipe à pairtr de dtciervies crmliaaet définies. Il ou elle réalise les moisisns définies ci-dessous en fntocion de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les seivrces d'affectation :

- ? sciveers opérationnels ;
- ? siervcs afitrdsmaints ;
- ? seivrces reoseruscs humnieas ;
- ? sicevres comptabilité/ paie/ gteoisn ;
- ? svrcies développement/ qualité ;
- ? srcveeis informatiques.

b) Les pcialreips msnoiss :

- ? mrtete en ?uvre la lquostgie nécessaire au bon fnnemionotenct du scrive ;
- ? erexer des activités atdermsiniitvas et/ ou technuqes liées à son daionmpe de compétence ;
- ? piipctrar à la représentation imente ou exnrtee du sciveu ;
- ? cbteonirur à l'élaboration et/ ou à la msie en ?uvre de petjros ;
- ? assesir le (ou la) rloanesspbe ou cdrae dnas l'accomplissement de sa mission. Assurer, le cas échéant, une délégation du (ou de la) rpsnbaeose ou cdrae sur des tâches définies ;
- ? évaluer régulièrement l'intervention ou l'aide tiqehunce msie en ?uvre. Paenlflir et/ ou oernagisr en conséquence l'activité des ienarnvnt (e) s. Asresur la raleoitn etre les pubclis accompagnés et les innnvtreat (e) s.

Quelles que seoint les mionsiss painrpoicls du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot également aursers les msiisnos tsearnvrse saientvus :

- ? eeueffctr son aicoin en cohérence aevc l'ensemble des aeruts autrcs du sveivre ou de l'entité ;
- ? eredncar une équipe le cas échéant ;
- ? cnddoeroor son aicoin dnas le cdare de procédures définies, seoln des teniceuhqs éprouvées ;
- ? rmede cptmoe seoln les procédures mises en palce ;
- ? gérer des projets.

Article 10

Catégorie cadre

Article 10.1

Cadre de degré 1

Le (ou la) cdare de degré 1 de la fntoicn srupopt exerce suos la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Cet epomli cpsnroerod à la réalisation detrcie d'activités coxpemels ssoaupnpt un savoir-faire rpsnaeot sur des cnaaicoissoes théoriques.

Il puet aussi cmtrpeoor l'animation, l'encadrement d'une équipe et la cdioatnroon d'un eslbnmee d'activités différentes et complémentaires à pitrar de derctevies ctuosannitt un crade d'ensemble.

Cet eolpmi ruieeqrt la capacité de gérer et meenr à bein des activités d'organisation et de pnotiifalacn de différentes étapes.

a) Les seievrcs d'affectation :

- ? svrceeis opérationnels ;
- ? sirceevs ansirmifadttis ;
- ? serecivs rersusoces huniames ;
- ? seervcis comptabilité/ paie/ goitesn ;
- ? seviercs développement/ qualité ;
- ? sierevcs informatiques.

b) Les peircnpails msnoiss :

- ? mrtete en ?uvre dnas son doimane d'expertise les moisisns dnait il (ou elle) a la cgarhe en coordaiointn aevc les srvicees intéressés ;
- ? ptepciarr ou mette en ?uvre l'intervention : évaluation des besoins, otarsnoiajin et crodtonoain de la réponse, évaluation des résultats ;
- ? arsuesr ou criobunetr à l'organisation et à la gsioetn du travail, au sien du secteur, du service concerné ;
- ? mobiliser, coronendor et mrtete en ?uvre les moenys de l'entité ou du service puor adntntiree les ofcjtbeis fixés ;
- ? asruser la bonne ccaoiurfn des ioorfnmias au sien de l'entité ou du service ;
- ? aeussrr la représentation du sivecre en innntree et en ertnxee ;
- ? cbtrnoier à l'élaboration du pjeort de sivecre ou du cahmp d'activité, en ausersr sa réalisation, en caioditroonn aevc les dagmeitt (e) s et les auters rbposanlsees de sevrce ;
- ? pctaptiir à l'évaluation des bnsoies du svrceie en matière de rceorssues heunaimes et de moenys tnequihices et financiers, et en poeosrpr la msie en ?uvre à son supérieur hiérarchique ou à défaut aux oernags d'itrganeis ;
- ? pccieatprr à l'élaboration et à la msie en ?uvre du perojt de l'entité ;
- ? cbnruetior à l'animation de la vie situartaee de la ou des entités ;
- ? anemir aevc les diagnerit (e) s les cnsomsioims ou réunions dnas son chmap d'activité ou son sciveu ;
- ? ausrser ou ciobunter au développement du ptraaeinat laoc et en oiagnresr la cconimitaomn adéquate.

Quelles que sneiot les misioniss peniplcrais du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) eecxre suos la responsabilité d'un (ou d'une) supérieur (e) hiérarchique, ou suos l'autorité de l'organe dirgaenit de l'entité, et diot également asuesr les misioiss tsresrevans siuvantes :

- ? crdoonnoer l'action du svrceie aevc l'ensemble des aeruts acrtus de la structure et ses praterinaes ;
- ? merde ctompe de son atcion aux istencans dieratgenis de l'entité ;
- ? patriciper à l'encadrement et à l'animation des équipes salariées.

Article 10.2

Cadre de degré 2

Le (ou la) crade de degré 2 de la foniotcn srppout cibutorne à la gistoen d'un ou pilusures sirveecs ou ptroe la responsabilité d'un ou puseluris sicveres ou de la surtruce dnas son intégralité.

Cet epomli crtoibnieu à définir les ejneux et les ofjtebcbs de luer damnioe de compétence ou secuetr d'activité en pilandt des poerjts ou des moisisns pmeant en cpotme différents paramètres tcnuqieehs et organisationnels. Il ou elle conibute également à la définition de la stratégie de luer dimonae ou scuteer d'activité et le décline en palns d'action en pannret en cmopte l'ensemble des cotnratnies (institutionnelle, technique, financière et humaine) et cunrboite à firae évoluer en conséquence les objectifs, palns d'action ou roaiotmdacemns nécessaires.

Il ou elle réalise les moisisns définies ci-dessous en fntocion de son échelon, du siverce ou de l'entité.

a) Les sivevrcs d'affectation :

- ? sievrcs opérationnels ;
- ? sceivres anfsatmiidrits ;
- ? sevrices rsoceersus huamneis ;
- ? svceries comptabilité/ paie/ gtiosen ;
- ? serivcs développement/ qualité ;
- ? serivcs iomurefiantqs ;
- ? sutrutce dnas son ensemble.

b) Les pcamlepiis misisnos :

- ? paicrtpir à la définition de la stratégie du sciveu ou de l'entité, l'appliquer, en dirgier la msie en ?uvre et s'assurer de la réalisation des ocbjeftis fixés ;
- ? concevoir, mrtete en ?uvre le développement du sciveu ou de la structure, en lein aevc les aeturs svrcies ;
- ? élaborer et mette en ?uvre aevc le cuncoors d'équipes pesdirirliiplcniuas le peojrt de snois et d'accompagnement de la srctrutue ;
- ? donenr un aivs pmetneart l'adéquation entre l'état de la peronsne aidée et les différentes capacités de psrie en craghe de la surctrutue ;
- ? cuienbrotr à l'animation de la vie aiatscviouse ;
- ? omiietspr les rouessces humaens et les moenys tcinquhes et frcnianies ;
- ? asesrur l'animation et le mageannemt du peoensrri ;
- ? ausersr par délégation la représentation extérieure de la sructtue ;
- ? maîtriser la cmcouoniaitmn dnas l'entité et vis-à-vis de l'extérieur ;
- ? développer les coopérations aevc les ptrraeinaes d'autres établissements ou sceivres de santé.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) exerce sous la responsabilité d'un (ou d'une) supérieur (e) hiérarchique, ou sous l'autorité de l'organe dérivé de l'entité, et doit également assurer les missions essentielles suivantes :

- ? coordonner l'action du service avec l'ensemble des autres services de la structure et ses partenaires ;
- ? répondre compte de son action aux instances dirigeantes de l'entité ;
- ? encadrer et animer des équipes salariées.

Partie II ? Système de classification et rémunération

Chapitre Ier ? Les principes généraux

Article 11

Principes de classification

Chaque emploi défini dans la partie I du présent titre se voit attribuer un salaire minimum hiérarchique.

Le salaire minimum hiérarchique est constitué d'un salaire de base calculé en fonction de la catégorie, du degré et de l'échelon et auxquels s'ajoutent des éléments complémentaires de rémunération (ECR) dans les conditions définies à l'article 19.

Dans chaque catégorie d'emploi, le degré est lié au niveau de complexité des missions du (ou de la) salarié (e).

L'échelon du (ou de la) salarié (e) par degré est lié au niveau de maîtrise de l'emploi du (ou de la) salarié (e). Il existe trois échelons par degré :

- ? échelon 1 : en phase d'appropriation des missions de base de l'emploi ;
- ? échelon 2 : maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi ;
- ? échelon 3 : parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les rôles de soutien inhabituels.

Un guide d'application pratique sera élaboré par les partenaires sociaux afin de préciser les modalités d'appréciation des critères visés au passage d'un échelon à un autre, d'un degré à un autre et d'attribution des ECR.

Article 12

Principes de rémunération

Le salaire minimum hiérarchique est constitué d'un salaire de base auquel s'ajoutent des ECR dans les conditions définies à l'article 19.

Le salaire de base résulte du produit de la valeur du point par un coefficient, exprimé pour un temps plein à 35 heures par semaine (151,67 heures par mois). Le salaire de base est calculé au prorata du temps de travail du salarié.

La valeur du point est de 5,50 ?.

Les éléments complémentaires de rémunération se définissent en fonction :

- ? de l'ancienneté dans l'emploi ;
- ? du diplôme ;
- ? de la formation et des spécificités de l'intervention (expérience, complexité de la mission, contraintes particulières).

Les modalités de calcul des ECR sont précisées au chapitre III du présent titre.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier le salaire minimum hiérarchique à chaque anniversaire du Smic.

Chapitre II ? Les grilles de classification

Article 13

Filière intervention : employé (e)

Article 13.1

Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des employés (e) s'intervient (e) s, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1	Salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi et qui n'effectue pas d'actes essentiels de la vie quotidienne (cf. art. 5.1).
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi ; ou avoir suivi 42 heures de formation en échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les rôles de soutien inhabituels	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir auprès d'un public tel que décrit à l'article 5.1 a, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide pratique prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des employés (e) s'intervient (e) s, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi et titulaire d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé, ou un (e) employé (e) degré 1 échelon 3 avant au moins 4 années de pratique pour des actes essentiels de la vie quotidienne auprès d'un public tel que décrit à l'article 5.1 a.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	à l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant degré 2 échelon 1, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les rôles de soutien inhabituels	avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir sur de l'accompagnement social ou sanitaire renforcé, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide pratique prévu à l'article 11.

Article 13.2

Salaire de base à temps plein des employés (e) s de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

Filière intervention : employé (e) degré 1			Filière intervention : employé (e) degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 286	Coefficient 299	Coefficient 318	Coefficient 344	Coefficient 359	Coefficient 383

Article 14

Filière intervention : technique (ne) ? agent (e) de maîtrise

Article 14.1

Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des agents (e) s de maîtrise intervient (e) s, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1	Salarié (e) en cours d'appropriation des mois de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en ligne avec les mois exercés.
En phase d'appropriation des mois de base de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des compétences de l'emploi	à l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi ; ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en ligne avec les compétences de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des mois de l'emploi, y compris les mois inhabituels	avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir sur de l'accompagnement social ou sanitaire renforcé, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des mois de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide pratique prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des agents (e) s de maîtrise intervenant (e) s, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des mois de base de l'emploi	salarié (e) en cours d'appropriation des mois de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en ligne avec l'emploi exercé, ou sur appréciation de l'encadrement, un (e) titulaire (ne) degré 1 échelon 3 avant au moins 4 années de pratique sur de l'accompagnement social renforcé, de la gestion de projet et la participation à l'encadrement.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des compétences de l'emploi	à l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant degré 2 échelon 1, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en ligne avec les mois de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des mois de l'emploi, y compris les mois inhabituels	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, à partir de directives, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des mois de l'emploi, de la capacité de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, la gestion de projets selon les grilles d'évaluation définies dans le guide pratique prévu à l'article 11.

Article 14.2

Salaires de base des techniciens (ne) ? agents (e) de maîtrise de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

Filière lectionnaire : technicien (ne) ? agent (e) de maîtrise degré 1			Filière intervention : technicien (ne) ? agent (e) de maîtrise degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 363	Coefficient 379	Coefficient 404	Coefficient 436	Coefficient 456	Coefficient 485

Article 15

Filière intervention : cadre

Article 15.1

Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des cadres intervenant (e) s, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1	Salarié (e) en cours d'appropriation des mois de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en ligne avec les mois exercés.
En phase d'appropriation des mois de base de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des compétences de l'emploi	à l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi ; ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en ligne avec les compétences de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des mois de l'emploi, y compris les mois inhabituels	avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des mois de l'emploi, de la capacité de participer à l'encadrement de l'établissement ou du service, à l'élaboration et au pilotage de projets et au développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide pratique prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des cadres intervenant (e) s, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des mois de base de l'emploi	salarié (e) en cours d'appropriation des mois de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en ligne avec l'emploi exercé, ou sur appréciation des compétences dirigeantes, un cadre degré 1 échelon 3 avant au moins 4 années de pratique sur l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des compétences de l'emploi	à l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant (e) degré 2 échelon 1 ; ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en ligne avec les mois de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des mois de l'emploi, y compris les mois inhabituels	avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de coordonner et d'encadrer l'établissement ou le service, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par les compétences dirigeantes, de la qualité de la prise en charge, de la coordination de la prestation des différents intervenants, de l'élaboration et du pilotage de projets, du développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide pratique annoncé à l'article 11.

Article 15.2

Salaires de base des cadres de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

Filière lectionnaire : cadre degré 1			Filière intervention : cadre degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 485	Coefficient 507	Coefficient 540	Coefficient 583	Coefficient 610	Coefficient 649

Article 16

Filière support : employé (e)

Article 16.1

Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des employés (e) s des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1	Salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi.
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des compétences professionnelles de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi, ou avoir suivi 42 heures de formation en échelon 1, en lien avec les compétences professionnelles de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les devoirs inhérents	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide préalable prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des employés (e) des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi, ou un (e) employé (e) degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en échelon 3, et appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer vers un emploi de degré 2.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des compétences professionnelles de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant (e) degré 2 échelon 1 ; ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les devoirs inhérents	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide préalable prévu à l'article 11.

Article 16.2

Salaire de base des employés (e) de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons

Filière support : employé (e) degré 1			Filière support : employé (e) degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 286	Coefficient 299	Coefficient 318	Coefficient 344	Coefficient 359	Coefficient 383

Article 17

Filière support : technicien (ne) ? agent (e) de maîtrise

Article 17.1

Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des agents (e) de maîtrise des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons du degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1	Salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi.
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des compétences professionnelles de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les compétences professionnelles de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les devoirs inhérents	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide préalable prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des agents (e) de maîtrise des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi, ou un (e) agent (e) de maîtrise de degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en échelon 3, et appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer vers un emploi de degré 2.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des compétences professionnelles de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi degré 2 échelon 1, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les devoirs inhérents	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, la gestion de projets selon les grilles d'évaluation définies dans le guide préalable prévu à l'article 11.

Article 17.2

Salaire de base des technicien (ne) ? agent (e) de maîtrise de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons

Filière support : technicien (ne) ? agent (e) de maîtrise degré 1			Filière support : technicien (ne) ? agent (e) de maîtrise degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 363	Coefficient 379	Coefficient 404	Coefficient 436	Coefficient 456	Coefficient 485

Article 18

Filière support : cadre

Article 18.1

Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des cadres des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1	Salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi.
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en plus avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'encadrement de l'établissement ou du service, à l'élaboration et au pilotage de projets et au développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide pratique prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des cadres des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi, ou un ou une cadre de degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en échelon 3, et appréciation par les instances dirigeantes de la capacité à évoluer vers un emploi de degré 2.
Échelon 2	Passage en échelon 2
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi de cadre support degré 2 échelon 1, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en plus avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les plus inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de coordonner et d'encadrer l'établissement ou le service ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par les instances dirigeantes, de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de l'encadrement de l'établissement ou du service, de l'élaboration et du pilotage de projets, du développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide pratique annoncé à l'article 11.

Article 18.2
Salaires de base des cadres de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons

Filière support : cadre degré 1			Filière support : cadre degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 485	Coefficient 507	Coefficient 540	Coefficient 583	Coefficient 610	Coefficient 649

Chapitre III ? Les éléments complémentaires de rémunération (ECR)

Article 19
Principes

Les éléments complémentaires de rémunération viennent compléter le salaire de base pour constituer le salaire minimum hiérarchique.

Les ECR sont :
? pérennes et personnelles ;
et/ ou
? horizontales et transversales.

Article 19.1
ECR pérennes et personnelles

Les ECR pérennes et personnelles sont versés chaque mois.

Les ECR liés au diplôme ou au titre professionnel du (ou de la) salarié (e)

Si le (ou la) salarié (e) est titulaire d'un ou de plusieurs diplômes reconnus par la branche en plus avec les missions exercées, il (ou elle) bénéficie d'un ECR à hauteur de :

? diplôme de niveau 3 (anciennement niveau V) : 11 points ;
? diplôme de niveau 4 (anciennement niveau IV) : 12 points ;
? diplôme de niveau 5 (anciennement niveau III) : 14 points ;
? diplôme de niveau 6 (anciennement niveau II) : 15 points ;
? diplôme de niveau 7 ou 8 (anciennement niveau I) : 17 points.

Pour les salarié (e) s à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

Les ECR liés à l'ancienneté du (ou de la) salarié (e)

Le (ou la) salarié (e) bénéficie d'un ECR lié à son ancienneté dans la branche. Cet ECR est calculé sur un pourcentage de son salaire de base, ce dernier est proratisé par rapport au temps de travail pour les salarié (e) s à temps partiel.

Les pourcentages applicables pour l'ECR ancienneté sont les suivants :

? 2 % à compter de 5 ans et 1 jour d'ancienneté ;
? 4 % à compter de 10 ans et 1 jour d'ancienneté ;
? 8 % à compter de 15 ans et 1 jour d'ancienneté ;
? 12 % à compter de 20 ans et 1 jour d'ancienneté ;
? 16 % à compter de 25 ans et 1 jour d'ancienneté ;
? 20 % à compter de 30 ans et 1 jour d'ancienneté.

Article 19.2
ECR professionnels et liés à l'organisation du travail
ECR travail du dimanche et jours fériés

Le (ou la) salarié (e) bénéficie d'un ECR lié à l'exercice de ses missions pour les heures travaillées les dimanches et jours fériés selon les modalités définies à l'article 17 du titre V de la présente convention. L'ECR professionnel est égal à une moitié du salaire de base de la catégorie du (ou de la) salarié (e), soit à un pourcentage de 45 % du temps travaillé le dimanche ou jour férié. Le pourcentage est appliqué sur le salaire de base de la catégorie du (ou de la) salarié (e) à l'issue de la période de réalisation de la mission.

L'ECR est versé mensuellement sur la période de réalisation de la mission.

ECR astreinte

Le (ou la) salarié (e) bénéficie d'un ECR lié à l'exercice de sa mission dans le cadre des temps d'astreinte tels que définis aux articles 21, 22, 23 du titre V de la présente convention.

L'ECR professionnel est égal à 8 points par période de 24 heures d'astreinte. Cette indemnité est proratisée en fonction de la durée de l'astreinte.

L'ECR est porté à 10 points par période de 24 heures pour les astreintes effectuées les dimanches et jours fériés et nuits.

L'ECR est porté à 10 points par période de 24 heures pour les astreintes effectuées par les personnes en forfait de nuit des astreintes fractionnées.

L'ECR est porté à 12 points par période de 24 heures pour les astreintes fractionnées effectuées les dimanches et jours fériés et nuits.

L'indemnisation des astreintes est due la suivante :

	Non-fractionné	Fractionné
Jours ouvrables	8 points	10 points
Dimanches et jours fériés	10 points	12 points

ECR telarurliavs de nuit

Le (ou la) salarié (e) bénéficie d'un ECR lié à son statut de tlelruvaar de nuit tel que défini à l'article 26 du titre V de la présente convention.

L'ECR rseoronpd à :

? une maooitjm de sariae égale à 5 % du tuax hirraoe du salarié puor les heures effectuées sur la pagle hoairie de nuit ;

et

? un roeps canmeoutsper de 5 % du tpmes travaillé penadnt la pglae hoairie de nuit. Le repos cnaeuetsmpor diot être pirs dnas les 2 mios snviuat les heures travaillées de nuit.

L'ECR est versé meemnselunlt sur la période de réalisation de la mission.

ECR amepemncocagt de salarié (e) ou de stagiaire/ ttorat/ maître (sse) d'apprentissage

Le (ou la) salarié (e) bénéficie d'un ECR lié à sa moisin de toarutt ou d'accompagnement de salarié (e), de siitargae ou d'apprenti (e), capodnnsret :

? puor le (ou la) tuitrce à un ECR de : 7 points.

Si le (ou la) tcurtie anmcaopge dnas un même mios un (ou une) deuxième salarié (e) ou stagiaire, l'ECR est majoré de 2 pontis ;

? puor le (ou la) maître (sse) d'apprentissage à un ECR de : 11 points.

Si le (ou la) maître (sse) d'apprentissage accapmgnoe dnas un même mios un (ou une) deuxième aneptpri (e), l'ECR est majoré de 2 points.

Cet ECR est versé mensuellement. Il est attribué puor l'exercice d'une moisin supplémentaire et spécifique d'accompagnement. Par conséquent, il s'agit d'un mntanot faiartofre qluele que siot la durée de tvariail prévue au contrat.

Article 19.3

ECR spécifiques aux cadres

Les salarié (e) s de la catégorie crade de la filière sruppot et de la filière d'intervention puevent bénéficier d'ECR. Il esitxe 5 teps d'ECR calculés pnolemptoeinrot à la durée de tiraval du (ou de la) salarié (e) et attribué en foocintn des critères définis ci-dessous.

L'attribution des ECR des cerads est révisable à la dtae aiaesnrinve d'entrée dnas l'emploi du (ou de la) salarié (e).

L'ECR ? Responsabilité ?

Les eolmpis visés par cet ECR snot cuex de la catégorie cadre, degré 1 et 2.

Cet ECR est attribué en ftoncion de la responsabilité du (ou de la) salarié (e), c'est-à-dire en ftoncion du nobrme de salarié (e) s équivalent tpmes plein (ETP) ernnatt dnas son champ d'intervention :
? puor les peosts de roapsbelnse d'entité, dtiuecer (trice) d'entité et de dceuterr (trice) général (e) d'entité : l'ECR Responsabilité est versé en fociotnn de la responsabilité de l'encadrant (e) sur l'ensemble des salarié (e) s de la scrturute en équivalent tpmes plein ;

? puor les potess de rasoplsbnce de svciree et de dectuierr (trice) de sevrice : l'ECR Responsabilité est versé en ficoontn de l'autorité drectice de l'encadrant (e) sur le pnrseneol de son service.

Montant de l'élément complémentaire de rémunération :

Nombre de salarié (e) s en ETP [1]	Montant de l'ECR
De 5 à 9	15 points
De 10 à 49	54 points
De 50 à 299	80 points
Plus de 300	122 points

[1] Nmbroe de salarié (e) s en équivalent tpmes plein (ETP) de l'entité eantnrt dnas le champ d'intervention du crade concerné (e).

Cet ECR est attribué dès l'embauche du (ou de la) salarié (e) s'il (ou elle) rlieprmt les cndinotios d'attribution.

Pour les salarié (e) s à tpmes partiel, cet ECR est calculé au prrtaoa du tpmes de travail.

L'ECR ? Ato sniaoiscs ?

L'emploi visé par cet ECR est cueli de la catégorie cadre, degré 2, de la filière soupprt qui est dectueir (trice) de fédération départementale.

Cet ECR est attribué snuavt les modalités saeitvnuis :

Chaque srctute de 5 ETP et plus, dénombrée dnas la fédération départementale, est comptabilisée puor un. Cet ECR est attribué dès l'embauche du (ou de la) salarié (e) s'il (ou elle) rimplet les cinoinotds d'attribution.

Montant de l'ECR :

Nombre d'associations	Montant de l'ECR
De 11 à 20	40 points
De 21 à 50	80 points
Plus de 50	122 points

Pour les salarié (e) s à tpmes partiel, cet ECR est calculé au parrota du tpmes de travail.

L'ECR ? Complexité ?

Les eomplis visés par cet ECR snot cuex de la catégorie cdare de degré 1 et 2.

Cet ECR ne srea attribué qu'aux salarié (e) s aynat au moins 12 mios d'ancienneté dnas l'emploi.

Cet ECR est fnoitcon de l'activité développée. Une lsite idcnvuitae rmanept duex teps d'activités est proposée dnas le guide priitraae évoqué à l'article 11, elle ne proura être modifiée qu'au naeviu de la branche.

Une activité est caractérisée par duex critères culafmutis :

? un critère qatiniatuf ;

? un critère qualitatif.

Le critère qiattiatnf puor les activités dties ? opérationnelles ? est ftooinn du chffrie d'affaires développé puor cuahqge activité par la surtrtce :

? le seuil de déclenchement est fixé à 45 000 ? par an ;

? l'activité diot etixser dpieus au moins 24 mios et fraie ptaire de la liste.

Pour les activités deits ? atnivrimsdtaies ? il n'existe pas de seuil de déclenchement ni de nootin de durée d'existence.

Le critère qatuallitf relève du pvoouir sravieou du ceisnol d'administration et est apprécié en fcooinn de l'implication du (ou de la) salarié (e) ntmoeanmt dnas :

? le développement et la gotsien poermenrpt dtie des activités ;

? le développement d'activités neouvles ;

? la qualité du sericve medu ;

? la qualité de la gtieosn des rsoecsrues humaines, neamomnt par la réduction sgviitcfniaie de la précarité de l'emploi (par eeplmxe : liatmotin du nrbrme de conrtats à durée déterminée, et de cntrraos de tavair à tpmes paierlt non choisi, effort dnas la quiociaiatfn des salariés).

Les préconisations puor aibtberur l'ECR ? complexité ? snot les stuianevs :

? puor le (ou la) roesnplbase d'entité, le (ou la) deirctric d'entité et le (ou la) dcieircte générale d'entité : sueles les activités deits ? opérationnelles ? de la strtuure ctmopnet ;

? puor le (ou la) duerticer (trice) de fédération départementale, seules les activités dties ? opérationnelles ? cnmetopt dès lros qu'il (ou elle) les gère. Cependant, seule une activité srea comptabilisée si au sien de l'entité jridique ou de la fédération départementale, snot dénombrées toris activités iuqdtneies recensées dnas tiors srsviees ou tiors aooiitscsns différentes. Les crehffis d'affaires réalisés dnas ccauhn de ces toris scveiers ou acstiaaosns puor ctete même activité smoet additionnés, afin de saiov si le seuil économique de déclenchement est aittent ;

? puor le (ou la) rbpensisaie de seivree et le (ou la) druceteir (trice) de seivree : snot prises en cpmtoe les activités dties ? opérationnelles ? et les activités dties ? airtsndivtmaeis ? dès lros que le (ou la) salarié (e) est rsnlopaesbe dnaveat son (ou sa) dcetircire de l'activité en qteisuoan par le biais d'une délégation de pouvoir.

Montant de l'ECR :

Nombre d'activités développées	Montant de l'ECR
de 1 à 3	56 points
de 4 à 5	80 points
de 6 à 7	114 points
plus de 7	142 points

Pour les salarié (e) s à tpems partiel, cet ECR est calculé au protraa du tpems de travail.

L'ECR ? Crdae supérieur (e) ?

Les emoilps visés par cet ECR snot evuecnimsket cuex de la catégorie cdare degré 2.

Cet ECR est attribué atrntqimuuaomet aux salarié (e) s crades qui s'acquittent d'une cbtooturinn muejare au sien de la structure, inlqmpaut :

- ? la définition de la stratégie sur son périmètre ;
- ? la prise de décision ayant un ipmcat muajer sur les ocfbjejts de son périmètre ;
- ? des rqsues et responsabilités jqdriuues inhérents à la fonction.

Le monntat de l'ECR dépend du poste occupé par le (ou la) salarié (e) et de son ancienneté dnas l'emploi :

Montant de l'ECR puor les cedras ouacpnt les fonitcnos de dctuierer (trice) de fédération départementale, dercteur (trice) d'entité, dietreucr (trice) de service, médecin :

Années d'ancienneté dnas l'emploi	Montant de l'ECR « crdae supérieur (e) (a) »
De à 5 ans	43 points
De 6 à 10 ans	56 points
De 11 à 15 ans	68 points
De 16 à 20 ans	81 points
De 21 à 25 ans	93 points
De 26 à 30 ans	106 points

Pour les salarié (e) s à tpems partiel, cet ECR est calculé au partoa du temps de travail.

Montant de l'ECR puor les crdeas ouapcct les fctnoinos de dceieur (trice) général (e) d'entité :

Années d'ancienneté dnas l'emploi	Montant de l'ECR « crdae supérieur (e) (b) »
De à 5 ans	127 points
De 6 à 10 ans	164 points
De 11 à 15 ans	200 points
De 16 à 20 ans	236 points
De 21 à 25 ans	272 points
De 26 à 30 ans	309 points

Pour les salarié (e) s à temps partiel, cet ECR est calculé au protraa du temps de travail.

L'ECR ? Nrbrmoe de peclas ?

L'emploi visé par cet ECR est celui de coaidutonrer (trice) de scervie de soins, catégorie cadre, degré 1 de la filière support. Cet ECR est attribué en foonticn du nmorbe de pleacs gérées par le scrviee de snios et en fcointon des modalités sueatvnis :

Nombre de places	Montant de l'ECR
De 20 à 49	18 points
50 et +	36 points

Pour les salarié (e) s à temps partiel, cet ECR est calculé au proata du temps de travail.

Les métiers de la catégorie crade bénéficiant des ECR

Élément complémentaire de rémunération	Métier	Classification
Responsabilité	Psychologue	Cadre degré 1 ou 2
	Responsable d'entité	
	Chef (fe) de service	
	Directeur (trice) d'entité	
	Directeur (trice) de service	
	Directeur (trice) général (e) d'entité	
	Médecin, doctoresse	
	Médecin, doctoresse	
Associations	Coordinateur (trice)	Cadre degré 2
Complexité	Directeur (trice) de fédération départementale	
	Psychologue	
	Responsable d'entité	
	Chef (fe) de service	
	Directeur (trice) d'entité	
	Directeur (trice) de service	
	Directeur (trice) de fédération départementale	
	Directeur (trice) général (e) d'entité	
Cadre supérieur (e) (a)	Médecin, doctoresse	Cadre degré 2
	Médecin, dsoostoree Couitoenradr (trice)	
	Directeur (trice) d'entité	
	Directeur (trice) de service	
	Directeur (trice) de fédération départementale	
Cadre supérieur (e) (b)	Médecin, dotosrsece Cnaurood'iter (trice)	Cadre degré 2
	Directeur (trice) général (e) d'entité	
Nombre de places	Coordinateur (trice) de siverce de soins	Cadre degré 1

Article 2 - Modification des articles 18, 24, 32.1 et 32.2 du titre V
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les articles 18, 24, 32.1 et 32.2 du titre V de la convention collective de la branche de l'aide de l'accompagnement, des soins et des services à domicile sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 18
Rémunération

À l'exception du 1er mai régi par les dispositions légales, les salarié(e)s travaillant les dimanches et jours fériés bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention. »

« Article 24
Rémunération

Les salarié(e)s d'astreinte bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention. »

« Article 32.1
Rémunération

Pour les travailleur(e)s de nuit, chaque heure effectuée est assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Les travailleur(e)s de nuit au sens de l'article V-26 bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention. »

« Article 32.2
Compensation en repos

Les modalités de prise de ces repos sont prévues à l'article III-19.2 et sont définies après consultation du comité social et économique s'il existe.

Cette disposition en repos n'est pas contraire avec celle prévue à l'article relatif au travail des dimanches et jours fériés. En conséquence, les heures réalisées la nuit d'un dimanche ou jour férié ouvrent droit au repos compensatoire du présent article ainsi qu'à l'ECR lié au travail du dimanche ou jour férié. »

Article 3 - Commission paritaire nationale de recours et de suivi

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Il est constitué une commission nationale de recours et de suivi composée paritément en nombre égal de représentant(e)s d'organisations syndicales de salarié(e)s et d'employeurs représentatives et signataires du présent avenant.

Elle est composée d'au maximum deux membres de chaque organisation représentative (employeurs et salariés) signataire du présent avenant.

Cette commission a pour objet :

- ? l'examen des recours liés au classement des salarié(e)s de la branche dans la nouvelle classification ;
- ? l'examen des nouveaux emplois.

Les salarié(e)s et les employeurs laux peuvent saisir cette commission par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche. Ce recours ne peut être exercé que lorsque les parties n'ont pu trouver un accord localement.

La partie qui saisit la commission doit fournir :

- ? une fiche descriptive précise sur la finalité du poste occupé, avant le reclassement, ses missions et activités ;
- ? le dossier de classement de salaire avant reclassement, ainsi que le contrat de travail ;
- ? la lettre de contestation du rattachement envoyée par le (ou la) salarié(e) à son employeur ;
- ? la réponse de l'employeur.

Article 4 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 - Modalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un original signé des parties sur support papier et un original sur support électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 6 - Agrément

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministre des solidarités et de la santé.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

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

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salarié(e)s.

Article 8 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

L'avenant prendra effet le 1er octobre 2021 après publication, au Journal officiel, de son arrêté d'extension et sous réserve également de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenant remplace, dans son intégralité, les dispositions du titre III de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, relatif à la classification des emplois et au système de rémunération.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires déclarent l'importance des systèmes de classification et de rémunération, qui ont notamment pour objectifs de :

- ? favoriser les parcours professionnels et l'évolution des salarié(e)s ;
- ? reconnaître la formation et les compétences ;
- ? définir la politique de rémunération au sein de la branche.

La nouvelle classification prend en compte les évolutions constatées des métiers de la branche.

Elle vise à accompagner les salarié(e)s de la branche tout au long de leur carrière et à renforcer l'égalité de traitement, notamment entre les femmes et les hommes, dans les parcours professionnels.

Avenant n° 1 du 8 juillet 2020 à l'avenant n° 39-2019 du 20 mars 2019 relatif au dispositif Pro-A

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP CSF ;
UNADMR ;
ADESSA ;
USB ;
UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFDT ;
FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

L'article 21 du titre VI relatif à la formation tout au long de la vie et à la qualification de professionnels de la construction civile est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 21.1

Principes généraux et bénéficiaires

La rétrocession ou la promotion par accession a pour objet de permettre au salarié de gagner de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation scolaire ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valoir les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, la rétrocession ou la promotion par accession est réservée au sien de la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile :

- ? les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- ? les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;
- ? les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

Article 21.2

Durée de la « Pro-A »

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide d'allonger la durée minimale de l'action de formation ou d'une rétrocession ou promotion par l'alternance à 24 mois pour tous les salariés de la branche.

Pour les publics spécifiques cette durée peut être portée à 36 mois conformément aux dispositions légales.

Article 21.3

Certifications éligibles à la rétrocession ou promotion par accession

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, les professions sœurs de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décident de rendre éligibles les certifications professionnelles suivantes :

- ? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- ? le titre d'assistant de vie aux familles (titre ADVF) ;
- ? le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
- ? le diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
- ? le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

La rétrocession ou promotion par accession peut par ailleurs permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Les parties saucées signataires de cet avenant jugent ces certifications indispensables pour anticiper les risques d'obsolescence des compétences des salariés des structures de la branche, concernées par ces mutations d'activités.

Les mutations d'activité et les risques d'obsolescence liés sont détaillés dans la note explicative annexée au présent avenant.

Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile rappelle que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les formations générales, professionnelles et techniques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'action de formation ou promotion par l'alternance.

Conformément à l'article L. 6325-14, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide que la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les formations générales, professionnelles et techniques sont au-delà de 25 % et dans la limite de 40 %, pour les certifications professionnelles suivantes :

- ? le titre d'assistant de vie aux familles (titre ADVF) ;
- ? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- ? le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
- ? le diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
- ? le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

Article 21.4

Prise en charge financière

Les actions de rétrocession ou de la promotion par accession financées par l'opérateur de compétence désigné par la branche, sur la base de navires de prise en charge définis par la branche professionnelle conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment du départ en formation.

Cette prise en charge couvre tout ou partie :

- ? des frais pédagogiques ;
- ? des frais annexes ;
- ? de la rémunération du salarié en rétrocession ou promotion par l'alternance comprenant la rémunération et les charges sociales.

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO cohésion sociale et des règles de répartition de France compétences. »

Article 2 - Date d'entrée en vigueur. Agrément

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

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.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

Les parties saucées signataires conviennent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

La branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile a signé en mars 2019 l'avenant n° 39/2019 visant à mettre en place le dispositif « Pro-A » institué par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

En vertu de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, l'avenant n° 39/2019 sur la « Pro-A » a été agréé en juillet 2019.

L'ordonnance du 21 août 2019 est venue modifier le dispositif de rétrocession ou promotion par alternance. Ainsi, un accord de branche étendu est désormais nécessaire pour déterminer les certifications professionnelles éligibles dans le cadre de la rétrocession ou promotion par alternance. Par ailleurs, l'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de formation et d'activité et de qualification d'obsolescence des compétences.

Le présent avenant vient modifier l'avenant n° 39/2019 visant à mettre en place le dispositif « Pro-A » au regard des nouvelles exigences légales et réglementaires précitées notamment concernant la liste des certifications éligibles à ce dispositif. Une note explicative en annexe de cet avenant vient préciser le choix des certifications professionnelles retenues au vu des critères de formation et d'activité et de qualification d'obsolescence des compétences.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

Annexe I

Note explicative sur la liste de métiers éligibles à la « Pro-A » au sein de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile

Elle vient en complément de l'avenant n° 1 à l'avenant n° 39/2019 à la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD).

Présentation de la branche professionnelle et de ses enjeux

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile regroupe 4 654 structures destinées à but non lucratif qui à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques tous les services d'aide, de soin, d'accompagnement, de soins et d'intervention à domicile ou de proximité. Les activités sont les activités hôte de l'aide et des soins à domicile.

Avec 198 794 salariés en 2018, la branche est au service des personnes et des familles à tous les âges de la vie.

La branche s'inscrit dans le secteur sanitaire, social et médico-social et fait également partie du secteur des services à la personne.

Quelques chiffres :

- ? 96,5 % des salariés sont des femmes ;
- ? 56 % des salariés ont 45 ans et plus ;
- ? 90 % sont des intérimaires à domicile. Au sein de la branche, ces salariés se répartissent de la manière suivante :
- ? 41 %, atouts à domicile ? sans diplôme obtenu par la branche ;
- ? 21 %, employés à domicile (catégorie B) ;
- ? 16 %, auxiliaires de vie sociale (catégorie C) ;
- ? 1 %, aide médico-psychologique (catégorie C) ;
- ? 6 %, aides-soignants (catégorie C) ;
- ? 3 %, technicien d'intervention sociale et familiale (catégorie D) ;
- ? 3 %, infirmiers et infirmières carcénaires (catégorie E).

Le personnel des filières d'accompagnement et d'accompagnement se répartit de la manière suivante :

- ? 2 %, responsables de secteur (catégorie E) ;
- ? 6 %, personnel de direction et administratif ;
- ? 86 % des salariés sont embauchés en CDI ;
- ? 89 % des salariés sont à temps partiel avec un temps de travail qui depuis plusieurs années ampute avec l'acquisition de compétences luer permettrait d'intervenir auprès de personnes de plus en plus fragiles/en perte d'autonomie de plus en plus importantes(1).

Dans les heures réalisées en mode prestataires, 69 % des heures réalisées sont pour des personnes âgées dépendantes, 11 % vres des personnes en situation de handicap, 12 % vres des enfants ou adultes non dépendants et 8 % vres des familles.

Plus de 2 millions de bénéficiaires font appel à des professionnels de la branche pour les activités de la vie quotidienne (toilette, prise de repas, etc.) du cadre de vie, accompagnement, courses?) jusqu'aux soins infirmiers ou l'accompagnement social éducatif des familles. La branche répond notamment aux besoins de 800 000 personnes âgées dépendantes. Elle développe aussi fortement l'activité auprès des personnes en situation de handicap.

L'activité de notre branche professionnelle est au cœur des politiques publiques que ce soit sur le grand âge, la protection de l'enfance, le plan pauvreté ou le plan santé 2022.

Plusieurs rapports ont pointé que les professionnels de soins et d'aide aux personnes fragiles vont bénéficier d'une forte demande de l'emploi mais doivent également évoluer face aux mutations des pratiques souhaitées dans les prises en charge des personnes accompagnées.

D'ici 2025, ce sont plus de 350 000 personnes âgées qu'il faudra qualifier « dont plus de 92 000 personnes à créer, 60 000 personnes non prévues aujourd'hui et 200 000 qui sont à remplacer par le fait de départs en retraite et d'un turn-over important »(2).

Un rapport de l'OCDE du 22 juin 2020 dessine un tableau de l'évolution du secteur des travailleurs sociaux et des personnes âgées en perte d'autonomie. Finasat écho à de nombreux rapports au rapport établi en France par Mairay El Khomri, il met en évidence à l'échelle française que le ratio d'accompagnement est plus faible que dans le reste des pays de l'OCDE. Il conclut que les professionnels du secteur ont vu leur nombre passer de près de 90 % d'ici 2040 (soit 200 000 personnes en plus) pour maintenir le même niveau d'accompagnement face à la forte hausse du nombre de citoyens français très âgés.

Les mutations qui ont et auront une incidence sur l'évolution des métiers de notre secteur sont :

- ? démographiques : le vieillissement de la population ainsi que le taux d'activité des adultes avec l'augmentation des besoins. En effet, 80 % de la population active a la volonté de vieillir à domicile. Ce vieillissement de la population engendre des besoins croissants en matière de soins et d'accompagnement de la dépendance. Or il est constaté une baisse des possibilités de prise en charge par les familles ? les adultes ? du fait d'une hausse des taux d'activité des femmes après 45 ans et de la fragmentation croissante des structures familiales. Dans le cadre de l'enfance et de la petite enfance, des mutations d'activités sont également attendues par les professionnels de prévention et de protection ;
- ? juridiques et politiques : les lois et les modalités de financement public de l'activité de soins et de services à domicile des personnes âgées (âgées et/ou en situation de handicap) ;
- ? organisationnelles : de nouveaux modèles d'organisation et de coopération sociale et médico-sociale vont améliorer la qualité des services et des bénéficiaires. Ils doivent également améliorer la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels des salariés pour réduire la pénibilité de ces métiers et limiter les risques d'inaptitude. L'OCDE conclut à ce sujet que peu de pays ont mis en place des programmes nationaux pour limiter les risques AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles). Au sein de la branche professionnelle 73 % des salariés ont mis en place des programmes de prévention via des panels de qualification et d'évolution professionnelle. L'obtention de compétences c'est un enjeu de métier est un enjeu important pour éviter l'obsolescence des compétences et pour réduire les situations d'inaptitudes ;
- ? technologiques : la digitalisation et les objets connectés permettent aux personnes dépendantes de gagner en autonomie dans leur domicile. Les intervenants à domicile doivent donc développer de nouvelles compétences. Le rapport de l'OCDE met également en évidence l'importance de développer les compétences des professionnels dans les domaines de l'autonomie, notamment pour améliorer la communication/coordination et les aides ;
- ? sanitaire et médico-social : le développement de la médecine ambulatoire et le maintien à domicile des personnes âgées plus longtemps dépendants nécessiteront de fait un renforcement de la formation et de l'accompagnement à domicile par des professionnels de plus en plus qualifiés : auxiliaire de vie, aides-soignants, infirmiers ou autres professionnels paramédicaux.

Si ces perspectives sont positives, la branche doit faire face à différents enjeux, économiques ou sociaux qui ont des impacts directs sur son activité en ligne avec : une crise financière majeure des fonds publics, des métiers qui souffrent d'un déficit d'attractivité indéniable parmi les jeunes générations.

Auxquels s'ajoutent au regard de la pandémie des âges de notre branche professionnelle (56 % des salariés ont 45 ans et plus), des départs élevés, en fin de carrière, dans les métiers de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile. Mias également un taux d'accidentologie et de maladies professionnelles élevées qui génèrent des incapacités ne permettant plus d'exercer l'emploi tenu.

Les principaux enjeux à relever pour notre branche, détaillés dans le rapport de branche, sont donc :

- ? liés à la situation de la branche professionnelle ;
- ? liés à la faisabilité des activités ;
- ? liés à la pénibilité et aux risques professionnels ;
- ? liés à la mise à jour des outils de recrutement, d'attractivité et de gestion des âges.

Face à cette situation, la branche doit poursuivre ses efforts en matière de formation et de qualification des salariés en poste sur des qualifications nécessaires pour faire face à l'évolution des besoins des publics accompagnés et pérenniser leurs emplois. Pour rappel, 40 % des salariés de la branche sont recrutés sans qualification. Ce chiffre diminue depuis plusieurs années grâce à cette politique de formation, notamment en catégories B d'employé à domicile (avec le titre ADVF) et C d'auxiliaire de vie sociale (avec le DEAES) ou aide-soignante (avec le DEAS).

L'obtention de ces certifications permet ainsi aux salariés de développer des compétences indispensables pour intervenir auprès des publics les plus vulnérables et en besoins toujours croissants.

Par ailleurs, les rapports de branche soulignent que la durée du contrat de travail des salariés augmente avec les certifications et est renforcée par la branche, favorisant la fidélisation des salariés.

Pour répondre à ces enjeux et pour préserver l'employabilité des salariés face aux mutations de ses activités, les professionnels doivent donc être listés les métiers c'est un enjeu de métier et de qualification des salariés.

Il s'agit des métiers suivants :

- ? le titre d'assistant de vie auxiliaire (titre ADVF) ;
- ? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- ? le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
- ? le diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
- ? le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

Vous trouverez en annexe le détail des compétences visées par les certifications retenues ainsi que de la volonté de faire face aux mutations des activités attendues, mias également aux risques d'obsolescence des emplois/compétences des salariés.

Pour les professionnels de la BAD, le dispositif « Pro-A » est donc un vrai levier pour les salariés en poste, notamment pour ceux qui sont sans qualification ou dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des activités visées, des mutations dans les pratiques professionnelles et des nouveaux modes d'organisation du travail.

C'est également un dispositif qui favorise les ressortissants professionnels dans notre branche de salariés nouveaux entrants et issus d'autres secteurs d'activité.

L'impossibilité de pouvoir utiliser le dispositif « Pro-A » dans notre branche professionnelle pour qualifier les salariés obère à ce jour notre capacité de répondre à tous les besoins d'intervention à domicile exprimés, mias également aux enjeux des publics dans l'intérêt des personnes les plus vulnérables.

À cet égard, la crise sanitaire du « Covid-19 » que nous tous vivons met en évidence le rôle majeur et l'utilité sociale des métiers de l'aide et surtout de la domiciliation et de l'accompagnement des personnes âgées et des personnes à mobilité réduite ;
 ? les compétences sociales et psychologiques des personnes isolées et des familles ;
 ? les compétences de proximité pour rassurer, détecter, accompagner ;
 ? les compétences des professionnels pour accompagner le retour à domicile et ainsi libérer des lits.

Cette période a confirmé les besoins de développer chez les salariés intervenant au domicile les compétences visées par les compétences citées, éligibles à la « Pro-A ».

En effet, l'obtention de ces compétences pour garantir la qualité des interventions demeure un critère déterminant, aux yeux des bénéficiaires et de leurs proches aidants. Elle est donc un enjeu majeur pour la professionnalisation des services d'aide et de soins à domicile, mais aussi pour l'employabilité des salariés de la branche afin d'éviter l'obsolescence de leurs compétences.

ADVF ? Titre professionnel national de vie aux familles Certificateur : DGEFP
Finalité
Le titre a pour but de reconnaître les compétences permettant d'intervenir au domicile des personnes dépendantes ou fragilisées, pour de la garde d'enfants ou pour des personnes âgées de service d'entretien du cadre de vie. L'assistant(e) de vie aux familles (ADVF) contribue au bien-être des personnes au sein de leur foyer en respectant leur dignité, leur intégrité, leur vie privée et leur sécurité.
Le titre professionnel ADVF, de niveau III (anciennement niveau V) permet l'acquisition de compétences nouvelles et éloignées de l'emploi qui sont en majorité des métiers avec une moyenne d'âge de 45 ans, étant donné que les candidats sont généralement jeunes et occupent dans la branche le métier d'agent à domicile.
Dans le contexte de la branche, l'obtention de l'ADVF permet le développement du salarié au niveau du métier d'employer à domicile.
Enjeux pour la branche
Dans un contexte économique conjoncturel en forte mutation et de croissance accrue, les professionnels de la branche doivent proposer une qualité de service en adéquation avec les besoins des personnes dépendantes. Ainsi, la qualité de la formation des salariés permet l'obtention de la certification attestant des compétences attendues et devient un critère déterminant, aux yeux des bénéficiaires, des services à domicile ainsi que pour les proches.
Dans ce contexte, pour les salariés sous qualification reconnue par la BAD, représentant environ 40 % des effectifs, le titre « Assistant de Vie aux Familiales » est le premier niveau de qualification reconnu pour valider une partie des compétences requises des intervenants auprès de personnes âgées nécessitant un accompagnement adapté. Sans cette certification, le risque d'obsolescence des compétences est fort au sein de la branche au regard des évolutions et mutations des activités attendues.
Si cette certification vise les 3 grades des métiers d'activités sociales (3CCP) :
? accompagner le logement et le lien d'un pluriactif ;
? accompagner la personne dans les actes essentiels du quotidien ;
? accompagner les personnes dans la prise en charge des enfants à domicile ;
Il ressort que pour les publics vulnérables comme les personnes âgées dépendantes, les compétences visées dans le cadre du bolc « atec des services de soutien » (CCP2), à savoir :
? prévenir les risques, mettre en place un relais et faire face aux situations d'urgence dans le cadre d'un accompagnement ;
? contribuer à l'autonomie physique, intellectuelle et sociale de la personne ;
? aider la personne à faire sa toilette, à s'habiller et à se déplacer ;
? assister la personne lors des courses, de la préparation et de la prise des repas ; doivent être impérativement acquises et validées pour que les professionnels soient possibles, en dehors des « services et prestations de soins » n'obligeant pas « à effectuer » la prestation ayant besoin d'être aidée.
Ce sont ces compétences qui sont déjà et seront en forte croissance en termes de besoins et donc d'activités au regard de la mutation démographique des publics visés présentant des niveaux de dépendances de plus en plus importants et surtout marqués par le vieillissement à domicile.
En plus de cet enjeu majeur, est apparue depuis la rénovation de cette certification, la possibilité de perdre en charge au domicile également des personnes en situation de handicap.
Cela a été rendu possible grâce à la création du certificat de spécialisation qui vise l'acquisition des compétences suivantes :
? accompagner la personne en situation de handicap vivant à domicile ;
? prendre en compte la personne en situation de handicap dans son cadre de vie et en lien avec son environnement ;
? aider la personne en situation de handicap à maintenir le lien social et l'accompagner dans la réalisation de son projet de vie ;
? mettre en œuvre les techniques et gestes professionnels appropriés dans l'aide à la personne en situation de handicap.
Sans l'obtention de ces compétences à minima, il n'est pas possible pour les professionnels de la branche de répondre aux besoins de personnes pour ce public qui sont en constante croissance depuis plusieurs années.
Cette certification représente donc le premier niveau de qualification reconnu par le ministère du Travail et les branches concernées pour, entre autres, assurer un accompagnement personnalisé de ces publics en situation de handicap.

DE AES ? Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social
Certificateur : DGCS

Finalité

Face aux mutations et évolutions des métiers d'AVS et AMP, la DCSG dans le cadre de sa CPC à réaliser une réingénierie de ces diplômes et à créer, en remplacement, le DE AES ancrant et valorisant les compétences de nos futurs professionnels pour ceux ayant déjà obtenu le DEVAS ou le DEAMP.

Le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social atteste des compétences nécessaires pour réaliser un accompagnement social et éducatif au quotidien, visant à prévenir les conséquences d'un handicap, qu'elles qu'en soient l'origine ou la nature, qu'il s'agisse de difficultés liées à l'âge, à la maladie, ou au mode de vie, ou les conséquences d'une situation sociale de vulnérabilité, et à contribuer à la prise en compte de définir et de mettre en œuvre son projet de vie.

L'accompagnant éducatif et social contribue à la qualité de vie de la personne, au développement ou au maintien de ses capacités à vivre à son domicile. Il intervient auprès de personnes âgées, handicapées, ou auprès de familles. Il veille au respect de leurs droits et libertés et de leurs choix de vie dans leur espace privé.

Ce diplôme d'État est lié à cette profession car il est le premier niveau de qualification dans le champ du travail social. Pour répondre à la diversité des situations d'accompagnement et aux possibilités de mobilité professionnelle, le diplôme se compose d'un socle commun et de trois spécialités : accompagnement de la vie à domicile, accompagnement de la vie en structure collective et accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire.

Pour l'accompagnement de la vie à domicile, les personnes ou modalités d'intervention sont pour la branche les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD), les services polyvalents de soins et d'aide à domicile (SPASAD), les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD), les centres de soins infirmiers (CSI).

Enjeux pour la branche

Face aux mutations des activités souhaitées nécessitant une montée en compétences des salariés ayant cette certification, il est essentiel d'étudier la possibilité d'une fusion de ce diplôme avec une partie du diplôme d'État d'aide-soignant. Cela traiterait les enjeux des professionnels en charge de personnes vulnérables et dépendantes, atteintes de maladies/handicaps très invalidants nécessitant des actes de soins de premier niveau, mais également d'accompagner des enfants et familles en difficulté.

L'enjeu de la branche est donc de monter en compétences ses salariés nouvellement embauchés ou ayant déjà acquis le titre d'ADVF afin de répondre à ces nouvelles contraintes et d'éviter que ces salariés ne voient leurs compétences obsolètes face aux besoins et accepter la garantie de leur employabilité. La période de crise liée à la pandémie du « Covid-19 » a prouvé le rôle essentiel des personnes ayant ces compétences pour assurer la prise en charge des personnes malades évitant ainsi des hospitalisations non urgentes.

3 blocs de compétences répondent à ces enjeux :

? Améliorer les pratiques au quotidien et dans la proximité

Ce bloc permet de garantir le suivi de son intervenant en fonction des objectifs définis dans le projet personnalisé de la personne accompagnée. Les compétences visées permettent particulièrement de favoriser et préserver l'autonomie de la personne en repérant et développant ses potentialités, en l'accompagnant dans les actes de la vie quotidienne et en participant des activités d'apprentissage pour maintenir ou développer ses capacités.

De plus face aux mutations technologiques et numériques, il sera aussi capable d'utiliser des outils spécifiques à l'accompagnement à domicile pour adapter la prestation dans les actes essentiels du quotidien dans une logique d'accompagnement voire de suppléance.

L'enjeu sera également d'être capable d'anticiper et de prévenir les accidents domestiques, les risques de chute et/ou de troubles psychiques et d'être l'alerte nécessaire en temps opportun.

? Coopérer avec l'ensemble des professionnels concernés

Être capable d'inscrire son travail au sein d'une équipe professionnelle insérera dans l'accompagnement de la personne dans le cadre de son projet personnalisé d'accompagnement multirisque de nombreux acteurs professionnels et réseaux dans le champ de l'action sociale et médico-sociale.

? Participer à l'animation de la vie sociale et personnelle

De plus en plus il est demandé que l'intervenant de ce niveau puisse faciliter la vie sociale et citoyenne de la personne en toute confiance.

Coopérer avec la famille et l'entourage pour l'intégration sociale et citoyenne de la personne est essentiel. Cela contribue à éviter la prise en charge de la personne dans son environnement et son épanouissement, mais également cela permet de lutter contre l'isolement de la personne au regard des conséquences d'une pathologie ou d'un handicap ou d'un mode de vie difficile.

Nouvelles compétences à acquérir dans la gestion des risques sanitaires comme le Covid

DE TSIF ? Thceniicen d'intervention solicae et familiale
Certificateur : DGCS

Finalité

Le tnehiccein de l'intervention saociole et frmialiale (TISF) efuftece une ititvmenoen sociale, préventive, éducative et réparatrice vaisnt à foserviar l'autonomie des psreeonns et luer intégration dnas luer enemnvrennoit et à créer ou rreauestr le lein social.

Il agopcmncae et soutinet les familles, les pnnrosees en difficulté de vie ou en difficulté sociale, les peesnnors âgées, medlaas ou en saiiutotn de handicaps. Ces iietnemnotvs puor la bmhace s'effectuent au diiolmce (près de 80 % des ittonmmeenivs de ce métier).

S'il ne s'agit pas d'une pssifeoron réglementée, la détention du DE TSIF « atteste des compétences aiqsecus puor etefecufr une inetevintorn soalice préventive et réparatrice à tverars des activités d'aide à la vie qinntidoeue et à l'éducation des enafnts ».

Les itrtninevones des TSIF snot financées sur fnods pbulics qui relèvent pclinpenmieat : de la CANF et des CAF (Aide aux familles) et des csioens généraux (ASE & PMI). Toutefois, l'activité des TSIF est également financée via la pcpitariitoin des familles, aïsni que par une prise en crgahe plsiosbe par d'autres frinauces (caisses MSA, cssaies complémentaires, mutuelles, assurances).

Les 4 gnards dneoaims d'activité snot :

1. Elaboration, msie en ?uvre et évaluation du pjeort individualisé ;

2. Aaeempgocmmt vres l'autonomie de la ponsnree dnas les atecs de la vie qoedintniue ;

3. A die à l'insertion dnas l'environnement et à l'exercice de la citoyenneté ;

4. Pcpiaaortitn au développement de la dniuaryqe familiale.

Enjeux puor la branche

Les inetointrvres des TSIF s'inscrivent dnas un lrgae éventail, dupels l'accompagnement de la flalmie et le stuieon à la parentalité proposés par les cseaiss d'allocations frmialiais jusqu'aux iiretntnonvs de prévention des rsuqies de dgeanr puor l'enfant assurées au titre de l'aide silcaoe à l'enfance (ASE). Ces trleaalurvs souaix ccrunoneot anisi au mtiian de l'enfant au dicomlie familial.

Ces compétences aiqgeuss par ce métier et ne pounavt être mesis en ?uvre par un arute iennrantevt au sien de la bhcrane snot puls particulièrement itrmpoatms puor ptrteeme d'accompagner les patmes dnas lerus fotnionics panreeltas dnas les atecs de la vie quotidienne, de ciunorebr à l'identification des sotiniuats de ruqesis puor l'enfant, tuot particulièrement liés à la dégradation des cdotnoins matérielles de vie, ou aux sutnatiois de conflits, ou à la détérioration des liens parent-enfant, de frivioasr l'insertion siacloe ou l'intégration des feallims dnas luer eineovnnrenmt en les egocneanraut à fréquenter des lieux hros de luer domicile, à pçitearpr à des aocitns cecolivetis dnas luer queiariat et d'accompagner, à la dnademe du srceive de l'ASE, et en lein aveç l'éducateur référent, la vstieie ou le retour d'un enfnat placé à son doiclime familial.

Tous les bolcs de compétences snot eleissntes puor clea :

1. Cdoitune du pçjoet d'aide à la pnrosene ;

2. Cummtiaoicon pelfsoinelrson et traaivl en réseau ;

3. Réalisation des actes de la vie qutieidnone ;

4. Tnrosaimissn des sirovas et des tniueqhecs nécessaires à l'autonomie des poernsnes dnas luer la vie quotidienne.

Mais la bnhrace soiuhæe mettre en aavnt duex mutations/évolutions renforcées ou nlueevols aeutdnets de ce métier, à sovaïr :

? en matière de prévention

Elle dnone à la prévention une dsoinemn mlpiute sscuetbpe de miueç prmde en cmotpe les apscets médicaux, médico-sociaux, suocaix et éducatifs du qoeiditn d'un enfant, mias également de celui de ses parents. Clea suopspe la msie en sygrenie de compétences peoonssllienrfes deirevss vanist à la réalisation d'actions de prévention variées et bein articulées entre elles. Rôle pviot de la ptiocotem maetnrlele et infantile. La prévention rorevuce :

?? prévention périnatale : précoce aoutur de la gosesssre et de la naissance. Elle prévoit des aocitns d'accompagnement en cas de difficulté lros de la gsessorse et après, qui pneeuvt être assurées à dmicoile ;

?? prévention des difficultés éducatives des pntraes et agmcmnnaeepoct des fleilams : aticons de seoiutn à la parentalité spécifiques puor acaomegnpr les fiemalls dnas les sottuianis de cirse ou de coifnlt (parents-enfants, d'ordre conjugal), aveç des aocitns de médiation familiale, vroie dnas des lieux nrutees dnot l'existence juirquide est désormais reunncoe ;

?? prévention médico-sociale : aocitns en dieiotcm des enafnts et des aeclsdtons sur la poortciem de l'enfance, en pierratnaat aveç la santé.

? en matière de protection

Action puor adeir les pterans confrontés à des difficultés de gesiton du bdeugt flmaaiil aaynt des conséquences sur les cinodtoins de vie de l'enfant. De même, la msruee jiriucdaie d'aide à la gotisen du bedgut fiailmal est une musere d'assistance éducative. Elle est prononcée par le jgqe des eanfnts dnas le cadre d'une potiotrcen jaciirduie de l'enfant. Elle se subttusie à la tetlule aux pnaissotters saoleics eatnns (TPSE). Elle ne puet être décidée que par le jgqe des enfnas lorsuqe l'accompagnement en économie scoalie et falmialie dnas le cadre de la pticetoron atiiinvrsrdmtæe apparait insuffisant.

**DE AS ? Diplôme d'État d'aide-soignant
DE I ? Diplôme d'État d'infirmier
Certificateur : DHOS**

Finalité

Ces deux métiers sont étroitement liés car l'aide-soignant doit être capable d'aider l'infirmier à répondre aux besoins de santé des personnes. Confrontés à la souffrance, à la douleur, à la recherche d'une solution à leurs problèmes de santé et d'un soulagement, les malades se tournent vers l'aide-soignant(e) qui doit s'adjoindre de la collaboration de l'infirmier(ère).

Dans la branche 3 types de services sont proposés pour assurer les actes de soins à domicile : SSIAD, CSI et SPASAD.

Les SSAID (services de soins infirmiers à domicile)

Ils interviennent à domicile pour dispenser des soins aux personnes âgées et aux personnes handicapées. Ils contribuent au maintien des personnes à leur domicile. Leurs interventions se font sur prescription médicale.

Ils interviennent à domicile auprès de personnes âgées de plus de 60 ans, malades ou en perte d'autonomie et des personnes de moins de 60 ans handicapées ou atteintes d'une maladie chronique.

Leurs interventions auprès des personnes âgées ont pour objectif de prévenir la perte d'autonomie, d'éviter une hospitalisation, de retarder une entrée dans un établissement d'hébergement. Ces interventions peuvent être de courte, de moyenne ou de longue durée selon l'état de santé et les besoins du patient.

Les équipes des SSIAD sont généralement composées d'aides-soignants et d'infirmiers. Ils réalisent, selon leurs compétences des soins de nursing (toilette?), des actes infirmiers (pansements, distribution des médicaments, injections?).

Ils assurent également une collaboration avec les autres intervenants médicaux et paramédicaux : services d'aide à domicile, kinésithérapeutes, médecins?

Les aides-soignants effectuent 90 % des interventions des SSIAD.

Les CSI (centres des soins infirmiers)

Anciennement appelés dispensaires, les CSI sont une catégorie de centres de santé. Situés de proximité de premier recours, ils dépendent du service de soins infirmiers de la médecine ou hospitalière des soins infirmiers en centre et/ou à domicile. Ouverts à tous, quel que soit l'âge, les soins à pratiquer, la pathologie, les CSI assurent un libre choix pour les patients en matière de soins sans hébergement. Ils sont une alternative entre l'établissement de santé et les soins de ville.

Les soins à domicile permettent, dans certains cas, d'éviter l'hospitalisation lors de la phase aiguë d'une affection et, le cas échéant, de faciliter le retour au domicile après un séjour hospitalier.

Les CSI participent à la politique de maintien à domicile des personnes âgées, dépendantes, handicapées et dans le cadre de rotations à domicile suite à une hospitalisation.

Les SPASAD (services polyvalents d'aide et de soins à domicile)

Ce sont des services assurés à la fois les missions d'un SSIAD (service de soins infirmiers à domicile) et celles d'un service d'aide à domicile. Ils assurent à la fois des soins infirmiers et des aides à domicile.

Les services rendus par les SPAAD présentent de nombreux intérêts pour les personnes âgées : les personnes ne sont pas obligées de faire appel à deux services, ni de coordonner leurs interventions. L'accompagnement est fluide et sécurisant. Les démarches et le dialogue avec le service intervenant à domicile sont facilités pour les personnes et les familles. Ils dispensent d'un itinéraire unique pour la mise en place de l'intervention, son suivi, qui est assuré par une même équipe.

Pour la partie soins infirmiers, les SPAAD dispensent des soins infirmiers dans les mêmes conditions que les SSIAD.

Enjeux pour la branche

Les enjeux pour la branche sont nombreux et en lien avec les préoccupations soulevées par les pouvoirs publics actuels.

Ces 3 types de services sont en effet des maillons essentiels du soutien à domicile, notamment auprès des personnes âgées, auprès desquelles ils interviennent. Ils offrent des prestations de soins et d'accompagnement qui permettent de prévenir, ou tout au moins de différer, les séjours hospitaliers ou dans un établissement d'hébergement, et parfois d'en raccourcir la durée.

Ces entités peuvent participer aux activités des Centres Locaux d'Information et de Coordination (CLIC) dont ils sont un relais naturel, pour travailler par exemple sur des fichiers de liaison, ou d'autres outils facilitant la coordination de l'ensemble des établissements et services en charge des publics concernés sur le territoire.

Ils sont également invités à coopérer avec les établissements médico-sociaux et sanitaires, pour mieux préparer les soins des personnes âgées et plus généralement les situations transitoires.

Ils sont enfin amenés à intégrer leurs activités dans celles des réseaux de santé de leur territoire, en particulier les réseaux de soins palliatifs ou les réseaux gériatriques.

(1) Cela permet de renforcer l'attractivité du secteur et de promouvoir l'idée de « petit bolus ». Les salariés détenteurs du DEAS, désormais DAEES spécialité d'urgence ont des cotisations d'une durée moyenne de 25 heures/semaine, soit une diminution du temps de travail de plus de 17 % par rapport à ceux qui n'ont pas de qualification.

(2) Plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand âge 2020-2024 - Rapport de Mme El Khomri.

Avenant n 45-2020 du 24 septembre 2020 relatif au régime de protection sociale complémentaire de prévoyance

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP CSF ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT ;
FNOS CGT,

Article 1er - Frais et chargements de gestion

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

L'article 11.3 du titre VII de la convention collective est complété par l'article suivant :

« Article 11.3.1
Frais et chargements de gestion

Les cotisations perçues de financer le régime de protection sociale complémentaire maintien de salaire et prévoyance doivent intégrer des frais (acquisition, communication, distribution assurance) et charges de gestion à hauteur maximum de 10,50 % des cotisations brutes encaissées. Ces frais ne pourront pas être supérieurs. »

Article 2 - Comptes de résultat et statistiques

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Au titre VII de la convention collective est créé un article 12.1 :

« Article 12.1
Comptes de résultat et statistiques

L'organisme assureur établit annuellement un compte de résultat présenté par exercice comptable et par exercice de surveillance. Ces comptes de résultat de l'exercice N deviennent obligatoirement transmis et présentés annuellement aux partenaires sociaux de la branche, au plus tard le 30 juin N + 1.

Le solde technique du compte de résultat présenté par exercice comptable est déterminé comme la différence entre les produits (cotisations brutes encaissées, les intérêts techniques et les provisions d'ouverture) et les charges (prestations versées, frais et charges de gestion et les provisions de clôture).

L'organisme assureur établira des comptes de résultat spécifiques et les transmettra au plus tard le 30 juin aux partenaires sociaux de la branche.

Au titre du vu et du point de vue du régime, l'organisme assureur transmettra l'ensemble des données suivantes :

- ? la liste des sinistres indemnisés au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre N ;
- ? la liste des provisions mathématiques constituées ;
- ? les modalités et règles d'inventaire ;
- ? les hypothèses retenues pour le calcul des provisions techniques (tables, taux, tableau de cadencement, méthode ?) ;
- ? la décomposition des frais et charges en fonction de la nature sur le régime (frais d'acquisition, d'intermédiation, de gestion et d'assurance) ;
- ? les statistiques sur la population assurée (âge, sexe ?) au cours de l'exercice N et N + 1 ;
- ? les statistiques sur les sinistres (nombres, âge, évolution N / N + 1, les risques en cours ?).

Ces éléments sont transmis annuellement et au plus tard le 30 juin N + 1 au titre de l'exercice N, aux partenaires sociaux de la branche.

Les structures couvertes par le champ d'application de la convention collective de branche et qui ont contractualisé pour leur régime de maintien de salaire et de prévoyance avec d'autres organismes grevés sont ceux précisés à l'article 12 du titre VII, sont soumis aux mêmes obligations. L'organisme assureur doit se conformer aux modalités de présentation des comptes de résultat, d'élaboration des statistiques telles que définies ci-dessus.

Dans les entreprises ne bénéficiant pas de la mutualisation de leur régime au sein de la branche, ces éléments sont transmis annuellement par l'assureur à l'employeur et aux élus de la structure, au plus tard le 30 juin N + 1 au titre de l'exercice N. »

Article 3 - Prestations du fonds social

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

L'article 14 du VII de la convention collective est ainsi modifié :

Le paragraphe suivant est supprimé :

« Un fonds social dédié est créé par les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile qui en assure la gestion et qui en délègue la gestion aux organismes de prévoyance visés à l'article VII. 12 de la présente convention. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans le protocole de gestion annexé spécifiquement, conclu entre les partenaires sociaux de la branche et ces mêmes organismes. »

L'article 14 du VII de la convention collective est remplacé par :

« Article 14.1
Fonds social de branche

Un fonds social dédié est créé par les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile qui en assure la gestion et qui en délègue la gestion aux organismes de prévoyance visés à l'article VII. 12 de la présente convention. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans le protocole de gestion annexé spécifiquement, conclu entre les partenaires sociaux de la branche et ces mêmes organismes.

Les cotisations perçues de financer le régime de protection sociale complémentaire de maintien de salaire et de prévoyance doivent intégrer des frais (acquisition, communication, distribution assurance) et charges de gestion à hauteur maximum de 10,50 % des cotisations brutes encaissées. Ces frais ne pourront pas être supérieurs. »

Le fonds social dédié est financé à hauteur de 0,60 % des cotisations brutes encaissées et des produits financiers nets et doit être géré par les partenaires sociaux de la branche :

- ? adie au maximum de 1 000 ? en cas de reconnaissance d'affection de longue durée ;
- ? adie au maximum de 500 à 700 ? en cas d'hospitalisation d'au moins 3 jours ;
- ? adie au maximum de 1 500 ? en cas d'obtention du statut de titulaire handicapé ;
- ? adie au maximum de 1 000 ? en cas de salarié aidant familial ;
- ? adie au maximum de 1 500 ? en cas d'acquisition d'un véhicule personnel de moins de 10 ans utilisé dans le cadre professionnel ;
- ? adie au maximum de 500 ? pour la réparation d'un véhicule personnel utilisé dans le cadre professionnel ;
- ? adie au maximum de 200 ? pour la location d'un véhicule de remplacement dans le cadre professionnel ;
- ? adie au maximum de 200 ? pour la prise en charge de soins médicaux d'un médecin liés à des douleurs musculaires.

Toutes ces prestations sont proposées dans le cadre d'un fonds social soumis à une contribution de revenu fiscal de référence. Ce revenu ne doit pas excéder 16 000 ? maximum par part fiscale.

Des prestations complémentaires doivent également être prises en charge par le fonds social et notamment des prestations de prévention des risques routiers, des réunions de prévention et de dépistage des douleurs musculaires, des conseils sur l'adaptation du logement en cas de handicap.

Le fonds social a pour objet d'un suivi technique et financier annuel. Un compte de résultat spécifique est annuellement élaboré et présenté. La gestion de ce fonds est confiée à la commission paritaire de suivi de la branche pour les bénéficiaires de la mutualisation au sein du régime de protection sociale complémentaire de maintien de salaire et de prévoyance de la branche.

Article 14.2

Fonds social des entreprises n'entrant pas dans la mutualisation de branche

Les structures couvertes par le champ d'application de la convention collective de branche et qui n'ont pas contractualisé pour leur régime de prévoyance avec les organismes grevés sont ceux précisés à l'article 12 du titre VII n'entrent pas dans la mutualisation de branche et ne bénéficient du fonds social de branche de prévoyance.

De fait, ils demeurent en place un fonds social dédié aux bénéficiaires de salariés et indépendant de celui de la branche.

Le fonds social d'entreprise dédié à la prévoyance est financé à hauteur de 0,60 % des cotisations brutes encaissées et des produits financiers nets et doit être géré par les partenaires sociaux de la branche :

- ? adie au maximum de 1 000 ? en cas de reconnaissance d'affection de longue durée ;
- ? adie au maximum de 500 à 700 ? en cas d'hospitalisation d'au moins 3 jours ;
- ? adie au maximum de 1 500 ? en cas d'obtention du statut de titulaire handicapé ;

? adie au mmiuxam de 1 000 ? en cas de salarié aidant familial ;
? adie au maximum de 1 500 ? en cas d'acquisition d'un véhicule personnel de moins de 10 ans utilisé dans le cadre professionnel ;
? adie au maximum de 500 ? pour la réparation d'un véhicule personnel utilisé dans le cadre professionnel ;
? adie au maximum de 200 ? pour la prise en charge de consultations d'un médecin liées à des troubles musculaires.

Toutes ces dispositions sont proposées dans le cadre d'un fonds social d'entreprise dont le montant ne doit pas excéder 16 000 ? par an par prat fiscale.

Des prestations doivent également être perçues en charge par le fonds social d'entreprise et notamment des stages de prévention des risques routiers, des réunions de prévention et de dépistage des troubles musculaires, des conseils sur l'adaptation du logement en cas de handicap.

Ces entreprises doivent également financer la gestion de ce fonds social de prévoyance à une commission paritaire de prévoyance au sein de l'entreprise. Cette commission se réunira au moins trois fois par an. »

Article 4 - Autres dispositions du titre VII
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les autres dispositions non visées aux articles précédents restent inchangées.

Article 5 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 - Date d'entrée en vigueur. Agrément
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

L'avenant prendra effet le 1er jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

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

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les partenaires sociaux de la branche ont réaffirmé leur attachement à la poursuite du régime de retraite complémentaire prévoyance. Depuis la fin des années de désignations, la baisse de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) contribue tous les ans à l'érosion du nombre de bénéficiaires du régime de branche.

Afin de remédier à cette situation et permettre une amélioration de la situation des salariés au sein du régime de retraite complémentaire prévoyance de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en œuvre les différentes mesures décrites ci-après.

Avenant n 46-2021 du 21 janvier 2021 relatif au régime de prévoyance

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP CSF ;
UNADMR ;
USB ;
UNA ;
ADEDOM,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

L'article 1.4 relatif au « Montant des prestations » du titre VII est modifié comme suit :

« Article 1.4
Montant des prestations

Le montant du maent de salarie y compris les cotisations brutes sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car enauffct mions de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas summefinist cotisé) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élève à 90 % du salaire brut. En aucun cas le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel.

La garantie de maintien de salaire ? comprend également le remboursement des cotisations sociales pluriannuelles évaluées forfaitairement à 8 % des cotisations versées. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

L'article 3.3 relatif au « Montant des prestations » du titre VII est modifié comme suit :

« Article 3.3
Montant des prestations

En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente présumée d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré crade ou non crade reconnue et notifiée par la sécurité sociale, l'organisme assureur verse une somme complétant le cas échéant celle de la sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire. Le montant de la prestation, y compris les cotisations brutes de sécurité sociale, est défini comme suit :

- a) En cas d'invalidité de 1re catégorie :
3/5 du montant de la rente rouverte pour la 2e catégorie.
- b) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP compris entre 33 % et 66 % :
(R x 3 N)/2 (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2e catégorie, et N le taux d'incapacité permanente déterminée par la sécurité sociale).
- c) En cas d'invalidité de 2e catégorie :
70 % du salaire brut de référence.
- d) En cas d'invalidité de 3e catégorie, ou d'accident du travail, ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP supérieur ou égal à 66 % :
75 % du salaire brut de référence.

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les articles 11.1 « Cotisation et répartition des cotisations jusqu'au 31 décembre 2016 » et 11.2 « Cotisation et répartition des cotisations du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018 » du titre VII sont supprimés.

L'article 11.3 actuel « Article 11.3 ? Cotisation et répartition des cotisations à partir du 1er janvier 2019 ? » devient le nouvel article 11.1 et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11.1
Cotisation et répartition des cotisations

Considérant que le régime d'invalidité constitue, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, un risque majeur de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, que la cotisation liée à ce régime sera financée par l'employeur en contrepartie d'une prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation du régime d'invalidité temporaire de travail.

Le taux de 4,60 % incluant A et B, exprimé en pourcentage du salaire brut, est réparti comme suit :

Garantie	Employeur	Salarié	Total
Maintien de revenu (avec 8 % charge patronale)	1,42 %		1,42 %
Incapacité		1,06 %	1,06 %
Invalidité	1,39 %	0,33 %	1,72 %
Décès	0,27 %		0,27 %
Rente éducation	0,08 %		0,08 %
Maintien ganarie décès	0,02 %		0,02 %
Mutualisation (passif)	0,03 %		0,03 %
Total	3,21 %	1,39 %	4,60 %

Cotisation aliditndenloe finançant la portabilité

Portabilité	0,20 %	0,09 %	0,29 %
-------------	--------	--------	--------

Cette cotisation spécifique fera l'objet d'une négociation à l'issue de 2 années d'application.

Article 11.2 : réservé.

Article 11.3 : réservé. »

Article 4 - Impact négatif de la « Covid-19 » sur les comptes de résultat prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Dans l'hypothèse où les comptes de résultat du régime de prévoyance de l'exercice 2020 seraient dégradés en raison de l'épidémie de coronavirus SARS-CoV-2, les pertes seraient couvertes par les réserves de l'organisme assureur.

Article 5 - Risque perte d'autonomie

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Afin d'améliorer leur couverture de perte de revenu complémentaire, les partenaires sociaux souhaitent ouvrir des négociations sur d'éventuelles actions pouvant être mises en œuvre afin de prévenir le risque de perte d'autonomie/dépendance.

Article 6 - Date d'entrée en vigueur. Agrément

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent avenant prendra effet le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 7 - Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les dispositions s'appliquent à l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, quelle que soit leur taille, y compris ceux employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Par le présent avenant, les représentants sociaux de la branche entendent adapter des dispositions au régime complémentaire de prévoyance, afin de le pérenniser.

Dès lors, les représentants sociaux ont étudié différents scénarios d'évolution des garanties et des cotisations dans le cadre de travaux menés au cours du 2^e semestre 2020.

Dans cette perspective, les travaux font également apparaître la nécessité d'adapter le protocole technique et financier qui définit les modalités d'établissement des comptes de résultat.

Soucieux de préserver l'équilibre du régime, les représentants sociaux de la branche ont convenu des dispositions suivantes :

Avenant n° 1 du 21 janvier 2021 à l'avenant n° 43-2020 relatif à la classification des emplois et au système de rémunération titre III de la convention collective

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP-CSF ;
UNADMR ;
UNA ;
ADEDOM ;
USB domicile,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

L'article 8, intitulé « Date d'entrée en vigueur », de l'avenant n° 43 est modifié comme suit :

« L'avenant prendra effet le 1er octobre 2021 après publication, au Journal officiel, de son arrêté d'extension et sous réserve également de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. »

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenant, sous réserve de la publication au Journal officiel de ses arrêtés d'agrément et d'extension, entrera en vigueur le même jour que l'entrée en vigueur de l'avenant n° 43 modifiant le titre III de la convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Par nature, le présent avenant s'applique à l'ensemble des secteurs de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

L'avenant n° 43-2020 a été signé le 26 février 2020, par l'USB domicile d'une part et les organisations syndicales CFDT et Force ouvrière d'autre part. Par la suite, le syndicat CGT a adhéré à ce texte par courrier en date du 27 novembre 2020.

L'avenant n° 43-2020 remplace, dans son intégralité, les dispositions du titre III de la convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, relatif à la classification des emplois et au système de rémunération.

En vue de son entrée en vigueur, ce texte a été transmis au ministère des solidarités et de la santé pour être agréé et au ministère du travail pour être étendu.

Par courrier du 17 novembre 2020 adressé aux représentants sociaux de la branche, M. Olivier VÉRAN, ministre des solidarités et de la santé, et Mme Brigitte BOURGUIGNON, ministre déléguée chargée de l'autonomie, rappelaient que cet avenant répondait à la volonté du Gouvernement de renforcer l'attractivité des métiers de l'autonomie. Ils invitent les partenaires sociaux à reprendre leurs travaux pour élargir les conditions dans lesquelles cet avenant pourra être mis en œuvre, au cours du second semestre de l'année 2021.

Le présent avenant s'inscrit dans ce cadre. Il vise à avancer la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 43. Les autres dispositions de l'avenant n° 43 ne sont pas modifiées conformément à la volonté des partenaires sociaux qui entendent préserver les équilibres trouvés dans le cadre de cette négociation.

Avenant n 48-2021 du 21 janvier 2021 relatif à la création d'une CPNGF et à la composition des CPREFP suite à la fusion de certaines régions titre II de la convention collective

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP-CSF ;
UNADMR ;
UNA ;
AEDDOM ;
USB domicile,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les articles 15, 16 et 17 du titre II de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) sont remplacés par :

« C. ? Cioimssmon ptaarrie nialaotne de l'emploi et de la formation professionnelle. Cmiomossn pairarrie régionale de l'emploi et de la formation professionnelle. Ccosmomiin pitaarrie nitaloane de gseotin des fodsns de la formation

Article 15

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Article 15.1

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 15.1.1

Composition

La CPNEFP est composée paritairement en nombre égal de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou d'employeurs représentatives dans la branche.

Les membres élus sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Article 15.1.2

Missions

Les missions de la CPNEFP sont les suivantes :

- ? évaluer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en regard des objectifs fixés de l'observatoire paritaire des métiers et socioéconomiques ;
- ? élaborer et proposer des orientations générales en matière d'emploi dans la branche, évaluer par ailleurs les besoins en matière d'emploi au regard des évolutions socioéconomiques et démographiques ainsi que la situation économique de la branche, en étudier les effets sur les conjonctures et faire toute proposition nécessaire ;
- ? participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, en tant que pour les différents niveaux de qualification ;
- ? rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- ? formuler à cet effet toutes recommandations et propositions utiles et recommander de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- ? proposer aux partenaires sociaux les priorités et orientations en matière de formation professionnelle en regard de l'ensemble des enjeux légaux et réglementaires et des dispositions de la présente convention qui les complètent ;
- ? s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et rendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides financières et autres) ;
- ? suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation annuelle de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNEFP examine chaque année le rapport réalisé par l'OPCO, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée. Ce rapport propose des objectifs pour l'année à venir.

La CPREFP examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles dans la branche sur la base d'un rapport réalisé par l'OPCO. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPREFP en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des directeurs de structure, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents dans le secteur.

Article 15.1.3

Fonctionnement

La commission est élue par un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

La CPREFP se réunit au moins une fois par an.

À l'occasion de l'une de ces réunions, la CPREFP prend connaissance du rapport de l'observatoire paritaire des métiers et des indicateurs sur la situation économique de l'emploi et sur les évolutions socioéconomiques et démographiques ainsi que sur les conséquences qui doivent en être tirées en matière de qualification.

Elle élabore des orientations en matière de formation en tenant compte des conclusions de ce rapport.

La CPREFP établit son règlement de fonctionnement et en assure son évolution.

Article 15.1.4

Relations avec l'OPCO

La CPREFP transmet chaque année à l'OPCO de la branche les priorités en matière de qualifications et de formations qu'elle a précisées dans le cadre des priorités nationales définies par les partenaires sociaux.

La CPREFP est informée de la qualification mise en œuvre par l'OPCO.

Article 15.2

Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Article 15.2.1

Définition

Dans chaque région il est créé une commission paritaire régionale pour l'emploi qui est la représentante régionale de la CPNEFP. À ce titre, elle met en œuvre au plan régional les priorités nationales établies par la CPNEFP.

Article 15.2.2

Composition(1)

La CPREFP est composée paritairement de huit représentants titulaires ou de huit représentants suppléants désignés par la/les fédérations ou un ou plusieurs employeurs représentatives dans la branche et de huit représentants titulaires ou huit représentants suppléants désignés par les organisations syndicales représentatives et réparties comme suit :

- ? trois représentants titulaires ou trois représentants suppléants pour la CFDT ;
- ? trois représentants titulaires ou trois représentants suppléants pour la CGT ;
- ? deux représentants titulaires ou deux représentants suppléants pour FO.

Article 15.2.3

Missions

La CPREFP assure les missions suivantes :

- ? défendre, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs, les intérêts de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- ? participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et rechercher avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;
- ? assurer la coordination et la coopération avec l'échelon régional de l'OPCO pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPREFP ;
- ? informer la CPREFP des évolutions des activités des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédiger un rapport annuel pour la CPREFP ;
- ? rendre compte régulièrement à la CPREFP des orientations qualitatives et des engagements envisagés ;
- ? assurer des délégations spécifiques décidées par la CPREFP ;
- ? se réunir une fois par an sous la forme d'observatoire régional paritaire des métiers, afin d'assurer une veille prospective au niveau régional de l'évolution des métiers du secteur.

La CRFPEP enchaîne chaque année le rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCO, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées au cours de l'année écoulée, et propose éventuellement des objectifs pour l'année à venir.

La CRFPEP évalue également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications sur la base d'un rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCO. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CFEPRP en matière de formations professionnelles sont transmis à la CPNEFP.

Article 15.2.4 Fonctionnement

Le conseil d'administration élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence durent deux ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

La CRFPEP se réunit au minimum deux fois par an et au maximum quatre fois par an.

La CRFPEP applique le règlement intérieur établi par la CPNEFP.

Article 15.2.5 Relations avec l'OPCO

La CRFPEP assure la coordination et la coopération avec l'échelon régional de l'OPCO pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNEFP.

Article 16 Commission paritaire nationale de gestion des fonds d'investissement de branche (CPNGF)

Article 16.1 Composition

La CPNGF est composée paritaire en nombre égal de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs représentatives dans la branche.

Les représentants sont élus dans le cadre des règles du règlement de la branche. Ils sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Article 16.2 Missions

Dans le respect des priorités et orientations définies par la branche, la commission a pour mission de gérer les fonds d'investissement de la formation professionnelle tel que prévu à l'article 30 du présent titre.

Elle définit annuellement les moyens financiers nécessaires à la mise en œuvre des projets qualifiés de la formation professionnelle établis par la branche et notamment la CEFNPP (budget, cofinancement, actions ciblées nationales (ACN), territoriales (ACT), démarches d'aides financières (DAF), adhésions CFEPRP ?).

Elle détermine annuellement les critères d'éligibilité des actions de formation à ces différents projets qualifiés et suit régulièrement l'utilisation des dépenses financières dédiées à ces projets. La commission établit un rapport annuel à destination de la CEFNPP et CPNEFP.

Elle est chargée également en liaison avec l'OPCO du suivi de l'application des actions de formation de la branche et notamment de ceux des GEIQ.

Article 16.3 Fonctionnement

La commission élit un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence durent deux ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

La CPNGF se réunit au moins deux fois par an et au maximum quatre fois par an.

Article 17 Participation aux frais

Pour les commissions paritaires averties que les commissions paritaires nationales de négociation et commissions de négociation, les frais sont pris en charge par le fonds de gestion d'aide au développement dans les conditions définies aux articles suivants.

Article 17.1 Personnes prises en charge

En application des articles relatifs à la composition des CPNEFP, CPNGF et CFEPRP :

Pour la CFEPRP et la CPNGF, les représentants salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche, et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs représentatives dans la branche.

Pour la CPNEFP, les représentants salariés désignés, aux représentants des CPNEFP, titulaires ou suppléants lorsqu'ils remplissent une fonction, désignés par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Article 17.2 Rémunérations

a) CFEPRP et CPNGF

Les temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CEFNPP ou CPNGF (1 demi-journée ou 1 journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

Les heures de participation et de préparation aux réunions sont considérées comme des heures de travail et rémunérées comme tel.

Les temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège soit de la sturute fiat l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

De 50 à 1 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, abouititn de 1 demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Pour un trajet au-delà de 1 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution de 1 journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : Mappy, VieihiMn ?).

b) CFEPRP

Les temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CFEPRP (1 demi-journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

Les temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège soit de la sturute fiat l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

De 50 à 1 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attribution de 1 demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Pour un trajet au-delà de 1 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution de 1 journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : Mappy, VieihiMn ?).

Article 17.3 Frais de transport et d'hébergement

a) CFEPRP et CPNGF

Le remboursement de frais de transport se fait sur la base du billet SNCF 2e classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer est supérieur à celui d'un voyage par avion, il est possible d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à cinq euros minimum garanti, sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à vingt-cinq euros minimum garanti, sur justificatif. Ce remboursement est porté à vingt-cinq euros minimum garanti, sur justificatif, pour les hébergements sur Paris.

b) CFEPRP

Le règlement des frais de transport et d'hébergement se fait conformément aux dispositions du règlement intérieur. »

(1) L'article 15.2.2 est étendu sous réserve de la mise en conformité, après chaque cycle électoral, de la composition de la CFEPRP par la présence des représentants de la ou des organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans le cadre d'application considéré.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 2 - Autres dispositions du titre III

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dispositions non visées à l'article précédent restent inchangées.

Article 3 - Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Date d'entrée en vigueur. Agrément
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'avenant prendra effet le 1er janvier 2020, sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des secteurs de la branche, quelle que soit leur taille, y compris ceux employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant reprend les articles 15, 16 et 17 du titre II de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et s'applique à tous les secteurs qu'ils concernent.

Il acte la création d'une commission paritaire nationale de gestion des fonds de la formation (CPNGF) au sein de la branche, et prévoit la mise en place de commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) dans certaines régions.

Avenant n 49-2021 du 1er juillet 2021 relatif au CDI, à la démission et au travail de nuit

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP CSF ;
UNADMR ;
USB ;
UNA ;
ADEDOM,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT ;
FNASFO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les articles 16.1, 26.1 et 27 du titre IV, 26 et 47 du titre V de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) sont remplacés par :

« Titre IV

Article 16.1

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée

La durée de la période d'essai est établie en fonction de la catégorie du salarié, quelle que soit sa filière :

? catégorie employé : 1 mois renouvelable une fois ;
? catégorie technicien-agent de maîtrise : 2 mois renouvelable une fois ;
? catégorie cadre : 3 mois renouvelable une fois.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Pendant la période d'essai, l'absence des salariés peut impliquer le contrat sans indemnité.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
? quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
? deux semaines après 1 mois de présence ;
? un mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvelable incluse, ne peut être prolongée au-delà de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci reçoit un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un 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 moitié. »

« Titre IV

Article 26.1

Contrat à durée indéterminée

a) Préavis

Dans le cas d'un licenciement sauf en cas de faute grave ou lourde, le préavis est de :

? catégorie employé :
?? une semaine de date à date pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
?? un mois de date à date entre 6 mois et 2 ans ;
?? deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;
? catégorie technicien-agent de maîtrise :
?? un mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
?? deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;
? catégorie cadre :
?? deux mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
?? quatre mois de date à date au-delà de 2 ans.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de travailler pendant la durée du préavis, le salaire lui est maintenu.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié bénéficie pour la durée d'un emploi de 2 heures par jour travaillé ou d'une journée entière par semaine de travail. Ce temps est accordé de la façon suivante :

? en totalité lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps plein, c'est-à-dire d'un horaire égal à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois ;
? proportionnellement lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps partiel, c'est-à-dire d'un horaire inférieur à 35 heures par semaine, sans que le temps accordé puisse être inférieur à une heure par semaine.

Le décompte du temps de travail s'effectue sur la période de trois mois qui précède la notification du licenciement.

Les heures ainsi accordées ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne reçoit pas le préavis, elle encourt d'être condamnée par voie judiciaire au paiement d'une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué sauf cas particuliers prévus par les dispositions réglementaires ou accordées entre les parties.

b) Indemnité de licenciement

Le salarié licencié perçoit, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de compter 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, une indemnité de licenciement calculée de la manière suivante :

? un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
? un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, s'il y a lieu, la somme des rémunérations perçues par l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne s'ajoute pas en comptant que proportionnellement.

c) Solde de tout compte

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut être déposé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »

« Titre IV

Article 27

Démission

En cas de démission d'un salarié, la durée du préavis est de :

? catégorie employé :
?? une semaine de date à date pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
?? un mois de date à date entre 6 mois et 2 ans ;
?? deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;
? catégorie technicien-agent de maîtrise :
?? un mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
?? deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;
? catégorie cadre :
?? deux mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
?? quatre mois de date à date au-delà de 2 ans.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de travailler pendant la durée du préavis, le salaire lui est maintenu.

Pendant la période de préavis, le salarié démissionnaire bénéficie pour la rchecree d'un eolmpi de 2 hruées par juor travaillé ou d'une journée entière par snmaiee de travail. Ce temps est accordé de la façon suivante :

? en totalité lorsqu'il s'agit d'un eolpmi à tpmes plein, c'est-à-dire d'un hrraioe égal à 35 hueers par saeimne ou 151,67 hereus par mios ;

? pro rtaa tmprioes lorsqu'il s'agit d'un empoli à tpmes partiel, c'est-à-dire d'un hoaire inférieur à 35 hruées par semaine, snas que le tpmes accordé pssuie être inférieur à 1 heure par semaine.

Le décompte de tpmes de tiraval s'effectue sur la période de 3 mios qui précède la nafoottiicn de la démission.

Les hereus asini accordées ne snot pas rémunérées.

Dans le cas où l'une ou l'autre des pateirs ne reeptse pas le préavis, elle eomcut d'être condamnée par vioe juuidicrae au peiament d'une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué suaf cas cnritaeros prévus par les dopstioinsis réglementaires ou acorcd entre les parties. »

« Tirte V

Article 26

Définition du tvlliauarer de nuit

Est tvlliauarer de niut et se viot dnoc aqleppiuur les dtpoissioins revalaits au trullaivear de niut définies dnas le présent ciatprhe :

? tuot salarié qui accomplit, au monis 2 fios par semaine, selon son hoarrie de taarvil habituel, au moins 3 hueres de son temps de taairvl qtioeudn dmaut la période de niut définie à l'article V. 25 ;

? tuot salarié qui vniet à amplocircr un nomrbe mmiainl de 78 heeurs de traavil de niut par mios en mennyoe sur 6 mois.

Les salariés dnot l'emploi cntuoiubre à velleir au bien-être pyiuqshe et moral, à la santé, à l'hygiène des psneonres aidées à luer dciomple puvenet être affectés à un psote de taravil de nuit.

Les tvvaruiealls de niut snot des salariés dnot l'emploi relève a miimna de l'échelon 2 de la catégorie employé degré 1 des eiolpms définis dnas le tirte III. »

« Tirte V

Article 47

Salariés concernés

Les doioptsiniss du présent arcood ne punveet cnreconr que les salariés exerçant pncipalmnt les activités saentivius :

? gdrae d'enfants à dcmiloie ;

? acicuel périscolaire ;

? cntere de liross snas hébergement ;

? pitet jdinaagre et petit bricolage.

En effet, les eilpmos rilattes à ce tpye d'activités snot seipctlbues de cpmerotor des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

Ainsi, snot sbptlisceues de coucmlr des CID1 les salariés des catégories employé et techniciens-agent de maîtrise, teells que définies au tirte III du présent texte et exerçant nontmmaet les focitons seivutnas :

? anegt à domicile/ employé à domicile/ aauilixie de vie ;

? aegnt ploenlyvat ;

? aauxiille de puériculture ;

? éducateur de jueens enfants. »

Article 2 - Annexe de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

L'annexe intitulée « Règles de reecenamssst de l'accord du 29 mras 2002 » est retirée de la ctnvoonien collective.

Article 3 - Autres dispositions de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les aertus diossitpinos non visées aux aerclits précédents msetet inchangées.

Article 4 - Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent anaenvt est cocnlu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Date d'entrée en vigueur. Agrément

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

L'avenant pderma eefft au puls tôt à la dtae d'entrée en vueiugr de l'avenant n° 43, et suos réserve de son agrément, conformément aux doioptsiniss de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action sociale et des familles.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les piarertaens suioacx deneamdnt également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des suurtetcs de la branche, quillee que siot luer taille, y cimrpos ceells eamoynlpt mions de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

L'avenant n° 43-2020 remplace, dnas son intégralité, les dnsioisopits du tirte III de la cievtonnon civoltcece de la branhce de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des sricves à domicile, rleaitf à la csicsitaafion des eioplms et au système de rémunération.

Il cnnieovt de mttere à juor ctiemas alrtcie de la centoniovn cllicivtoee qui fnot référence à la caoiisiscfaltn sloen les catégories A, B, C, D? lseuleeqs ont été remplacées par les degrés 1 et 2 et les catégories employés, techniciens-agents de maîtrise et cadres.

Par aleurils les modalités de cuclal de l'indemnité de licenciement, prévues à l'article 26.1 du tirte IV, snot miess en conformité avevc les doioptsiniss du décret n° 2017-1398 du 25 stebmpree 2017.

Les paerits stiaarenigs du présent anvneat ont décidé des ditioisipsns snaetivius :

Textes Salaires

Avenant n 8-2013 du 17 janvier 2013 relatif aux salaires

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La FANAFP ;
L'ADESSA ;
L'UNADMR ;
L'UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Le SANPAD UNSA ;
La FNSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

A compter du 1er janvier 2013, les articles 7 et 8 du titre III de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 sont modifiés par les dispositions suivantes :

« Article 7
Catégorie A

Année	Coefficient
1	270
2	271
3	272
4	273
5	274
6	275
7	276
8	277
9	278
10	279
11	280
12	281
13	282
14	283
15	284
16	285
17	286
18	287
19	288
20	289
21	290
22	291
23	292
24	294
25	296
26	298
27	300
28	302
29	304
30	306

Article 8
Catégorie B

Année	Coefficient
1	271
2	272
3	273
4	274
5	275
6	276
7	277
8	279
9	283
10	287
11	291
12	295
13	299
14	302
15	305
16	307
17	309
18	311
19	313
20	315
21	317
22	319
23	321
24	323
25	325
26	327
27	329
28	331
29	333
30	337

Article 2 - Négociation 2013

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les parties soussignées conviennent que la signature de cet avenant ne clôture pas la négociation de la présente convention pour 2013.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'avenant sera mis en application le 1er janvier 2013 sous réserve de son agrément par le comité de son arrêté au Journal officiel.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les présentes dispositions s'appliquent également à l'extension du présent avenant.

Avenant n 19-2014 du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2014

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

La FNAAFP-CSF ;

L'ADESSA ;

L'UNADMR ;

L'UNA,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FNSS CFDT ;

La FNAS CGT-FO ;

La FSS CFTC ;

La FASFS CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

L'article III. 6 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est modifié comme suit :

« La valeur du point est portée, à compter du 1er juillet 2014, à 5,355 ? . »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Cet accord, sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément, entre en vigueur le 1er juillet 2014.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les parties signataires conviennent également l'extension du présent avenant.

Avenant n 31-2016 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er août 2016

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP-CSF

ADESSA

UNADMR

UNA

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSS CFDT

FFSMAS CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

L'article III.6 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est modifié comme suit :

« La valeur du point est portée, à compter du 1er août 2016, à 5,38 ? »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Cet accord, sous réserve de la plénitude au Journal officiel de son arrêté d'agrément, entrera en vigueur le 1er août 2016.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les parties signataires conviennent également l'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Avenant n 44-2020 du 30 avril 2020 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2020

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

FNAAFP CSF ;
UNADMR ;
UNA ;
ADEDOM,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article III. 6 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est modifié comme suit :

« La valeur du point est portée, à compter du 1er janvier 2020, à 5,50 ? . »

Article 2 - Autres dispositions du titre III

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les autres dispositions non visées à l'article précédent restent inchangées.

Article 3 - Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Date d'entrée en vigueur. Agrément

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'avenant prendra effet le 1er janvier 2020, sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des ressortissants de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les partenaires sociaux du présent texte décident de consacrer l'intégralité du taux d'évolution de la masse salariale de l'année 2020 à une évolution de la valeur du point afin d'améliorer l'attractivité de la branche et le pouvoir d'achat des salariés.

Les partenaires sociaux du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :